



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

ISSN 2312-5942

www.orgpsyjournal.hse.ru



2021. Том 11. № 1.



HIGHER SCHOOL OF ECONOMICS
NATIONAL RESEARCH UNIVERSITY

SCIENTIFIC E-JOURNAL

ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

ISSN 2312-5942

www.orgpsyjournal.hse.ru



2021. Vol. 11. No. 1.

2021. Том 11. № 1.



Электронный научный журнал

URL: www.orgpsyjournal.hse.ru

E-mail: orgpsyjournal@hse.ru

Учредитель:

Национальный
исследовательский университет
Высшая школа экономики»



Выходит 4 раза в год



Редакция

Главный редактор:

Штроо В.А. (НИУ «Высшая школа экономики»)

Зам. главного редактора:

Липатов С.А. (Московский государственный университет)

Редакторы:

Вовна О.С. (НИУ «Высшая школа экономики»)

Редакционная коллегия:

Аксеновская Л.Н. (Саратовский государственный университет)

Базаров Т.Ю. (Московский государственный университет)

Бентон С. (ООО «Бпси», Лондон, Великобритания)

Булгаков А.В. (Московский государственный гуманитарный университет)

Гайдар К.М. (Воронежский государственный университет)

Дик ван Р. (Университет Гёте, Франкфурт-на-Майне, Германия)

Емельянов Е.Н. (Консалтинг-Центр «ШАГ»)

Карпов А.В. (Ярославский государственный университет)

Леонова А.Б. (Московский государственный университет)

Липатов С.А. (Московский государственный университет)

Маничев С.А. (Санкт-Петербургский государственный университет)

Моргунов Е.Б. (Московская Высшая школа социальных и экономических наук)

Мякушкин Д.Е. (Южно-Уральский государственный университет)

Осин Е.Н. (НИУ «Высшая школа экономики», Москва)

Поддьяков А.Н. (НИУ «Высшая школа экономики», Москва)

Сарычев С.В. (Курский государственный университет)

Серкин В.П. (НИУ «Высшая школа экономики», Москва)

Стоунер Дж. (Университет Фордхем, Нью-Йорк, США)

Такушьян Г. (Университет Фордхем, Нью-Йорк, США)

Шауфели В. (Университет Утрехта, Утрехт, Нидерланды)

Штроо В.А. (НИУ «Высшая школа экономики», Москва)

Корректор: Вовна О.С.

2021. Vol. 11. No. 1.

Scientific e-journal

URL: www.orgpsyjournal.hse.ruE-mail: orgpsyjournal@hse.ru

Founder:

National research university

Higher School of Economics



Published 4 times per year

**Editor-in-chief**Wladimir A. Stroh (*National Research University «Higher School of Economics», Russia*)**Deputy Editor-in-chief**Sergey A. Lipatov (*Lomonosov Moscow State University, Russia*)**Managing Editors**Olga Vovna (*National Research University «Higher School of Economics», Russia*)**Editorial Board****Lyudmila N. Aksenovskaya** (*Chernyshevsky Saratov State University, Russia*)**Takhir Yu. Bazarov** (*Lomonosov Moscow State University, Russia*)**Stephen Benton** (*Bpsy Ltd., UK*)**Alexander V. Bulgakov** (*Moscow State Humanitarian University, Russia*)**Rolf van Dick** (*Goethe University Frankfurt-am-Main, Germany*)**Karina M. Gaydar** (*Voronezh State University, Russia*)**Eugeny N. Emelyanov** (*«Consultig Center «SHAG», Russia*)**Anatoly V. Karpov** (*Yaroslavl Demidov State University, Russia*)**Anna B. Leonova** (*Lomonosov Moscow State University, Russia*)**Sergey A. Lipatov** (*Lomonosov Moscow State University, Russia*)**Sergey A. Manichev** (*Saint Petersburg State University, Russia*)**Eugeny B. Morgunov** (*Moscow School of Social and Economic Sciences, Russia*)**Dmitry Myakushkin** (*South Ural State University, Russia*)**Evgeny N. Osin** (*National Research University «Higher School of Economics, Russia»*)**Alexander N. Poddiakov** (*National Research University «Higher School of Economics», Russia*)**Sergey V. Sarychev** (*Kursk State University, Russia*)**Wilmar Schaufeli** (*Utrecht University, Netherlands*)**Vladimir P. Serkin** (*National Research University «Higher School of Economics, Russia»*)**James Stoner** (*Fordham University, USA*)**Wladimir A. Stroh** (*National Research University «Higher School of Economics, Russia»*)**Harold Takooshian** (*Fordham University, USA*)**Corrector:** Olga Vovna

Содержание

От редакции

6–7 Представляем новый номер

Исследования в организационной психологии

8–24 Методологическое обоснование изучения социального капитала организации

Л. Г. Почебут, В. А. Чикер, Н. В. Волкова, С. Д. Гуриева

25–46 Особенности копинг-стратегий российских и японских водителей во время дорожных пробок

В. В. Барабанищкова, Ф. Р. Султанова, А. И. Ковалёв, К. Хатояма, Д. М. Бояринов, Л. М.

Губайдуллина

47–64 Психологическая классификация профессий при вахтовой организации труда на промышленных предприятиях

Я. А. Корнеева, Н. Н. Симонова

65–92 Эмоционально-личностное благополучие как предиктор субъективной успешности трудящихся

Л. В. Карапетян

Организационно-психологическая практика

93–112 Основные подходы к пониманию благополучия сотрудника: от теории к практике

А. Ю. Лисовская, С. В. Кошелева, Д. Н. Соколов, А. Ф. Денисов

113–126 Опыт формирования кадрового резерва медицинского вуза на основе комплексной оценки кандидатов

В. А. Лазаренко, А. А. Кузнецова, Н. С. Мещерина, Н. Н. Сорокина

Обзоры

127–151 Тесты ситуационных суждений: развитие подходов к пониманию оценки в анализе конкретной ситуации

Н. В. Боровикова, Е. В. Белоуско

Первые шаги

152–161 Неэтичное про-организационное поведение: обзор существующей литературы (на англ. яз.)

С. Хосаин

Организационная психология в лицах, диалогах, дискуссиях

162–187 Кто в России учится управлению: особенности личности слушателей образовательных программ «Мастер делового администрирования»

Е. К. Завьялова, С. Т. Посохова, А. Ю. Лисовская, Д. Н. Соколов

Конференции

188–189 XXII Апрельская международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества 2021 г. (пресс-релиз)

Литературный гид

Content

Editorial

- 6–7 We are glad to introduce our readers to new issue

Research in organizational psychology

- 8–24 Methodological evidence of studying organizational social capital (in Russian)
L. G. Pochebut, V. A. Chiker, N. V. Volkova, S. D. Gurieva
- 25–46 Features of coping strategies for russian and japanese drivers during traffic congestion (in Russian)
V. V. Barabanshchikova, F. R. Sultanova, A. I. Kovalev, K. Hatoyama, D. M. Boyarinov, L. M. Gubaidilina
- 47–64 Psychological classification of professions in the fly-infly-out work organization at industrial enterprises (in Russian)
Y. Korneeva, N. Simonova
- 65–92 Emotional and personal well-being as a predictor of workers' subjective successfulness (in Russian)
L. V. Karapetyan

Organizational psychology in practice

- 93–112 Key approaches to understanding an employee's wellbeing: from theory to practice (in Russian)
A. Lisovskaia, S. Kosheleva, D. Sokolov, A. Denisov
- 113–126 Experience of the formation of the reserve for promotion to a managerial position in a medical university (in Russian)
V. Lazarenko, A. Kuznetsova, N. Meshherina, N. Sorokina

Reviews

- 127–151 Situational judgment tests: developing approaches to understanding case assessment (in Russian)
N. Borovikova, E. Belousko

First steps

- 152–161 Unethical pro-organizational behavior: A review of existing literature
S. Hosain

Organizational psychology in dialogues and discussions

- 162–187 Who studies management in Russia: personality traits of students of «Master of Business Administration» programs (in Russian)
E. K. Zavyalova, S. T. Posokhova, A. Y. Lisovskaya, D. N. Sokolov

Conferences

- 188–189 XXII April International Academic Conference on problems of economic and social development (in Russian)

Literary guide



От редакции

Мы представляем вам очередной номер журнала «Организационная психология».

В рубрике **«Исследования в организационной психологии»** вы найдёте четыре статьи междисциплинарного характера. Общеметодологические проблемы обсуждаются в статье *«Методологическое обоснование изучения социального капитала организации»* Л. Г. Почебут, В. А. Чикер, Н. В. Волковой и С. Д. Гуриевой. Международный авторский коллектив в составе В. В. Барабанщиковой, Ф. Р. Султановой, А. И. Ковалёва, К. Хатояма, Д. М. Бояринова и Л. М. Губайдуллиной представил статью *«Особенности копинг-стратегий российских и японских водителей во время дорожных пробок»*. Профессиям с особыми условиями трудовой деятельности посвящена статья *«Психологическая классификация профессий при вахтовой организации труда на промышленных предприятиях»* Я. А. Корнеевой и Н. Н. Симоновой. Связь между благополучием личности и её субъективной успешностью обсуждается в статье Л. В. Карапетян *«Эмоционально-личностное благополучие как предиктор субъективной успешности трудящихся»*.

Тема благополучия также звучит и в рубрике **«Организационно-психологическая практика»**, а именно — в статье А. Ю. Лисовской, С. В. Кошелевой, Д. Н. Соколова и А. Ф. Денисова *«Основные подходы к пониманию благополучия сотрудника: от теории к практике»*. Реальная практика управления персоналом образовательного учреждения представлена в статье *«Опыт формирования кадрового резерва медицинского вуза на основе комплексной оценки кандидатов»*, авторы: В. А. Лазаренко, А. А. Кузнецова, Н. С. Мещерина, Н. Н. Сорокина.

Рубрику **«Обзоры»** сегодня представляет статья петербургских психологов-практиков Н. В. Боровиковой и Е. В. Белоуско *«Тесты ситуационных суждений: развитие подходов к пониманию оценки в анализе конкретной ситуации»*.

В рубрике **«Первые шаги»** вы найдёте статью из Китая *«Неэтичное про-организационное поведение: обзор существующей литературы»* (на англ. яз.). Автор С. Хосаин.

В рубрике **«Организационная психология в лицах, диалогах, дискуссиях»** размещена статья ещё одного авторского коллектива из Санкт-Петербурга *«Кто в России учится управлению: особенности личности слушателей образовательных программ «Мастер делового администрирования»* Е. К. Завьяловой, С. Т. Посоховой, А. Ю. Лисовской и Д. Н. Соколова.

Рубрику **«Конференции»** представляет пресс-релиз *«XXII Апрельская международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества»*.



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Editorial

We present our journal's new edition Issue #1, 2021.

In the **Research in organizational psychology** heading, you will find four interdisciplinary articles. General methodological problems are discussed in the article *"Methodological evidence of studying organizational social capital"* by Ludmila Pochebut, Vera Chiker, Nataly Volkova, and Svetlana Gurieva. International team of authors (Valentina Barabanshchikova et al.) presented the article *"Features of coping strategies for russian and japanese drivers during traffic congestion"*. Professions with special working conditions are discussed in the article *"Psychological classification of professions in the fly-in fly-out work organization at industrial enterprises"* by Yana Korneeva and Natalya Simonova from Arkhangelsk (Northern Russia). The link between well-being and success is discussed in the article by Larisa Karapetyan *"Emotional and personal well-being as a predictor of workers' subjective successfulness"*.

The topic of well-being is also covered in the **Organizational psychology in practice** section, namely in the article by Antonina Lisovskaia et al. *"Key approaches to understanding an employee's wellbeing: from theory to practice"*. The real practice of personnel management of an educational institution is presented in the article *"Experience of the formation of the reserve for promotion to a managerial position in a medical university"* by authors: Victor Lazarenko, Alesya Kuznetsova, Natalya Meshherina, and Natalia Sorokina.

The **Reviews** rubric in this issue is presented by an article by St. Petersburg psychologists-practitioners: Natalya Borovikova and Ekaterina Belousko *"Situational judgment tests: developing approaches to understanding case assessment"*.

Under the heading **First steps** you will find an article by the author from China *"Unethical pro-organizational behavior: A review of existing literature"* (in English) written by Sajjad Hosain.

In the **Organizational psychology in dialogues and discussions** rubric posted an article *"Who studies management in Russia: personality traits of students of «Master of Business Administration» programs"* written by another group of authors from St. Petersburg: Elena Zavyalova, Svetlana Posokhova, Antonina Lisovskaya, and Dmitry Sokolov.

The **Conferences** rubric is presented by the announcement *"XXII April International Academic Conference on problems of economic and social development"*.

Please, enjoy the reading!



Методологическое обоснование изучения социального капитала организации

ПОЧЕБУТ Людмила Георгиевна

ЧИКЕР Вера Александровна

Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

ВОЛКОВА Наталья Владимировна

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», филиал в Санкт-Петербурге, Санкт-Петербург, Россия

ГУРИЕВА Светлана Дзахотовна

Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

Аннотация. Данная статья продолжает серию статей, подготовленных авторами по теории и методологии изучения социального капитала организации. *Цель статьи* состоит в методическом обосновании изучения этого сложного социального феномена. Согласно нашей теоретической концепции, социальный капитал представляет собой смысловое социальное пространство, консолидирующее людей при выполнении совместной деятельности. Логика методологического исследования заключается в последовательном переходе от общего к частному: рассмотрение общих методологических проблем исследования; описание основных научных парадигм социальной психологии; анализ методологических подходов к изучению социального капитала организации; определение социального пространства, которое складывается из различных видов капитала. Содержание понятия «социальный капитал» заложено в термине П. Бурдьё «габитус» как системе социальных диспозиций. Проанализированы два пути научного исследования. Первый путь направлен на разработку теоретических концепций и выдвижение гипотез, как основных методологических инструментов исследования. Второй путь ориентирован на методологический подход без примата теории, основное значение придается первоначальному опытному получению данных. Доказывается, что логика научного исследования такого сложного феномена, как социальный капитал организации должна строиться на основе как теоретического, так и практического анализа. *Методология исследования* проанализирована с точки зрения двух научных парадигм — американской и западноевропейской. Показано, что методологический принцип понимания, лежащий в основе второй парадигмы, направлен на изучение субъективно переживаемого смысла своих действий и взаимоотношений с людьми. Проанализированы три методологических подхода к изучению социального капитала организации: экономический, социологический и социально-психологический. *Выводы.* В итоге проделанного методологического исследования установлено: 1) сложившееся в современной организационной психологии противоречие между теоретической и практической психологией распространяется и на изучение социального капитала организации; 2) с методологической точки зрения социальный капитал организации продуктивнее изучать с позиций парадигмы «понимания»; 3) понятие «габитус», разработанное П. Бурдьё, позволяет логично описать систему диспозиций, составляющих содержание социального капитала: доверие, приверженность целям и ценностям организации, соблюдение норм взаимоотношений и создание

репутации организации. *Оригинальность исследования* заключается в строгом научном обосновании содержания и структуры социального капитала организации.

Ключевые слова: социальный капитал организации, методологическое обоснование, пути и парадигмы исследования, габитус.

Введение

Главная идея статьи состоит в методическом обосновании эмпирического изучения такого сложного феномена, как социальный капитал организации. Согласно нашей теоретической концепции, социальный капитал представляет собой смысловое пространство, консолидирующее людей при выполнении совместной деятельности в организации (Почебут, Чикер, Волкова, 2018а; 2018б). Логика наших рассуждений и исследования заключается в последовательном переходе от общего к частному:

- 1) рассмотрение общих методологических проблем исследований;
- 2) описание основных научных парадигм исследований в социальной психологии;
- 3) анализ основных методологических подходов к изучению социального капитала организации (экономический, социологический и социально-психологический);
- 4) изучение социологической теории П. Бурдьё, который считал, что социальное пространство складывается из различных видов капитала;
- 5) доказательство того, что содержание понятия «социальный капитал» заложено в термине П. Бурдьё «габитус» как системе социальных диспозиций;
- 6) определение направления поиска релевантных эмпирических показателей изучения социального капитала конкретных организаций.

Методологические проблемы исследования

Методологическое обоснование научного исследования становится ключевой точкой в поиске доказательной базы большинства теоретических концепций. Не является исключением и социально-психологическое направление, касающееся изучения *социального капитала организаций*, требующее, по нашему мнению, обязательного применения таких общенаучных принципов исследования, как комплексность и системность, обеспечивающих целостность рассмотрения объекта (Почебут, Чикер, Волкова, 2020). В основании выбора методического обоснования любого исследования лежит *общая методология* — путь исследования и получения научных знаний. Это система принципов, подходов к изучаемому объекту, интерпретации фактов, построению теории, пошаговой организации исследования. Методология в любой области науки определяет способы достижения и построения научного знания (Чикер, 2010). Согласно общей методологии исследования могут быть обозначены различные пути доказательства концептуальных моделей (Ядов, 1972). Первый путь «сверху» — поиск эмпирических индикаторов изучаемого явления исходя из концепции, парадигмы, главенствующей теории или же второй путь «снизу» — формулирование концептуальных принципов изучения явления, исходя из обобщения большого массива набранных первичных эмпирических данных.

Первый путь — *путь «хорошей теории»* — был краеугольным камнем отечественной психологии, особенно на начальных этапах её развития. Он лежал в основании

многих теоретических исследований и основанных на них эмпирических подтверждениях (С. Л. Рубинштейн, А. Н. Леонтьев, Л. С. Выготский, Б. Г. Ананьев, Б. Ф. Ломов и большинство ведущих советских психологов прошлого века, высоко ценимых в мире именно за созданные ими теории). Принцип «хорошей теории», а также *традиционного выдвижения и проверки теоретических и вытекающих из них практических гипотез исследования* разного уровня обобщения, является основным в организации многих исследований, идущих по такому пути. А. С. Кармин считает, что пренебрежение к разумным методологическим принципам приводит к понижению эффективности научных исследований (Кармин, 2005).

Основным методологическим инструментом исследования являются гипотезы— исходные научные предположения различного уровня обобщения, краеугольная форма научного познания. По словам В. А. Ядова, «гипотеза организует весь процесс исследования и подчиняет его внутренней логике» (Ядов, 1972, с. 62). Она может быть как подтверждена, так и отвергнута, двигая таким образом научную мысль по пути постоянного поиска подтверждений теории фактами. Следует сказать, что такой путь исследования осуществляется, как правило, целыми научными школами во главе с их лидерами, формирующими ведущие парадигмы науки.

Второй путь называют *путём «эмпиризма»*, который представляет собой методический подход в науке без примата теории и предварительных рассуждений, в котором основное место играет первоначальное *опытное* получение данных (в основе психологического эмпиризма лежат философские идеи Т. Гоббса, Ф. Бэкона, Дж. Локка и др.). Это, по мнению представителей такого подхода, единственно возможный способ познания, исключающий примат теории. Такой методический подход, на первый взгляд, более лёгок в своём осуществлении и широко распространился, в частности, в исследованиях американской школы социальной психологии XX века. Более того, считается, что научное направление (например, организационная социальная психология) становится научным только тогда, когда в полной мере подтверждает теорию экспериментальными фактами. Эксперимент и большие массивы эмпирических данных являются основным способом добывания фактов, возникновения и обоснования многочисленных психологических теорий.

Развитие этого тезиса привело к тому, что подчас теории дают объяснения изучаемым явлениям «задним числом», основываясь на огромных массивах данных, полученных экспериментальным и эмпирическим путем с применением всё более и более сложных и изощрённых средств математической обработки. «Современные нормы требуют количественного представления результатов, статистических методов обработки, которые становятся как бы (*курсив наш*) признаками научности психологической работы» (Айламазян, Розин, 2010, с. 54). Это ярко видно на примере требований к оформлению научных статей во многих ведущих современных психологических журналах, особенно зарубежных. На смену выдвижению гипотез исследования в последнее время пришли более простые и незамысловатые инструменты, организующие исследование и получение психологических данных — это *исследовательские вопросы*, поставленные с целью объяснения частных и локальных явлений. Издержки такого преобладающего в конце XX и начале XXI века пути развития психологии активно анализируются современными учёными (Айламазян, Розин, 2010; Кричевец, 2018; Толочек, 2017), а путь этот критикуется за потерю способности к обобщению полученных данных, мозаичности научных фактов, отсутствие комплексности, системности и целостности в рассмотрении изучаемого явления. В конце концов, приходит критическое понимание вероятностной природы статистических результатов, и оно должно стать обязательным для квалифицированной части сообщества в понимании психологических явлений (Кричевец, 2018).

Анализируя сложившуюся ситуацию, специалисты отмечают, что сложились две психологии — академическая и практическая (Журавлев, Корнилова, Юревич, 2012; Корнилова, Смирнов, 2016). В России практической психологией называют профессиональную деятельность, направленную на изменение личности, группы, организации, в отличие от академической, предпочитающей анализ явления, практическая психология направлена на воздействие, изменения субъекта¹ (Иванов, Штроо, 2018). А. М. Айламазян и В. М. Розин считают, что «судя по всему, засилье практических психологических дисциплин и подходов (методов) становится невыносимым, а значение академической психологии так упало, что грозит уже самому существованию психологии как науки. Психология не только разделилась на разные соперничающие между собой научные школы, а также на два направления — гуманитарную и естественнонаучную психологию, но и распалась на психологическую науку и психологическую практику, причём некоторые идеологи последней даже заявляют, что они не психологи и к психологии не имеют никакого отношения» (Айламазян, Розин, 2010, с. 43). Возникают, как следствие, дискуссии по отнесению психологии к разряду гуманитарных или естественных дисциплин. На наш взгляд, «гуманитарность» психологии сохраняется и не может быть оспорена в том случае, если в качестве *объекта* исследования рассматривается человек и социальные общности как носители психической реальности. Кроме этого, по словам Ф. Е. Василюка «в рамках общей картины действительности наука должна выделить свой предмет, то есть ответить на вопрос «о чем она»? (Василюк, 2003, с. 152).

«Нет ничего более практичного, чем хорошая теория» — высказывание, приписываемое Густаву Кирхгофу (1824—1887), неоднократно транслировалось известнейшими деятелями науки, в том числе и К. Левиным — в области социальной психологии. Он утверждал, что нет ничего более теоретического, чем практика (Левин, 2000). Таким образом, налицо попытка создать синтез теоретической и практической психологии, гуманитарной и естественнонаучной парадигмы и сократить разрыв между «хорошей теорией» и проверкой её на практике.

Такое понимание логики научного исследования, до сих пор не утраченное для большинства представителей отечественной социальной психологии, позволяет соотнести теоретический и практический анализ изучаемых феноменов, рассмотреть человека как носителя психики *целостно*, как в гуманитарной, так и в естественнонаучной парадигме, сочетая в себе теорию и практику. Такой путь мы избрали для изучения такого крайне сложного и многоаспектного социально-психологического феномена как *социальный капитал организации* (Почебут, Чикер, Волкова, 2018а; 2018б; 2020).

Парадигмы исследования

Многообразие социально-психологических исследований в организациях в разных странах мира постепенно привели к значительным методологическим различиям (Почебут, 2017). В социальной психологии к началу XXI века оформились две основные парадигмы социальной психологии. Эти парадигмы активно используются и в организационной психологии. П. Н. Шихирев подробно описал западные научные парадигмы, обозначив их как парадигму объяснения и парадигму понимания (Шихирев, 1999).

Парадигма объяснения оформилась в американской социальной психологии в начале XX века. Она была основана на общей экспериментальной психологии, ориентированной на общую парадигму естественнонаучного знания. Американскую парадигму характеризовало

¹ Для сравнения: в англоязычной литературе нет понятия «практический психолог», есть академическая психология и прикладная психология (*applied psychology*), «то есть чисто лингвистически в англоязычных странах практическая психология рассматривается как прикладная и, вместе с тем, неотъемлемая(!) часть науки» (Иванов, Штроо, 2018, с. 140).

негативное отношение к теоретической деятельности. Учёные провозгласили приоритет метода над теорией, предпочитали индуктивный процесс исследования дедуктивному, лабораторный эксперимент считали главным методом исследования. Объяснение причин возникновения и развития социально-психологических феноменов считалось основной целью деятельности психологов. Методологическую основу этой парадигмы составлял принцип методологического индивидуализма — все социально-психологические явления изучаются с позиций психологии отдельного индивида. Доказательную базу объяснения психологических явлений составляют экспериментальные исследования. Результаты, полученные в ходе экспериментов, должны подвергаться строгому математическому и статистическому анализу (Шихирев, 1999, с. 27). Парадигма объяснения сформировалась в рамках бихевиорального подхода, основанного на том, что поведение человека зависит от получаемого вознаграждения или наказания. Американские психологи, признавая важность диспозиционных и ситуационных факторов, регулирующих поведение, сконцентрировали своё внимание на проблеме влияния людей друг на друга.

Парадигма понимания сформировалась в западноевропейской социальной психологии позже американской, только в середине 1970-х гг, благодаря работам Р. Харре, С. Московичи, Г. Тешфела, (Harre, 1970; Moscovici, 1972; Tajfel, 1972). В методологическую основу этой парадигмы заложены идеи социальной философии, этики и культурной антропологии и психологии. Главное различие между двумя парадигмами состоит в том, что западноевропейская парадигма признает специфику человека и общества как взаимосвязанные, но разные объекты познания. Индивид не подменяет собой общество, как в американской парадигме, а представляет собой специфичную самостоятельную единицу анализа. Философские и методологические предпосылки этой парадигмы сложились в конце XIX века. В основе её лежит методологический принцип «понимания», разработанный В. Дильтеем и М. Вебером.

В. Дильтею одному из первых принадлежит идея целостного подхода к пониманию психических явлений. Он утверждал, что сознание целостно. При его изучении необходимо идти не от элементов к целому, а напротив, исходить из целого. Основопологающей для психологии была идея разделения сознания на целевые системы. Так был заложен подход к классификации психических процессов, утверждающий, что сознание целостно, но в то же время оно структурировано. Важнейшим процессом является переживание. Если бихевиоральная модель познания исходила из абстракции «чистого мышления», то в процессе переживания человеку открывается живая, а не логически препарированная действительность. Важно понимать какой *смысл* переживание имеет для человека, поскольку посредством этого смысла обеспечивается его связь с миром культуры. Психология, согласно В. Дильтею, — это наука о духе. Он противопоставляет принципы объяснения и понимания. Объяснение — это логическая процедура, понимание — интуитивное постижение реальности. Затем выдвигает следующий тезис: «природу мы объясняем, духовную жизнь — мы понимаем!» (см.: Культурология, 1998, с. 172).

Немецкий социолог М. Вебер создал систему «понимающей социологии». Понимание означает познание поведения и действий людей посредством субъективно переживаемого смысла. Человек не может объяснить мир, не оценивая, не наделяя его смыслом (Вебер, 1990). Следовательно, стратегия социологов и психологов при проведении исследований опирается на методологический принцип холизма (от англ. *whole* — целый, целостный подход). Основная модель человека, формируемая в парадигме понимания — это человек образующий и интерпретирующий смыслы с помощью символов (знаков). Данная парадигма в целях понимания человека опирается на исторические, культурные, социальные основы развития психики человека. Западные европейские психологи не отказываясь от лаборатор-

ных экспериментов, предложили ряд новых методов, например, метод изучения отдельного случая (*case-study*).

В российской социальной и организационной психологии применяются методологические принципы как американской, так и западноевропейской парадигмы. Основное внимание российские учёные уделяют психологии не лабораторных, а реальных групп и организаций. Изучаемые процессы и явления протекают в условиях совместной деятельности, с учётом конкретных целей и задач организации.

Методологические подходы к изучению социального капитала организации

С позиций двух вышеописанных парадигм рассмотрим основные методологические подходы к изучению социального капитала организаций. В организационной психологии при изучении социального капитала сложились три основных методологических подхода: экономический, социологический и социально-психологический.

Экономический подход

В зарубежной литературе наблюдается большой разброс мнений и подходов в понимании природы социального капитала и его компонентов (Adler, Kwon, 2002; Fukuyama, 2001; Newton, 1999; Offe, 1999). Большинство авторов в качестве компонентов социального капитала рассматривают доверие людей друг к другу, единые системы норм и ценностей (Coleman, 1998; Putnam, 1993). Социальному капиталу, по мнению Л. Арауо и Дж. Истона, присущи определенные черты. Первая черта — это полезность социальных связей, способность приносить пользу окружающим. Вторая черта — осознанность, то есть человек осознаёт, что он использует социальный капитал, предоставляющий ему определённые преимущества. Третья черта — сформированность на основе социальных структур (Araujo, Euston, 1999).

Разработке методологии изучения социального капитала организации в отечественной науке с точки зрения его экономических аспектов также посвящено несколько научных работ (Беккер, 2014; Белкин, Бочкарева, 2011; Мачеринскене и др., 2009; Олимпиева и др., 2014; Резанова, 2009; Рублевский, 2018; Тихонова, 2004). Так, В. Н. Белкин и И. В. Бочкарёва отмечают, что капитал — это стоимость, порождающая новую стоимость. Они утверждают, что социальный капитал влияет на социальную и экономическую эффективность организации. С методологической точки зрения необходимо изучать социальный потенциал организации и социальные сети, выражающиеся в неформальных отношениях сотрудников (Белкин, Бочкарева, 2011).

Формулируя свою концепцию, И. М. Мачеринскене с соавторами называют пять основных элементов социального капитала. Во-первых, это *социальные сети*, в рамках которых происходит межличностное общение, в процессе которого формируются взаимные обязательства. Социальные сети могут быть горизонтальные и вертикальные, открытые и закрытые, формальные и неформальные. Во-вторых, это нормы, прежде всего, *норма взаимной помощи*, которая приводит к сотрудничеству и укрепляет общинные связи. В-третьих, на формирование социального капитала влияют *правила взаимодействия*, определяя структуру социальных сетей. В-четвёртых, это *убеждения*, которые проявляются в общем стратегическом видении, определении целей. Авторы подчёркивают, что если в организации отсутствуют общие цели, то сотрудничество теряет смысл (Мачеринскене и др., 2009). В-пятых, фактически все учёные согласны с тем, что наиболее значимым элементом социального капитала,

является *доверие* людей друг к другу. Так, например, Ф. Фукуяма ставит знак равенства между социальным капиталом и доверием (Fukuyama, 1999). Доверие рассматривается и как источник, и как результат развития социального капитала. Авторы определяют *социальный капитал*, как сознательное использование индивидом, организацией, социальной группой или всем обществом социальных сетей, которые благодаря доверию, общим нормам и правилам становятся средствами достижения цели. Таким образом, с методологической точки зрения необходимо изучать элементы и формы социального капитала (Мачеринскене и др., 2009).

Проведённый Е. В. Резановой теоретико-методологический анализ социального капитала организации показывает, что экономическая деятельность обеспечивается на основе норм, правил, моральных обязательств. Социальный капитал является важным фактором эффективной работы организации. К основным показателям социального капитала она относит: а) склонность членов группы доверять друг другу; б) делегирование руководством конкретных полномочий сотрудникам; в) их информированность о процессах, происходящих в организации; г) развитие неформальных взаимоотношений сотрудников. Она отмечает, что на уровне межорганизационных связей основной акцент переносится на анализ связей организации с внешними объектами коммуникации, на изучение основных слагаемых деловой репутации: качество товаров и услуг, квалификации руководства, успех на отечественном и внешнем рынке, лидерство в своей отрасли, инвестиции в развитие (Резанова, 2009).

Н. Е. Тихонова предлагает измерять социальный капитал, используя три шкалы: 1) включённость в сети повседневных контактов и поддержки; 2) включённость в институциональные сети; 3) наличие связей, как особой формы сетей, которые обеспечивают доступ сотрудников к ресурсам друг друга (Тихонова, 2004). А. В. Рублевский разрабатывает методический инструментарий изучения элементов социального капитала. Основным элементом являются правила поведения сотрудников организации в достижении прибыли или выгоды (Рублевский, 2018). И. Б. Олимпиева с соавторами изучали возможности эмпирического измерения социального капитала организации на основе трёх показателей: доверия, нормативности и взаимодействия — информированность, сотрудничество, неформальность (Олимпиева и др., 2014).

Таким образом, анализ экономического подхода показывает противоречивость методологического обеспечения изучения социального капитала, предложение разнообразных метрических показателей, часто теоретически и методологически не связанных между собой.

Социологический подход

Одним из основоположников теории и методологии изучения социального капитала является французский социолог П. Бурдьё. Он считал, что социальный мир представляет из себя многомерное социальное пространство, построенное по принципам дифференциации. Дифференциация социального пространства осуществляется на основе различных видов капитала. Социальное пространство рассматривается П. Бурдьё как порядок отношений взаимодействующих субъектов. Вне системы взаимоотношений социальное пространство не существует (Бурдьё, 2005б). Пространство отношений столь же реально, как и географическое пространство (Бурдьё, 2005а).

Социальное пространство сконструировано взаимосвязью полей: экономическим, интеллектуальным и пр. Эти поля образуют структуру неравного распределения отдельных видов капитала (Бурдьё, 2005а). П. Бурдьё даёт следующее определение: *социальное пространство — это пространство, сконструированное таким образом, что группы, размещённые в нём, имеют больше общих свойств, более близки друг к другу* (Бурдьё, 2005а). Он описывает

условия образования социального капитала: 1) способность образовывать группы, формируя здравый смысл и явно выраженный консенсус; 2) близость диспозиций, стремление образовывать прочные связи и группировки (Бурдье, 2005а). Для объяснения сущности социального капитала П. Бурдье вводит понятие «габитус». *Габитус* — это система социальных диспозиций, которые человек сформировал в различных социальных группах на протяжении жизненного пути (см.: Бурдье, 2005а; Карле, 1992). Опираясь на идеи П. Бурдье, любую организацию можно рассматривать как довольно замкнутое социальное пространство, действующее на основе определённых правил. Эти правила регулируют социальные отношения, составляющие конкретный, присущий только данной организации габитус. Сформированный габитус и будет определять объём и качество социального капитала.

Социологический подход широко распространен в российской науке (Беляева, 2013; Градосельская, 2004; Исмаили, 2010; Крутий, Чусова, 2008; Нугаев, 2014). Изучая социальный капитал, социологи основное внимание уделяют социальным сетям и проблемам солидарности общества. Так, Л. А. Беляева, изучая культурный и социальный капитал, считает, что напряжённость социального пространства в Российском обществе достигла высокого уровня. Снизить его можно только консолидацией общества вокруг социально значимых целей (Беляева, 2013). В социологической науке на данный момент также наблюдается отсутствие единого понимания содержания и структуры социального капитала.

Социально-психологический подход

К разработке концепции социального капитала обратились также и социальные психологи. В итоге сформировались три направления исследований: 1) социальный капитал личности; 2) социально-психологический капитал поликультурного общества; 3) социальный капитал организации.

В рамках *первого направления* в книге «Социальный капитал личности» Л. Г. Почебут с соавторами сформулировали основные положения теории и методологии изучения социального капитала. Они утверждают, что социальный капитал в каждой отдельной стране необходимо изучать в исторической перспективе, учитывать эволюционный ход его накопления и консолидации. Так фиксируется динамика развития социального капитала и степень влияния различных социальных, культурных и экономических факторов. В то же время социальный капитал нужно изучать в кросс-культурном аспекте, сравнивать уровень его развития в разных странах мира. Социальный капитал необходимо изучать не только на уровне общества, региона, организации, но на уровне личности. Авторы определяют социальный капитал как социальное богатство личности, выражающееся в совокупности её позитивных межличностных связей, предоставляющих ей доступ и к различным ресурсам партнёров, и дающих партнёрам возможность использовать её ресурсы (Почебут и др., 2014).

Второе направление было предложено А. Н. Татарко. Он определяет социальный капитал как ресурс, возникающий на основе социальных отношений, увеличивающий продуктивность целенаправленных действий индивидов. Для объяснения взаимоотношений в поликультурном обществе А. Н. Татарко вводит новое понятие «социально-психологический капитал личности». Это сбалансированный и системно организованный ресурс социально-психологических отношений личности к ингруппе как целостному объекту, а также к отдельным представителям ингруппы и аутгрупп. Автор считает, что для повышения социального капитала группы необходимо, чтобы большинство членов группы обладали высоким социально-психологическим капиталом. Социально-психологический капитал личности в поликультурном обществе рассматривается как ряд характеристик личности: 1) доверие (в том числе доверие представителям иноэтнических групп); 2) толерантность к иноэтническому

окружению; 3) выраженная гражданская идентичность; 4) плотные связи с непосредственным окружением; 5) готовность к социально-политической активности (Татарко, 2014).

Третье направление — это анализ социального капитала организации, проделанный Т. А. Нестиком, а также Л. Г. Почебут, В. А. Чикер, Н. В. Волковой, которые представили теоретическую модель и определили основные методологические принципы: комплексность и системность исследования социального капитала организаций (Нестик, 2009; Почебут, Чикер, Волкова, 2018а; 2018б; Почебут, Чикер, Волкова, 2020). Развивая социально-психологическую модель социального капитала организации, мы опираемся на западноевропейскую парадигму, ориентируясь на принцип понимания смысла, сущности и структуры такого сложного феномена, как социальный капитал. По нашему мнению, *квинтэссенция содержания социального капитала заложена в термине «габитус»*, предложенном П. Бурдьё. Опираясь на его теорию, мы считаем, что социальный капитал организации складывается как «единое смысловое пространство, в котором люди, нацеленные на решение актуальных задач, объединяются и спланиваются на основе доверия друг к другу, соблюдения норм взаимности, равноправия, справедливости и универсализма, привержены целям и ценностям организации, создают её репутацию во внешней и внутренней среде» (Почебут, Чикер, Волкова, 2018а, с. 47). К основным содержательным компонентам социального капитала организации нами были отнесены: доверие, приверженность целям и ценностям организации, её репутация и соблюдение норм взаимодействия.

Габитус социального капитала организации состоит, по нашему мнению, из четырёх основных диспозиций: 1) диспозиция доверия сотрудников друг к другу, менеджерам, партнерам по бизнесу, финансовой системе государства и органам власти; 2) диспозиция приверженности целям и ценностям организации; 3) диспозиция соблюдения социальных норм и правил поведения (нормы взаимности, справедливости, обязательности, ответственности); 4) диспозиция создания и поддержания репутации организации во внешней и внутренней среде. Диспозиция репутации связана с символическим капиталом организации, что свидетельствует о тесной взаимосвязи различных видов капитала (Рис. 1).

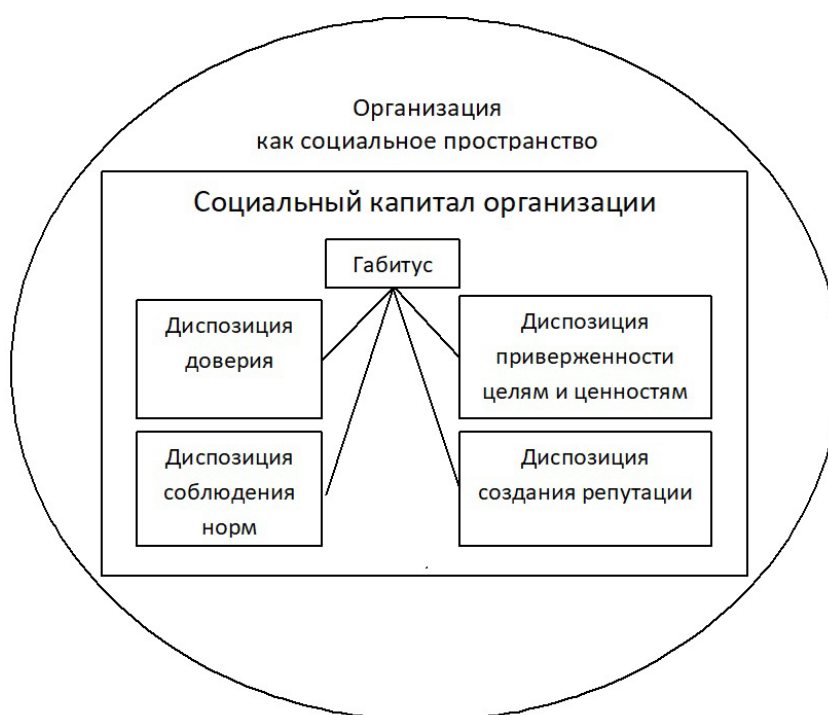


Рисунок 1. Габитус социального капитала организации

Таким образом, теория социального капитала П. Бурдьё позволила логично и наглядно доказать, что основными компонентами социального капитала организации являются четыре вышеописанные диспозиции. Анализ теории П. Бурдьё также даёт основания считать, что социальный капитал является социально-психологическим понятием, поскольку его содержанием являются диспозиции — система устойчивых отношений людей друг к другу, включающие в себя экономические, социологические и психологические аспекты существования организаций.

Выводы

1. Несмотря на сложившиеся весьма устойчивые противоречия между теоретической и практической психологией, прослеживаются попытки создания их синтеза, учитывая особенности как гуманитарной, так и естественнонаучной парадигмы, а также необходимость сокращения разрыва между «хорошей теорией» и проверкой её на практике. Этому способствует целостное рассмотрение изучаемых феноменов, а также их системный анализ, крайне важные для изучения такого сложного и многоаспектного социально-психологического феномена как *социальный капитал организации*.

2. Для преодоления возникшего противоречия методология и логика научного исследования должны строиться на основе тесной взаимосвязи теоретического и практического анализа организационных процессов. Поэтому теоретическая и методологическая проработка проблем социального капитала имеет значение в любых прикладных исследованиях социального капитала, расширяя тем самым репертуар конкретных и значимых индикаторов его эмпирического измерения.

3. В целях изучения социального капитала организаций целесообразно опираться на принцип понимания, разработанный В. Дильтеем и М. Вебером, и принятым в западноевропейской парадигме психологии, которая учитывает исторические, культурные, социальные основы развития психики человека. Принцип холизма (целостности) составляет основу любого научного исследования.

4. В проанализированных методологических подходах к изучению социального капитала: экономическом, социологическом и социально-психологическом на данный момент времени отсутствует единое понимание содержания и структуры социального капитала. Задача современных методологических исследований заключается в синтезе понятий и уточнении понимания феномена.

5. Основным показателем социального капитала как в социологии, так и в социальной организационной психологии являлось «доверие». Однако одного показателя недостаточно для комплексной оценки уровня консолидации социального капитала в организации. Мы считаем, что с точки зрения методологии исследования необходимо изучать комплекс таких показателей социального капитала как доверие, приверженность целям и ценностям, соблюдение организационных норм и правил, поддержание репутации организации. Понятие «габитус», предложенное П. Бурдьё, позволяет методологически более точно раскрыть содержание понятие «социальный капитал организации» и выявить его структуру.

6. Социальный капитал организации — это единое смысловое пространство, в котором люди, нацеленные на решение актуальных задач, объединяются на основе доверия, соблюдения норм взаимности, равноправия, справедливости и универсализма, приверженности целям и ценностям организации, и создают её репутацию во внешней и внутренней среде. Именно эти показатели могут стать релевантной основой эмпирического изучения показателей социального капитала и его консолидации.

Финансирование

Статья подготовлена при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, № 19-013-00560\20 «Методология и социально-психологические методы исследования социального капитала организации».

Литература

- Айламазян, А. М., Розин, В. М. (2010). Смысл кризиса в российской психологии на рубеже XXI века (размышления по поводу книги Т. В. Корниловой и С. Д. Смирнова «Методологические основы психологии»). *Идеи и идеалы*, 2(1), 43–60.
- Беккер, Ю. С. (2014). Социальный капитал как ресурс экономической кооперации. *Историческая и социально-образовательная мысль*, 5(27), 123–125.
- Белкин, В. Н., Бочкарева, И. В. (2011). Социальный капитал организации как экономическое явление. *Журнал экономической теории*, 3, 7–10.
- Беляева, Л. А. (2013). Культурный капитал, социальный капитал и напряженность социального пространства России. *Общественные науки и современность*, 6, 27–44.
- Бурдье, П. (2005а). *Социальное пространство: поля и практики*. М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя.
- Бурдье, П. (2005б). *Социология социального пространства*. М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя.
- Василюк, Ф. Е. (2003). *Методологический анализ в психологии*. М.: Смысл.
- Вебер, М. (1990). *Избранные произведения*. М.: Прогресс.
- Градосельская, Г. В. (2004). *Сетевые измерения в социологии: учебное пособие*. М.: Новый учебник.
- Журавлев, А. Л., Корнилова, Т. В., Юревич, А. В. (2012). *Парадигмы в психологии. Научоведческий анализ*. М.: ИП РАН.
- Иванов, М. А., Штроо, В. А. (2018). Академическая и практическая психология. *Организационная психология*, 8(4), 137–155.
- Исмаили, А. Г. (2010). Проблемы формирования социального капитала в отдельных организациях. *Наука и современность*, 6(2), 18–21.
- Карле, Я. (1992). Пьер Бурдье и воспроизводство классового общества. В сб.: П. Монсон (ред.). *Современная западная социология. Теории. Традиции. Перспективы* (374–444). СПб.: Нотабене.
- Кармин, А. С. (2005). Методологические рассуждения без восклицательного знака. *Психология*, 2(1), 78–85.
- Корнилова, Т. В., Смирнов, С. Д. (2016). *Методологические основы психологии*. М.: Юрайт.
- Кричевец, А. Н. (2018). Проще простого. Как не надо относиться к статистике. *Социальная психология и общество*, 9(3), 208–212. doi:10.17759/sps.2018090320.
- Крутий, И. А., Чусова, Н. С. (2008). Современные формы организации высшего образования и использование социального капитала. *Социология образования*, 9, 10–20.
- Левин, К. (2000). *Теория поля в социальных науках*. СПб.: Речь.
- Левит, С. Я. (ред.) (1998). *Культурология. XX век: энциклопедия*. СПб.: Университетская книга.
- Мачеринскене, И. М., Минкуте-Генриксон, Р. В., Симанавичене, Ж. Й. (2009). Социальный капитал организации: методология исследования. *Методология, теория и методика экономики образования*, 3, 28–38.

- Нестик, Т. А. (2009). Социальный капитал организации: социально-психологический анализ. Часть 1. *Психологический журнал*, 30(1), 52–63.
- Нугаев, М. А. (2014). Качество социального капитала организаций: теория и эмпирия (на материале республики Татарстан). *Вестник экономики, права и социологии*, 4, 247–251.
- Олимпиева, И. Б., Кондаков, А. А., Ежова, Л. В., Слободской, А. Л. (2014). Социальный капитал организации: аналитические подходы и возможности измерения на уровне организации. *Петербургская социология сегодня*, 5, 10–41.
- Почебут, Л. Г., (2017). *Социальная психология*. СПб.: Питер.
- Почебут, Л. Г., Свенцицкий, А. Л., Марарица, Л. А., Казанцева, Т. В., Кузнецова, И. В. (2014). *Социальный капитал личности*. М.: Инфра-М.
- Почебут, Л. Г., Чикер, В. А., Волкова, Н. В. (2020). Методологические основы изучения социального капитала организации: парадигмы и обоснование понятия. *Организационная психология*, 10(1), 14–28.
- Почебут, Л. Г., Чикер, В. А., Волкова, Н. В. (2018а). Социально-психологическая модель когнитивного социального капитала организации: концепция и аспекты исследования. *Организационная психология*, 8(2), 47–71.
- Почебут, Л. Г., Чикер, В. А., Волкова, Н. В. (2018б). Социально-психологическая модель когнитивного социального капитала организации: факторы формирования и объективация. *Организационная психология*, 8(3), 29–59.
- Резанова, Е. В. (2009). Социальный капитал организации: теоретико-методологические аспекты исследования. Научные ведомости Белгородского государственного университета. *Серия Философия. Социология. Право*, 7, 120–127.
- Рублевский, А. В. (2018). Методический инструментарий для построения социального капитала мезоуровня в организациях Евразийского экономического союза: институциональный подход. *Вестник Полоцкого университета*, 6, 78–92.
- Татарко, А. Н. (2014). Социально-психологический капитал личности в поликультурном обществе. М.: Ин-т психологии РАН.
- Тихонова, Н. Е. (2004). Социальный капитал как фактор неравенства. *Общественные науки и современность*, 4, 21–45.
- Толочек, В. А. (2017). Парадигмы развития отечественной индустриальной организационной психологии. *Организационная психология*, 7(4), 129–144.
- Федотов, Л. Н. (2012). Деформация социального капитала как фактор возникновения коррупции. *Государство, гражданское общество: политика, экономика, право*, 3, 138–145.
- Чикер, В. А. (2010). *Методология и методы социально-психологических исследований*. СПб.: СПбГУ.
- Шихирев, П. Н. (1999). *Современная социальная психология*. М.: Ин-т психологии РАН.
- Ядов, В. А. (1972). *Социологическое исследование. Методология. Программа. Методы*. М.: Наука.
- Adler, P. S., Kwon, S. W. (2002). Social Capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27(1), 17–40.
- Araujo, L., Easton, G. (1999). A relational resource perspective on social capital. In R. Th. A. J. Leenders, S. M. Gabbay (Eds.). *Corporate social capital and liability* (68–87). Boston: Kluwer.
- Coleman, J. (1990). *The Foundations of Social Theory*. Cambridge: Harvard University Press.
- Fukuyama, F. (2001). Social capital, civil society and development. *Third World Quarterly*, 22(1), 7–20.
- Harre, R. (1970). *The principles of scientific thinking*. Chicago: Univ. press.
- Moscovici, S. (1972). Theory and society in social psychology In J. Israel, H. Tajfel (Eds.). *The context of social psychology*. London: Acad. Press.

- Newton, K. (1999). Social Capital and Democracy in Modern Europe. In J. van Deth et al. (Eds.). *Social Capital and European Democracy* (3–24). London: Routledge.
- Offe, C. (1999). Social Capital. Conceptional Problems and Mode of Action. In E. Kistler (ed.). *Perspectives on Social Cohesion* (113–128). Berlin: Sigma.
- Putnam, R. D. (1993). The Prosperous Community: Social Capital and Public Life. *The American Prospect*, 13, 35–42.
- Tajfel, H. (1972). Introduction. In J. Israel, H. Tajfel (Eds.). *The context of social psychology*. London: Acad. Press.

Поступила 09.06.2020



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Methodological evidence of studying organizational social capital

Ludmila G. POCHEBUT

Vera A. CHIKER

St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russian Federation

Natalia V. VOLKOVA

HSE University (HSE – Saint-Petersburg), St. Petersburg, Russian Federation

Svetlana D. GURIEVA

St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russian Federation

Abstract. The current paper continues a run of articles prepared by the authors concerning the theory and methodology of studying organizational social capital. *Purpose.* The purpose of the article is to methodically study this complex social phenomenon. *Approach.* The logic of methodological research is a consistent transition from the general to the private: consideration of the general methodological problems of research; the description of the basic scientific paradigms of social psychology; the analysis of methodological approaches to the study of the social capital of the organization; the definition of social space, which consists of different types of capital; with the obsession with the concept of “social capital” is laid down in the term P. Bourdieu “habitus” as a system of social dispositions. The research methodology was analyzed under two scientific paradigms, namely, American and Western-European ones. In the latter paradigm, the methodological way of understanding is about studying a subjective experiencing sense of actions and relationships with people. Three methodological approaches are considered for studying organizational social capital, namely, economic, sociological and social-psychological ones. *Findings.* Conclusions of the current methodological study established the following. 1. In modern organizational psychology, the contradictions between theoretical and empirical psychology are commonly spread in studying organizational social capital. 2. From the methodological standpoint, studying social capital is more meaningful under understanding paradigm. 3. The term «habitus» developed by P. Bourdieu can logically describe dispositions of social capital such as trust, commitment of organizational goals and values, social relationships and creating company reputation. *Originality.* Originality is the strong scientific evidence of the content and structure of social organizational capital.

Keywords: organizational social capital, methodological evidence, paths and paradigms of research, habitus.

Financial support

The work was supported by a grant 19-013-00560 («Methodology and socio-psychological methods of researching the social capital of the organization») from the Russian Foundation for Basic Research.

References

- Adler, P. S., Kwon, S. W. (2002). Social Capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27(1), 17–40.
- Ajlamazyan, A. M., Rozin, V. M. (2010). Smy'sl krizisa v rossijskojpsixologiinarubezhe XXI veka (razmyshleniya po povoduknigi T. V. Kornilovoj i S. D. Smirnova «Metodologicheskie osnovy` psixologii») [The sense of crisis in Russian psychology at the end of the 21st century (thoughts about the book written by T. V. Kornilova and S. D. Smirnov «Methodological basis of psychology»]. *Ideii i dealy*, 2(1), 43–60.
- Araujo, L., Easton, G. (1999). A relational resource perspective on social capital. In R. Th. A. J. Leenders, S. M. Gabbay (Eds.). *Corporate social capital and liability* (68–87). Boston: Kluwer.
- Bekker, Yu. S. (2014). Social`ny`j kapital kak resurse`konomicheskoy kooperacii [Social capital as an economic resource of cooperation]. *Istoricheskaya i social`no-obrazovatel`naya my`sl`*, 5(27), 123–125.
- Belkin, V. N., Bochkareva, I. V. (2011). Social`ny`j kapital organizacii kak e`konomicheskoe yavlenie [The social capital of the organization as economic event]. *Zhurnal e`konomicheskoy teorii*, 3, 7–10.
- Belyaeva, L. A. (2013). Kul`turny`j kapital, social`ny`j kapital i napryazhennost` social`nogo prostranstva Rossii [Cultural capital, social capital and strain of social space in Russia]. *Obshhestvenny`e nauki i sovremennost`*, 6, 27–44.
- Bourdieu, P. (2005a). *Social`noe prostranstvo: polya i praktiki* [Social space: fields and practices]. M.: Institut eksperimental`noj sociologii; SPb.: Aletejya.
- Bourdieu, P. (2005b). *Sociologiya social`nogo prostranstva* [Sociology of social space]. M.: Institut eksperimental`noj sociologii; SPb.: Aletejya.
- Carle, J. (1992). P`er Burd`e i vosproizvodstvo klassovogo obshhestva (Pierre Bourdieu and the reproduction of class society). In P. Månson (ed.). *Sovremennaya zapadnaya sociologiya. Teorii. Tradicii. Perspektivy`* (374–444). SPb.: Notabene.
- Chiker, V. A. (2010). *Metodologiya i metody` social`no-psixologicheskix issledovanij* [Methodology and methods of social-psychological research]. SPb.: SPbGU.
- Coleman, J. (1990). *The Foundations of Social Theory*. Cambridge: Harvard University Press.
- Fedotov, L. N. (2012). Deformaciya social`nogo kapitala kak faktor vzniknoveniya korrupcii [Deformation of social capital as a factor of corruption]. *Gosudarstvo, grazhdanskoe obshhestvo: politika, e`konomika, pravo*, 3, 138–145.
- Fukuyama, F. (2001). Social capital, civil society and development. *Third World Quarterly*, 22(1), 7–20.
- Harre, R. (1970). *The principles of scientific thinking*. Chicago: Univ. press.
- Ismaili, A. G. (2010). Problemy` formirovaniya social`nogo kapitala v otdel`ny`x organizacijax [Problems of shaping social capital in some organizations]. *Nauka i sovremennost`*, 6(2), 18–21.
- Ivanov, M., Stroh, W. (2018). Akademicheskaya i prakticheskaya psixologiya [Academic and practical psychology]. *Organizational Psychology*, 4, 137–155.
- Karmin, A. S. (2005). Metodologicheskie rassuzhdeniy a bezvoskliczatel`nogo znaka [Methodological reflection without an exclamation mark]. *Psixologiya*, 2(1), 78–85.

- Kornilova, T. V., Smirnov, S. D. (2008). *Metodologicheskie osnovy` psixologii* [Methodological foundations of psychology]. SPb.: Piter.
- Krichevec, A. N. (2018). Proshhe prostogo. Kak ne nado otnosit'sya k statistike [Easy as pie. How not to treat statistics]. *Social'naya psixologiya i obshchestvo*, 9(3), 208–212. doi:10.17759/sps.2018090320.
- Krutij, I. A., Chusova, N. S. (2008). Sovremennyye formy` organizatsii vysshego obrazovaniya i ispol'zovanie social'nogo kapitala [Modern forms of higher education organization and use of social capital]. *Sociologiya obrazovaniya*, 9, 10–20.
- Lewin, K. (2000). *Teoriya polya v social'nyh naukah* [Field Theory in Social Sciences]. SPb.: Rech`.
- Levit, S. Ya. (red.) (1998). *Kul'turologiya. XX vek: e`nciklopediya* [Culturology. XX century: encyclopedia]. SPb.: Universitetskaya kniga.
- Macherinskene, I. M., Minkute-Genrikson, R. V., Simanavichene, Zh. J. (2009). Social'ny`j kapital organizatsii: metodologiya issledovaniya [Organizational social capital: methodology of research]. *Metodologiya, teoriya i metodika e`konomiki obrazovaniya*, 3, 28–38.
- Moscovici, S. (1972). Theory and society in social psychology In J. Israel, H. Tajfel (Eds.). *The context of social psychology*. London: Acad. Press.
- Nestik, T. A. (2009). Social'ny`j kapital organizatsii: social'no-psixologicheskij analiz. Chast' 1 [Social capital of organization: social-psychological analysis. Part I.]. *Psihologicheskij zhurnal*, 30(1), 52–63.
- Newton, K. (1999). Social Capital and Democracy in Modern Europe. In J. van Deth et al. (Eds.). *Social Capital and European Democracy* (3–24). London: Routledge.
- Nugaev, M. A. (2014). Kachestvo social'nogo kapitala organizatsii: teoriya i yempiriya (na materiale respubliki Tatarstan) [Quality of Organization's Social Capital: Theory and Empirical Study (on the Example of the Republic of Tatarstan)]. *Vestnik e`konomiki, pravaisociologii*, 4, 247–251.
- Offe, C. (1999). Social Capital. Conceptional Problems and Mode of Action. In E. Kistler (ed.). *Perspectives on Social Cohesion* (113–128). Berlin: Sigma.
- Olimpieva, I. B., Kondakov, A. A., Ezhova, L. V., Slobodskoj, A. L. (2014). Social'ny`j kapital organizatsii: analiticheskie podxody` i vozmozhnosti izmereniya na urovne organizatsii [Organizational social capital: analytical approaches and measurements capabilities at the organizational level]. *Peterburgskaya sociologiya segodnya*, 5, 10–41.
- Pochebut, L. G., (2017). *Social'nja psihologija* [Social psychology]. SPb., Piter.
- Pochebut, L. G., Chiker, V. A., Volkova, N. V. (2018a). Social'no-psixologicheskaya model' kognitivnogo social'nogo kapitala organizatsii: koncepciya i aspekty` issledovaniya [Conceptual framework of cognitive social capital in organizations from a social psychology perspective]. *Organizational Psychology*, 8(2), 47–71.
- Pochebut, L. G., Chiker, V. A., Volkova, N. V. (2018b). Social'no-psixologicheskaya model' kognitivnogo social'nogo kapitala organizatsii: faktory` formirovaniya I ob`ektivaciya [Social-psychological model of an organizational cognitive social capital: forming factors and objectification]. *Organizacionnaya psixologiya*, 8(3), 29–59.
- Pochebut, L. G., Chiker, V. A., Volkova, N. V. (2020). Metodologicheskie osnovy` izucheniya social'nogo kapitala organizatsii: paradigmy` i obosnovanie ponyatiya [Methodology of organizational social capital research: paradigm and underpinning the concept]. *Organizational Psychology*, 10(1), 14–28.
- Pochebut, L. G., Svencickij, A. L., Mararica, L. A., Kazanceva, T. V., Kuznecova, I. V. (2014). *Social'nyj kapital lichnosti* [Social capital of the individual]. M.: Infra-M.
- Putnam, R. D. (1993). The Prosperous Community: Social Capital and Public Life. *The American Prospect*, 13, 35–42.

- Rezanova, E. V. (2009). Social'ny'j kapital organizacii: teoretiko-metodologicheskie aspekty' issledovaniya [Organizational social capital: theoretical and methodological aspects of research]. *Nauchny'e vedomosti Belgorodskogo sudarstvennogo universiteta. Seriya Filosofiya. Sociologiya. Pravo*, 7, 120–127.
- Rublevskij, A. V. (2018). Metodicheskij instrumentarij dly apostroeniya social'nogo kapitala mezourovnja v organizacijax Evrazijskogo e'konomicheskogo soyuza: institucional'ny'j podxod [The methodical tools for construction of meso-level social capital in organizations of the Eurasian Economic Union: institutional approach]. *Vestnik Poloczkogo universiteta*, 6, 78–92.
- Shikhirev, P. N. (1999). *Sovremennaya social'naya psixologiya* [Modern social psychology]. M.: In-t psixologii RAN.
- Tajfel, H. (1972). Introduction. In J. Israel, H. Tajfel (Eds.). *The context of social psychology*. London: Acad. Press.
- Tatarko, A. N. (2014). *Social'no-psixologicheskij kapital lichnosti v polikul'turnom obshhestve* [Social-psychological capital of the individual in the multicultural society]. M.: In-t psixologii RAN.
- Tikhonova, N. E. (2004). Social'ny'j kapital kak faktor neravenstva [Social capital as the factor of inequality]. *Obshhestvenny'e nauki i sovremennost'*, 4, 21–45.
- Tolochek, V. A. (2017). Paradigmy' razvitiya otechestvennoj industrial'noj organizacionnoj psixologii [Domestic (Russian) Industrial Organizational Psychology: Paradoxes of Development]. *Organizational Psychology*, 7(4), 129–144.
- Vasilyuk, F. E. (2003). *Metodologicheskij analiz v psixologii* [Methodological analysis in psychology]. M.: Smy'sl.
- Weber, M. (1990). *Izbranny'e proizvedeniya* [Selected works]. M.: Progress.
- Yadov, V. A. (1972). *Sociologicheskoe issledovanie. Metodologiya. Programma. Metody* [Sociological research. Methodology. Program. Methods]. M.: Nauka.
- Zhuravlev, A. L., Kornilova, T. V., Yurevich, A. V. (2012). *Paradigmy' v psixologii. Naukovedcheskij analiz* [Paradigms in psychology. Scientific analysis]. M.: IP RAN.

Received 09.06.2020



Особенности копинг-стратегий российских и японских водителей во время дорожных пробок

БАРАБАНЩИКОВА Валентина Владимировна

СУЛТАНОВА Фания Ривалевна

КОВАЛЁВ Артём Иванович

Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Москва, Россия

ХАТОЯМА Киитиро

Технологический университет г. Нагаока, Нагаока, Япония

БОЯРИНОВ Дмитрий Михайлович

ГУБАЙДУЛИНА Людмила Маратовна

Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Москва, Россия

Аннотация. В данной статье рассматривается проблема психологических состояний российских и японских водителей и их зависимость с копинг-стратегиями. Оптимальные копинг-стратегии могут позволить снизить риски возникновения аварий как для профессиональных водителей, так и для автолюбителей во время дорожных пробок. *Целью исследования* является поиск оптимальных копинг-стратегий для улучшения функциональных состояний водителей во время дорожных пробок. *Дизайн исследования.* В данном исследовании различные способы времяпрепровождения являются копинг-стратегиями, позволяющими совладать со стрессом и другими негативными функциональными состояниями во время дорожной пробки. Исследование состояло из трёх этапов, каждый этап включал в себя заполнение участниками пакета методик, состоящего из биографической анкеты и психодиагностических методик. Первое исследование. Экспериментальное исследование, направленное на изучение копинг-стратегий японских водителей во время дорожных пробок, в котором приняло участие 22 водителя. В качестве копинг-стратегий использовалось четыре способа времяпрепровождения. Второе исследование. Проведение онлайн-опроса среди водителей, направленного на выявление данных о водителях в дорожных пробках и их психологических особенностях, в котором приняло участие 242 водителя. Третье исследование. Экспериментальное исследование функциональных состояний российских водителей во время дорожных пробок, в котором приняло участие 24 человека, из них 12 водителей и 12 «не водителей». На данном этапе проводилась регистрация движения глаз с помощью айтрекера SMI RED 120. В качестве копинг-стратегий использовалось шесть способов времяпрепровождения. *Результаты.* Было выявлено, что наименее эффективной копинг-стратегией во время дорожных пробок является отсутствие какой-либо деятельности как для японских, так и для российских водителей. Прослушивание музыки оказалось оптимальной копинг-стратегией во время дорожных пробок для японских водителей. Решение головоломок стало наиболее эффективной копинг-стратегией для российских водителей в данном исследовании. *Ценность результатов.* Полученные данные могут быть использованы для создания методических рекомендаций по оптимизации функциональных состояний водителей во время дорожных пробок, в том числе для профессиональных водителей.

Ключевые слова: функциональные состояния, дорожные пробки, копинг-стратегии, айтрекинг, движения глаз, глазодвигательная активность.

Введение

Дорожные пробки являются актуальной проблемой для мегаполисов различных стран мира, в том числе и для России. Исследовательская компания TomTom опубликовала в 2018 г. рейтинг городов мира по степени загруженности дорог, согласно которому московские водители потеряли в пробках 218 часов в год (пятое место), а японские водители — 144 часа в год (25 место). Помимо того, что дорожные пробки негативно влияют на экологическую обстановку в городе и на экономику государства, они также ухудшают здоровье жителей мегаполисов (Stutzer, Frey, 2008; Lajunen, Summala, 1999). С точки зрения психологии, «дорожная пробка является стрессовым внешним фактором, который предрасполагает водителя к росту напряжения и различным возможным проявлениям агрессии» (Кочетова, 2012, с. 43), что впоследствии может являться причиной дорожно-транспортных происшествий (далее — ДТП). Таким образом, в фокусе психологических исследований дорожных пробок оказываются стресс, агрессия, утомление, то есть функциональные состояния (далее — ФС) водителей и их способы оптимизации.

Водитель — это одна из наиболее массовых профессий во всем мире. По данным Росстата в 2018 г. самыми популярными профессиями среди мужчин стали водители и операторы подвижного оборудования (6,6 млн человек). Водители могут работать в различных сферах: в государственных учреждениях (военный водитель, водитель автомобиля скорой помощи), значительную часть рабочих мест занимают водители общественного транспорта, многие работают в коммерческих организациях (таксопарки, автотранспортные перевозки, водители-курьеры, частный извоз). Современный водитель — это квалифицированный специалист, который может управлять разными видами транспорта, в число которых входят легковые и грузовые автомобили, троллейбусы, автобусы, и так далее.

Стоит отметить, что профессиональная деятельность водителей отличается эмоционально-напряжёнными условиями труда, профессиональные водители в большей степени подвержены болезням сердечно-сосудистой системы, это может приводить к снижению уровня ФС, а также увеличению числа аварий (Бонкало, Петрова, 2013). Поэтому важно проследить динамику ФС водителей во время вождения, а в частности во время дорожных пробок, так как именно в этот период времени повышается уровень стресса и утомления. Можно предположить, что условия вождения профессиональных водителей схожи с условиями вождения непрофессиональных водителей, основным отличием является количество времени, проведённого за рулем транспортного средства. В данной статье представлены результаты экспериментального исследования непрофессиональных водителей, в дальнейших работах планируется сравнение профессиональных и непрофессиональных водителей и разработка практических рекомендаций по улучшению ФС.

Для решения проблем дорожных пробок вкладываются большие средства как на муниципальном, так и на государственном уровне. Например, во многих мегаполисах для борьбы с автомобильными пробками увеличивается количество общественного транспорта, оптимизируется регулирование сигналов светофоров, население широко информируется о большом скоплении машин и так далее (Sorensen et al., 2008). В России в соответствии с принятым распоряжением «Об утверждении Транспортной стратегии Российской Федерации на период до 2030 года» (Распоряжение Правительства РФ от 11.06.2014 №1032-р) выделяются деньги

из бюджета для оптимизации дорожных узлов, хорд, транспортных развязок. Учитывая, что принятые на данный момент меры не позволяют устранить пробки раз и навсегда, необходимо искать другие пути решения проблемы, например, оптимизировать психологические состояния у водителей и пассажиров во время дорожных пробок.

На данный момент ряд исследований подтвердил взаимосвязь между продолжительностью нахождения в пробках и агрессивным поведением водителей. Было обнаружено, что езда за рулём в условиях дефицита времени увеличивает шансы ДТП на дороге вне зависимости от её загруженности (Hennessy, Wiesenthal, 1997; Shinar, Compton, 2004). Особую опасность представляет также реклама на перекрёстках, которая мешает полному сосредоточению внимания водителей во время совершения маневра (Nieuwenhuijsen, Khreis, 2016).

В исследованиях ФС водителей уделяется особое внимание стрессу, который представляет собой совокупность негативных чувств и реакций, для которых характерны повышенная агрессивность, тревожность и гнев (Кузнецова, Чаморовская, 2011), а также чувство раздражения, вызванное взаимодействием с другими участниками дорожного движения (Gulian et al., 1989). Водители в условиях дорожных пробок испытывают стресс в несколько раз больше, чем при обычной езде по городу (Bitkina et al., 2019). Результаты исследований показывают, что негативные ФС водителей в дорожных пробках ведут к созданию потенциально опасных и неблагоприятных ситуаций, что может иметь негативные последствия (Khan, Lee, 2019). Однако в современном мире исследователи могут моделировать условия дорожных пробок с помощью технологии «виртуальной реальности» (*Virtual Reality, VR*), которая позволяет изучать ФС, повышать квалификацию водителей (Bozkir et al., 2019).

Для борьбы с негативными состояниями во время пробок психологи предлагают следующее: принимать пищу, слушать музыку, общаться по телефону с помощью технологии «свободные руки» и так далее. Так, например, музыкальная терапия является эффективным инструментом контроля стресса, воздействуя на различные психологические и физиологические процессы: уменьшение напряжённости, возбуждения, беспокойства, кровяного давления, сердечного ритма и проводимости кожи (de Witte et al., 2019). В настоящее время появилось новое направление психологических исследований — информационные и коммуникационные технологии для обеспечения времяпрепровождения во время дорожных пробок (Hatoyama, Nishioka, 2018). К ним относятся использование мобильного телефона и других технологических средств с целью оптимизации ФС. Использование мобильных устройств, несмотря на их отрицательное влияние на безопасность дорожного движения, может избавлять от негативных состояний, вызванных у водителей многочасовым стоянием в дорожных пробках (Малиновский, 2018). Как было показано в нескольких исследованиях, использование мобильного телефона или общение с пассажирами являются эффективными способами уменьшения уровня агрессии (Lajunen et al., 1995; Lam, 2003; Meseguer et al., 2018; Oesch, 2009). Так, например, использование мобильных приложений может быть потенциально полезным во время вождения, чтобы сократить субъективное ощущение потраченного времени в пути (Walsh et al., 2007). Известно, что приятное или интересное времяпрепровождение субъективно уменьшает восприятие потерянного на дорогу времени (Sackett et al., 2010). В конечном итоге, это может сделать путешествие безопаснее, а условия жизни — более экологичными и здоровыми.

Однако взаимодействие водителей с этими приложениями может увеличить когнитивную нагрузку и отвлечь их внимание от основной задачи — вождения, что может быть опасным (Siuhi, Mwakalonge, 2016). Исследования с использованием айтрекинга доказывают, что при увеличении когнитивной нагрузки качество вождения падает (Palinko et al., 2010). Встаёт вопрос, насколько то или иное занятие влияет на внимание и быстроту реакции

автомобилиста. В исследованиях было доказано, что использование телефона во время движения замедляет время реакции водителя (Haque, Washington, 2015; Horrey, Wickens, 2006) но, несмотря на законодательный запрет, всё ещё активно используется (Esbjörnsson et al., 2007; Alghnam et al., 2018). По данным аналитического агентства «АВТОСТАТ» более 52% водителей отвлекаются в поездках на телефон. Во время движения 40,5% водителей отвечают на звонки, 7,4% — пишут SMS-сообщения, 4,1% — просматривать социальные сети (Лобода, 2019). Следовательно, существуют способы времяпрепровождения водителей, которые с одной стороны отвлекают их от дороги, а с другой стороны, — улучшают настроение и ФС водителей.

Одним из ведущих специалистов по изучению дорожных пробок в Японии является профессор К. Хатояма, который считает, что для улучшения ФС водителей следует использовать эффективные способы времяпрепровождения в условиях дорожных пробок (Hatoiyama, Nishioka, 2018). В результате социологического опроса и теоретического анализа К. Хатояма выделил два способа времяпрепровождения: активные (диалог с пассажиром, перекус за рулём, использование телефона, решение головоломок) и пассивные (прослушивание музыки, радио и отсутствие какой-либо деятельности). По данным опроса К. Хатояма предположил, что наиболее эффективным способом времяпрепровождения является разговор с пассажиром и решение головоломок, так как по мнению респондентов разговор с пассажиром оптимизирует ФС. Однако при отсутствии собеседника водители склонны использовать пассивные способы, которые менее эффективны. В результате этого исследования была поставлена следующая задача: экспериментально выявить эффективные способы времяпрепровождения водителей во время дорожных пробок.

Можно предположить, что различные способы времяпрепровождений являются копинг-стратегиями, позволяющими совладать со стрессом и другими негативными ФС во время дорожной пробки. Анализ публикаций по данной тематике показал, что различные способы времяпрепровождения оптимизируют функциональные состояния водителей, поэтому в данном исследовании понятия «копинг-стратегия» и «способ времяпрепровождения» приравниваются к друг другу и являются равнозначными понятиями. Учитывая рост дорожных пробок, потенциальную цену человеческой ошибки при вождении, перед исследователями и психологами-практиками стоит задача по выявлению причин развития негативных и позитивных (продуктивных) состояний водителей транспортных средств в условиях дорожных пробок и их влияние на эффективность вождения.

Целью исследования является поиск оптимальных копинг-стратегий для улучшения функциональных состояний водителей во время дорожных пробок. Для достижения поставленной цели был проведён ряд исследований.

I. Эксперимент, направленный на изучение копинг-стратегий японских водителей во время дорожных пробок.

II. Опрос, направленный на выявление данных о водителях в дорожных пробках и их психологических особенностей.

III. Эксперимент, направленный на изучение функциональных состояний российских водителей во время дорожных пробок.

Первичная обработка данных на основе собранного материала производилась с помощью программы Excel (версия 15.28). Дальнейшая обработка данных проводилась на базе статистического пакета IBM SPSS Statistics (версия 22).

I. Экспериментальное исследование, направленное на изучение копинг-стратегий японских водителей во время дорожных пробок

В эмпирическом исследовании, проведенном совместно с профессором К. Хатоямой (Hatoiyama et al., 2019), изучаются изменения психологических состояний у японских водителей во время пребывания в пробках. Целью исследования являлось изучение взаимосвязи копинг-стратегий и психологических состояний японских водителей во время дорожных пробок.

Дизайн исследования

В качестве экспериментальных условий были использованы четыре копинг-стратегии во время дорожных пробок, характерные для японских водителей, а именно:

- 1) отсутствие какой-либо деятельности — испытуемый выполнял только экспериментальную задачу, не выполняя иные виды фоновой деятельности;
- 2) прослушивание музыки — испытуемому предлагалось перед началом экспериментальной серии выбрать радиостанцию, которая будет активна в течение эксперимента;
- 3) решение головоломок — в ходе экспериментальной части экспериментатор предлагал испытуемому на слух решить последовательно ряд логических задач. Задачи были стандартизированы и отобраны из сборников логических задач, предназначенных для детей до 12 лет. Условие было отнесено к несложной когнитивной задаче;
- 4) разговор с пассажиром — экспериментатор вел стандартизированную беседу с испытуемым, задавая заранее подготовленный перечень вопросов на бытовые темы.

Каждый участник находился во всех условиях эксперимента по очереди. Чтобы учесть смещение, вызванное порядком серий, половина участников использовала условия в порядке 1, 2, 3 и 4, он был назван «паттерном 1», а остальные выполнили их в обратном порядке 4, 3, 2 и 1, который был назван «паттерном 2» (Таблица 1).

Таблица 1. Последовательность условий

Первый паттерн	Второй паттерн
Отсутствие какой-либо деятельности	Разговор с пассажиром
Прослушивание музыки	Решение головоломок
Решение головоломок	Прослушивание музыки
Разговор с пассажиром	Отсутствие какой-либо деятельности

Задача испытуемого: нажатие кнопки мыши каждый раз при смене стоп-сигнал впереди стоящего автомобиля, показанного на экране компьютера. Продолжительность каждой серии эксперимента составляла пять минут, в среднем длительность процедуры проведения эксперимента составила 20 минут.

Методический материал и оборудование

Для достижения поставленной цели был подобран следующий буклет методик:

1. Шкала сравнения субъективно воспринимаемого времени (*Perceived Time Comparison Scale*). Методика направлена на оценку субъективного восприятия времени серий эксперимента (Hatoiyama et al., 2019).

2. Опросник «Индекс нагрузки дорожной активности» (*Driving Activity Load Index, DALI*), в который включены шкалы для оценки уровня напряжения слуха и зрения, интерференции (помех во время выполнения задачи), острого стресса и оценки концентрации внимания (Pauzi, 2008).

3. Опросник для определения умственной нагрузки (*Mental Work Strain (MWS) Checklist*), который включает в себя шесть субшкал: сонливость, расслабление, общая активация, напряжение, трудности в концентрации и снижение готовности к действиям (Takahashi et al., 1996).

Кроме того, фиксировалось время реакции (нажатие кнопки мыши) при смене стоп-сигнала впереди идущего автомобиля.

Выборка

В эксперименте приняли участие 22 японских студента в возрасте от 20 до 30 лет. Среди них восемь женщин и 14 мужчин.

Результаты и их обсуждение

В результате изучения субъективного восприятия времени водителями во время смоделированной дорожной пробки были получены следующие результаты (Рисунок 1).

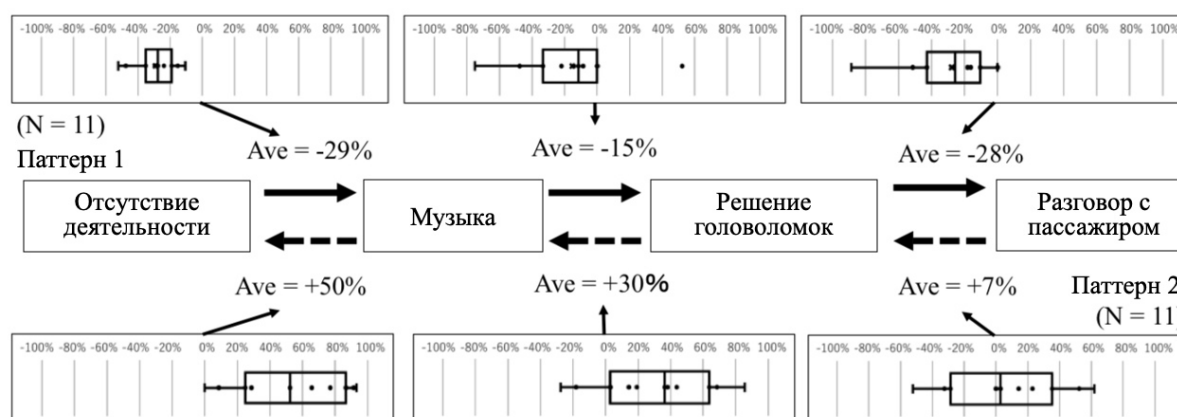


Рисунок 1. Различия субъективного восприятия времени между сериями

Таким образом, при использовании активных копинг-стратегий испытуемые ощущают, что время проходит быстрее, чем при использовании пассивных. Также было выявлено, что именно при отсутствии какой-либо деятельности испытуемым кажется, что серия эксперимента длится намного дольше, чем пять минут.

В первом паттерне степень напряжения слуха значительно отличается во всех сериях эксперимента (T -критерий Стьюдента): решение головоломок и разговор с пассажиром ($T = 2,63, p < 0,05$), разговор с пассажиром и прослушивание музыки ($T = 3,58, p < 0,01$), прослушивание музыки и отсутствие деятельности ($T = 2,68, p < 0,05$). При этом при решении головоломок участники исследования больше напрягали слух, чем в других сериях. Скорее всего, это следствие высокой когнитивной нагрузки. По результатам исследования активные способы имеют более высокую степень интерференции, чем пассивные способы времяпрепровождения.

В первом паттерне наблюдалась значимая разница по T -критерию Стьюдента в оценке острого стресса между сериями с отсутствием деятельности и прослушиванием музыки ($T = 2,93, p < 0,05$) и между сериями с отсутствием деятельности и разговором с пассажиром ($T = 3,01, p < 0,05$). Во втором паттерне была обнаружена аналогичная тенденция. Респонденты меньше испытывали утомление и острый стресс, занимаясь активными копинг-стратегиями, в отличие от условия с отсутствием деятельности, так как были увлечены и заинтересованы разговором или решением головоломок.

В результате анализа данных опросника на умственную нагрузку было выявлено, что показатель сонливости во втором паттерне значительно выше при отсутствии деятельности по сравнению с прослушиванием музыки ($T = 3,609, p < 0,01$), решением головоломок ($T = 4,577,$

$p < 0,01$) и разговором с пассажиром ($T = 4,649$, $p < 0,01$). В первом паттерне уровень напряжения был наивысшем при отсутствии деятельности, а во втором паттерне при разговоре с пассажиром. Далее уровень напряжения уменьшался, это могло быть связано с тем, что испытуемый расслаблялся во время эксперимента, поэтому впоследствии, на III этапе, была предложена другая схема для контроля побочной переменной. При сравнительном анализе остальных субшкал опросника: расслабление, общая активация, трудности в концентрации и снижение готовности к действиям — не было обнаружено значимых различий.

При анализе времени реакции (нажатие кнопки мыши) было выявлено, что в первом паттерне существуют значимые различия (T -критерий Стьюдента) между условиями прослушивание музыки и решение головоломок ($T = 2.56$, $p < 0.05$). В остальных случаях значимых различий не было найдено. То есть при прослушивании музыки скорость нажатия кнопки мыши была выше, что может быть связано с тем, что испытуемый не отвлекался на внешние факторы (вопросы головоломок). Участник исследования может медленнее реагировать на стимул из-за когнитивной нагрузки во время решения головоломок (Siuhi, Mwakalonge, 2016).

Выводы по итогам первого этапа исследования

1. Различные копинг-стратегии влияют на субъективное ощущение времени во время смоделированной пробки. Таким образом, при использовании активных копинг-стратегий испытуемые воспринимают время быстрее, чем при использовании пассивных.

2. При решении головоломок участники исследования больше напрягали слух, чем в других сериях. Это скорее всего является следствием высокой когнитивной нагрузки.

3. Активные копинг-стратегии имеют более высокую интерференцию, чем пассивные, это может влиять на скорость реакции. Например, скорость реакции участников исследования оказалась значимо выше при прослушивании музыки, чем при решении головоломок.

4. Было доказано, что респонденты меньше испытывают утомление и острый стресс, занимаясь активными копинг-стратегиями, в отличие от условия с отсутствием деятельности.

II. Опрос, направленный на выявление данных о водителях в дорожных пробках и их психологических особенностях

Целью II этапа исследования являлось получение информации о пробках, способах времяпрепровождения водителей, их уровне агрессии и психологических чертах (Барabanщикова и др., 2019).

Материалы и методы исследования

Для достижения поставленной цели исследования был составлен онлайн-опросник, который включал в себя несколько методик.

1. Анкета, направленная на сбор данных о самих водителях в дорожных пробках: длительность ежедневного нахождения в дорожных пробках, способы времяпрепровождения водителей в дорожных пробках, оценка собственного эмоционального состояния в дорожных пробках, случаи административных правонарушений и ДТП во время движения.

2. «Опросник Басса — Дарки» (*Buss — Durkee Hostility Inventory, BDHI*) направленный на оценку выраженности уровня различных агрессивных реакций: физическая агрессия, косвенная агрессия, раздражительность, негативизм, обидчивость, подозрительность, вербальная агрессия, чувство вины (Buss, Darkee, 1957) в адаптации С. Н. Ениколопова (Ениколопов, 1990).

3. «Короткий портретный опросник Большой пятерки (Б5-10)», направленный на изучение следующих психологических черт: экстраверсия, сознательность, открытость новому опыту, доброжелательность и невротизм (Егорова, Паршикова, 2016).

Выборка

В исследовании приняло участие 242 водителя, из них 118 мужчин и 124 женщины, в возрасте от 18 до 78 лет, средний возраст — 32,8 года. Средний стаж вождения респондентов — 10,3 года, все участники имеют водительское удостоверение категории В.

Результаты и их обсуждение

Как показывают полученные данные, в городах-миллионниках водители, участвующие в исследовании, проводят за рулем в среднем 1,5 часа в день, из них около полутора часов в пробках, чаще в вечернее время (с 17:00 до 20:00). Было выявлено, что водители используют время в дорожных пробках следующим образом:

Активные способы

- Разговор с пассажиром (113 человек);
- Разговор по телефону (97 человек);
- Использование социальных сетей (79 человек).

Пассивные способы

- Прослушивание музыки (206 человек);
- Отсутствие любой деятельности (33 человека).

Можно предположить, что данные способы времяпрепровождения являются копинг-стратегиями для снижения уровня стресса во время дорожной пробки. Опрос затрагивал и эмоциональное состояние респондентов во время дорожных пробок. Как оказалось, 43% испытывают в пробках нейтральные эмоции, 3% испытывают положительные эмоции, а остальные (54%) исключительно негативные эмоции: раздражение, агрессия и тому подобные, что подтверждает актуальность проблемы оптимизации негативных состояний водителей во время дорожных пробок.

Результаты анализа шкал «Опросника Басса — Дарки» показывают, что водители имеют высокие баллы почти по всем типам агрессивных реакций. А физическая агрессия и негативизм находятся в рамках средних значений (Табл. 2).

Таблица 2. Описательная статистика по опроснику Басса — Дарки

Шкалы опросника	Среднее значение по шкале	Стандартное отклонение
Физическая агрессия	49.6	20.1
Вербальная агрессия	52.1	19.4
Косвенная агрессия	67.5	20
Негативизм	39.2	26.5
Раздражительность	47	21.9
Подозрительность	41.3	23.4
Обида	48.8	24
Чувство вины	62.7	20.4

Можно предположить, что средний уровень физической агрессии связан с невозможностью водителя осуществлять активные действия в салоне машины. Не исключено, что подобный уровень агрессии является характерной чертой жителей мегаполиса или выборки российских граждан в целом.

Для водителей, попавших в дорожно-транспортные происшествия (ДТП) ($n = 85$), характерно во время пробок заниматься активными видами деятельности ($T = 2,11$; при $p =$

0,036), также они чаще других получают штрафы за нарушение правил дорожного движения ($T = 5,26$; при $p = 0,0001$). Это может быть связано с тем, что водители отвлекаются на внешние факторы (разговор с пассажиром, телефон) и из-за чего снижается уровень внимания и время реакции на изменения на дороге.

Для респондентов, не попадавших в ДТП за последние три года ($n = 157$), характерен более высокий уровень по шкалам: сознательность ($T = -2,43$; при $p = 0,016$) и подозрительность ($T = -2,16$; при $p = 0,031$) и в пробках они чаще испытывают стресс ($T = -2,001$; при $p = 0,047$), в отличие от респондентов, попадавших в ДТП. Можно предположить, что данная группа водителей чаще испытывает стресс, который помогает им быть более внимательными и сосредоточенными на дороге, следовательно, не попадать в ДТП.

Для водителей, использующих активные способы времяпрепровождения в пробках, значимо выше показатели открытости новому опыту ($T = 3,78$; при $p = 0,0001$), экстраверсии ($T = -3,05$; при $p = 0,003$), в отличие от водителей, использующих пассивные виды времяпрепровождения, у которых выше показатели сознательности ($T = 2,32$; при $p = 0,021$) и подозрительности ($T = 2,52$; при $p = 0,012$). Таким образом, для водителей с экстраверсивным типом поведения характерны активные способы времяпрепровождения: общение с пассажиром, разговор по телефону и так далее, а пассивные способы выбирают люди, сконцентрированные в большей степени на процесс вождения.

У водителей, которые испытывают негативные эмоции во время нахождения в пробке, значимо выше уровень нейротизма ($T = 2,30$; при $p = 0,022$), чем у водителей, испытывающих нейтральные эмоции. Можно предположить, что водители, испытывающие нейтральные эмоции, более эмоционально устойчивы или используют более эффективные копинг-стратегии.

Выводы по итогам II этапа исследования

1. Жители российских мегаполисов, участвовавшие в данном этапе исследования, в среднем около 1,5 часов в день проводят в пробках, преимущественно в вечернее время.
2. Водители, участвовавшие в ДТП в последние три года, используют активные способы времяпрепровождения в пробках.
3. Водители во время нахождения в дорожных пробках используют активные и пассивные способы времяпрепровождения. К наиболее часто используемым относятся: (1) активные — разговор с пассажиром, разговор по телефону и использование социальных сетей; (2) пассивные — прослушивание музыки и отсутствие любой деятельности. Данные способы могут являться копинг-стратегиями, позволяющими совладать с негативными ФС.
4. Водители характеризуются высоким уровнем агрессии по многим шкалам, 43% из них испытывают в пробках нейтральные эмоции и 54% — негативные эмоции.
5. Выявлены взаимосвязи между личностными особенностями и предпочитаемыми способами времяпрепровождения. Водители с экстраверсивным типом личности и открытые новому опыту чаще используют активные способы времяпрепровождения, в то время как «сознательные» водители используют пассивные способы времяпрепровождения в пробке.

III. Экспериментальное исследование функциональных состояний российских водителей во время дорожных пробок

На третьем этапе исследования была реализована экспериментальная процедура, направленная на изучения связи между изменениями в функциональном состоянии водителей и степени устойчивости внимания во время нахождения в условиях, аналогичных ситуации

дорожной пробки. Таким образом, целью III этапа стало изучение распределения внимания и изменение уровня ФС у испытуемых в зависимости от выполняемой ими деятельности во время экспериментально смоделированной дорожной пробки.

Для детального изучения распределения внимания испытуемых в ходе данного этапа была использована технология регистрации движений глаз (айтрекинг). Айтрекинг позволяет дать количественную оценку степени распределения внимания при решении испытуемым экспериментально задачи посредством определения зон интереса на предъявляемом стимуле и времени нахождения взора в этих зонах, анализа глазодвигательной стратегии осмотра предъявляемой зрительной сцен, расчёта макропоказателей движений глаз — количества и длительности саккад и фиксаций взгляда. Для дальнейшего сравнительного анализа между российскими и японскими водителями был использован и модифицирован дизайн эксперимента, основанный на I этапе исследования.

Выборка

В эксперименте приняло участие 24 человека, среди которых было 12 водителей (имеющих водительское удостоверение) и 12 «не водителей» (не имеющих такового), из них 12 мужчин и 12 женщин (шесть мужчин — водителей и не водителей, шесть женщин — водителей и не водителей). Средний возраст составил 23,5 года. Все испытуемые имели нормальное или скорректированное до нормального зрение.

Методический материал и оборудование

Перед началом эксперимента испытуемый заполнял следующие методики для определения его фонового ФС, а также для диагностики его личностных характеристик:

- анкета, направленная на сбор биографических данных;
- корректурная проба Б. Бурдона (Марищук и др., 1990);
- опросник «Острый и хронический стресс» (Леонова, 2004);
- опросник «Оценка степени хронического утомления» (Леонова, 2003);
- опросник для диагностики зрительного утомления (Леонова, Шишкина, 1988);
- опросник «Самочувствие. Активность. Настроение» (Доскин и др., 1973; 1975);
- опросник для оценки острого умственного утомления (Леонова, 1984);
- «Короткий портретный опросник Большой пятёрки (Б5-10)» (Егорова, Паршикова, 2016).

В качестве стимуляции была использована видеозапись длительностью 15 мин, на которой испытуемый наблюдал автомобиль (вид сзади), находящийся перед ним. Задача испытуемого заключалась в том, чтобы осуществлять однократное нажатие на кнопку компьютерной мыши каждый раз при включении стоп-сигналов у наблюдаемого на записи впереди стоящего автомобиля. Порядок предъявления стимуляции и методик был стандартизирован для каждого испытуемого и включал в себя следующие этапы: первичное предъявление опросников, далее три серии эксперимента, по завершении которых заполнялся буклет опросников на оценку текущего состояния. В среднем длительность процедуры проведения эксперимента составила один час 14 минут.

Для оценки *текущего состояния* каждый раз применялся следующий набор методик:

- корректурная проба Б. Бурдона (Марищук и др., 1990);
- опросник «Острый стресс» (Леонова, 2004);
- опросник для диагностики зрительного утомления (Леонова, Шишкова, 1988);
- опросник для оценки острого умственного утомления (Леонова, 1984);
- опросник САН (Доскин и др., 1973; 1975);
- опросник для диагностики специфики переживания гнева STAXI-2 Ч. Спилбергера (Spilberger, 1999) в адаптации О. А. Шамшиковой и Т. В. Белашиной (Шамишкова, Белашина, 2015).

Каждому испытуемому предъявлялась три раза видеозапись в экспериментальных сериях. При этом в каждой экспериментальной пробе испытуемый выполнял один из шести видов занятий (копинг-стратегий), у одного испытуемого способы во всех трёх сериях были различны.

1. Разговор с пассажиром — экспериментатор вел стандартизированную беседу с испытуемым, задавая заранее подготовленный перечень вопросов на бытовые темы.

2. Прослушивание музыки — испытуемому предлагалось перед началом экспериментальной серии выбрать радиостанцию, которая будет активна в течение эксперимента.

3. Разговор по телефону — экспериментатор из другого помещения вел стандартизированную беседу с испытуемым с использованием гарнитуры «свободные руки».

4. Использование социальных сетей на смартфоне — на подставку, имитирующую держатель для смартфона в автомобиле, был прикреплен телефон испытуемого. Его задачей был просмотр уведомлений, приходящих из социальных сетей, а также их использование для просмотра лент новостей.

5. Решение головоломок — в ходе экспериментальной части экспериментатор предлагал испытуемому на слух решить последовательно ряд логических задач. Задачи были стандартизированы и отобраны из сборников логических задач, предназначенных для детей до 12 лет. Условие было отнесено к несложной когнитивной задаче.

6. Отсутствие какой-либо деятельности — это контрольное условие, в котором испытуемый выполнял только экспериментальную задачу, не выполняя иные виды фоновой деятельности.

Эти виды были распределены между испытуемыми так, что всего было осуществлено 12 серий с разговорами с пассажиром, 12 серий прослушиваний музыки, 12 серий разговоров по телефону, 12 серий использования социальных сетей, 12 серий решения головоломок, 12 серий с отсутствием какой-либо деятельности. Всего состоялось 60 экспериментальных и 12 контрольных серий (с отсутствием какой-либо деятельности). Перечисленные способы времяпрепровождения были выделены как наиболее часто используемые на основе данных, полученных на II этапе исследования (Барабанщикова и др., 2019).

Для дальнейшего сравнения ФС японских и российских водителей было добавлено условие — решение головоломок (Hatoyama et al., 2019). Условия эксперимента были уравнены по количеству предъявлений условий между сериями и испытуемыми. Эксперимент проводился в вечернее время с 17:00 до 20:00, так как именно в этот период времени по результатам проведенного опроса люди статистически чаще всего попадают в дорожные пробки.

Стимуляция предъявлялась на LCD-мониторе с диагональю 23 дюйма, расположенном на расстоянии 55 см от испытуемого. Во время выполнения экспериментальной задачи производилась регистрация движений глаз. Для этого был использован айтрекер SMI RED 120, частота регистрации составила 120 Гц, режим записи — бинокулярный.

Таким образом, экспериментальный план содержал две независимые переменные в виде различных условий деятельности (копинг-стратегий) и наличие водительского удостоверения у испытуемого, а также ряд зависимых переменных — глазодвигательные показатели (количество и длительность фиксаций и морганий, время нахождения взора в различных областях видеозаписи), время реакции нажатия на кнопку и результаты оценки уровня ФС с помощью используемых методик.

Результаты и обсуждение исследования

Для детального анализа глазодвигательной активности на стимулах были выделены области интереса, соответствующие различным частям автомобиля — колеса, крышка

багажника, участок номерного знака, задние фонари, заднее стекло. Для каждой из этих областей интереса было рассчитано время нахождения взора в данной области, количество фиксаций и их длительность, количество возвратов в данную область.

Для обработки полученных результатов был применён дисперсионный анализ с повторными измерениями. Были обнаружены значимое влияние фактора «Вид фоновой деятельности» на зависимые переменные ($F = 6,45$, $df = 2$, $p < 0,01$). Значимого влияния фактора «Наличие удостоверения водителя» обнаружено не было ($F = 1,14$, $df = 2$, $p = 0,711$). Также не было значимо взаимодействие факторов ($F = 0,62$, $df = 2$, $p = 0,320$). В частности, было обнаружено, что время реакции различается в условиях прослушивания музыки (максимальные значения по сравнению с другими условиями) и ситуации отсутствия выполнения фоновой деятельности (минимальные значения по сравнению с другими условиями) (Рисунок 2).



Рисунок 2. Время реакции при различных видах фоновой деятельности

Значимые различия были обнаружены также и в параметрах глазодвигательной активности. Так длительность фиксаций оказалась наибольшей (в среднем 459 мс) в ситуации прослушивания музыки и наименьшей — в ситуации отсутствия выполнения какой-либо деятельности (в среднем 228 мс). Испытуемые совершили значимо меньшее количество фиксаций в области стоп-сигналов ($F = 3,814$, $df = 2$, $p < 0,01$) и номерного знака ($F = 5,500$, $df = 2$, $p < 0,001$) при прослушивании музыки в сравнении с ситуациями иных видов деятельности (Рисунок 3). То есть при этом виде фоновой деятельности испытуемые дольше смотрели на область стимула, которая не была связана с автомобилем.

То есть можно предположить, что во время прослушивания музыки испытуемый не был сконцентрирован на вождении и реже обращал внимание на впереди стоящий автомобиль, однако среднее количество ошибок находится в диапазоне средних значений ($M = 1,8$). При этом стоит отметить, что при ситуации отсутствия выполнения фоновой деятельности количество ошибок оставалось почти тем же самым ($M = 1,2$).

В ходе сравнительного анализа не было выявлено значимых различий в показателях ФС между водителями и «не водителями». Следовательно, дальнейший анализ проводился по всей выборке. Полученные средние значения по исследуемым шкалам методик на оценку ФС оказались в диапазоне средних значений для всех условий эксперимента. При этом полученные данные свидетельствуют, что все показатели выраженности ФС ухудшаются от серии к серии, самые низкие баллы получены в последнем замере.



Рисунок 3. Среднее количество фиксаций в различных областях интереса

Был проведён сравнительный анализ с помощью T -критерия Стьюдента между всеми показателями ФС до проведения эксперимента и по его окончании — после третьей серии. Уровень зрительного и умственного утомления значительно увеличивается ($T = -4,9$, при $p = 0,0001$; $T = -3,4$; при $p = 0,002$ соответственно), что можно объяснить сложностью поставленной задачи: 45 минут смотреть на экран, реагируя на изменения в различных экспериментальных условиях. Согласно полученным данным, даже имитация нахождения в пробках негативно сказывается на настроении респондентов, поскольку уровень самочувствия и активности значительно уменьшается ($T = 2,7$, при $p = 0,014$; $T = 4,2$; при $p = 0,0001$ соответственно). Из-за сниженного уровня ФС появляются ошибки, к концу третьей серии количество ошибок является максимальным.

Была обнаружена взаимосвязь между условиями времяпрепровождения и настроением респондентов. Исследование показало, что настроение респондентов, решающих головоломки, было значительно выше (по U -критерию Манна — Уитни), чем у респондентов, которые слушают музыку ($U = 21,5$, $p = 0,003$) и более низкий уровень умственного утомления, в отличие от серий без активности ($U = 38$, $p = 0,049$). Стоит отметить, что при ситуации решения головоломки у респондентов значительно ниже количество ошибок ($M = 0,9$), по сравнению с другими ситуациями, что скорее всего связано с продуктивной реакцией на острый стресс.

Для анализа выраженности показателей функциональных состояний между мужчинами и женщинами в пробках был проведён поиск значимых различий по критерию Манна — Уитни. До начала эксперимента уровень зрительного и умственного утомления у женщин был выше, чем у мужчин, соответственно, нельзя сделать вывод о влиянии пола на количество ошибок во время вождения.

Было выявлено, что в ситуации отсутствия деятельности уровень острого стресса у испытуемых имеет наивысший балл ($M = 37,8$), а при решении головоломок ($M = 31,5$), разговоре по телефону ($M = 32$) или с пассажиром ($M = 31,6$) имеет низкие значения. Однако стоит отметить, что при разговоре по телефону количество ошибок является наибольшим ($M = 5$), что может являться причиной ДТП. При этом полученные данные с помощью опросников оказались согласованными с глазодвигательными показателями, оцененными с помощью регистрации движений глаз: ситуация прослушивания музыки является наиболее сложной для участников эксперимента.

Выводы по итогам III этапа исследования

1. В условии смоделированной пробки водители чувствуют ухудшение ФС, что отражается на количестве ошибок.

2. Были экспериментально установлены существенные различия в показателях субъективного отвращения внимания и объективного распределения внимания по параметрам движений глаз для условия прослушивания музыки. Важно отметить, что данное условие является одним из наиболее частых видов деятельности водителя в пробке. Обнаруженный экспериментальный факт имеет большое практическое значение для организации деятельности водителей. Таким образом, при прослушивании музыки во время пробки водители подвергают себя и других участников дорожного движения опасности в силу отвращения внимания и ухудшения ФС.

3. Было выявлено также, что наиболее продуктивным, с точки зрения оптимизации ФС, условием являются решение головоломки. Это может быть связано с тем, что данная копинг-стратегия является нестандартной для российских водителей.

Заключение

В настоящее время дорожные пробки являются глобальной проблемой. Правительства многих стран тратят большое количество ресурсов для её решения, но избавиться от пробок раз и навсегда в мегаполисах невозможно. Однако можно работать с психологическим состоянием водителей во время дорожных пробок, искать наиболее эффективные пути его оптимизации, в том числе копинг-стратегии, которые могли бы уменьшить уровень агрессии и оптимизировать функциональное состояние.

В среднем водители проводят около 1,5 часов в пробках, в вечернее время. Результаты опроса показали, что к наиболее часто используемым копинг-стратегиям относятся: активные — разговор с пассажиром, разговор по телефону и использование социальных сетей; пассивные — прослушивание музыки и отсутствие любой деятельности. Для водителей, попавших в ДТП, характерно прибегать к активным копинг-стратегиям, что отвлекает их внимание на внешние факторы (разговор с пассажиром, телефон). Опрос показал также, что люди во время дорожных пробок испытывают чаще всего негативные эмоции — 54%. В дальнейшем эта информация была использована для проведения следующих этапов эксперимента.

При анализе психологических особенностей российских и японских водителей в условиях экспериментально смоделированной дорожной пробки были получены следующие результаты. С точки зрения оценки функционального состояния водителей в смоделированных условиях было выявлено, что для японских водителей в первом паттерне (переход с пассивной на активную копинг-стратегию) функциональное состояние улучшилось, а во втором паттерне — ухудшалось (переход с активной на пассивную). То есть при пассивных способах времяпрепровождения японские водители быстрее устают. Однако для российских водителей нахождение в пробках всегда приводит к ухудшению функционального состояния, вне зависимости от способа времяпрепровождения, что оказывает влияние на эффективность вождения — увеличивалось число ошибок. Это может зависеть от дизайна (длительности) российского и японского исследования, который будет учтён на следующих этапах исследования.

Стоит отметить, что при решении головоломок японские водители отмечают высокий уровень интерференции, который мешает им сконцентрироваться на вождении, вследствие чего увеличивается время реакции. Но решение головоломок является продуктивным способом времяпрепровождения, так как в эксперименте у водителей наблюдается низкий уровень острого стресса, что отмечается и в обратной связи участников эксперимента. Для

российских водителей решение головоломок тоже является одной из наилучших копинг-стратегией, так как при данном условии наблюдается низкий уровень острого стресса, однако эффективность вождения возрастает, в отличие от японских водителей. Это может быть объяснено тем, что для российских водителей данный способ является непривычным и возможно способствует мобилизации ресурсов. Во время решения головоломок водители увлечены и заинтересованы данным процессом, что может снижать уровень острого стресса. На данном этапе можно предположить, что именно эта копинг-стратегия будет являться наиболее эффективной для оптимизации функционального состояния во время дорожных пробок.

Для японских водителей ситуация прослушивания музыки является наиболее эффективной, так как время реакции и уровень стресса уменьшается. При этом для российских водителей данное условие может негативно сказываться на качестве вождения. Данные различия могут быть обусловлены культурным аспектом, что можно будет учесть в будущих этапах исследования.

Наименее эффективной копинг-стратегией как для японских, так и для российских водителей является отсутствие какой-либо деятельности: повышается уровень стресса, падает эффективность вождения, что может приводить в дальнейшем к дорожно-транспортным происшествиям.

Полученные результаты будут в дальнейшем использованы для создания методических рекомендаций по оптимизации функционального состояния водителей во время дорожных пробок, в особенности профессионалов, учитывая их высокую нагрузку и количество проведённого времени за рулем. В дальнейшем полученные данные будут использованы для проведения экспериментального исследования с большей выборкой, направленного на выявление взаимосвязей между способами времяпрепровождения профессиональных водителей, их функциональным состоянием, скоростью реакции в дорожных пробках и на изучение культурных аспектов российских и японских водителей. В будущем будут также учтены ограничения данного исследования и физиологические показатели водителей с помощью устройства психофизиологического тестирования УПФТ—1/30—«Психофизиолог». Полученные данные могут быть использованы для создания методических рекомендаций по оптимизации функциональных состояний водителей во время дорожных пробок.

Финансовая поддержка

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и Правительства Москвы в рамках научного проекта №19-313-70005 «Эффективность стратегий управления состоянием водителя транспортного средства в условиях дорожных пробок в мегаполисе».

Литература

- Барабанщикова, В. В., Султанова, Ф. Р., Бояринов, Д. М., Губайдулина, Л. М. (2019). Совладающее поведение жителей мегаполиса в дорожных пробках. В сб.: М. В. Сапоровская, Т. Л. Крюкова, С. А. Хазова (ред.). *Психология стресса и совладающего поведения: вызовы, ресурсы, благополучие* (457–461). Кострома: Изд-во. гос. ун-та Кострома.
- Бонкало, С. В., Петрова, М. И. (2013). Индивидуально-типологические детерминанты стиля поведения профессиональных водителей на дорогах. *Ученые записки Российского государственного социального университета*, 1(2), 162–166.

- Доскин, В. А., Лаврентьева, Н. А., Мирошников, М. П., Шарай, В. Б. (1973). Тест дифференцированной самооценки функционального состояния. *Вопросы психологии*, 6, 141–145.
- Доскин, В. А., Лаврентьева, Н. А., Стремнина, О. М., Шарай, В. Б. (1975). Психологический тест «САН» применительно к исследованиям в области физиологии труда. *Гигиена труда и профессиональные заболевания*, 5, 28–32.
- Егорова, М. С., Паршикова, О. В. (2016). Психометрические характеристики Короткого портретного опросника Большой пятерки (Б5-10). *Психологические исследования*, 9(45), 9. URL: <http://psystudy.ru>
- Ениколопов, С. Н. (1990). Опросник Басса — Дарки. В сб.: А. И. Зеличенко, И. М. Карлинская, С. Р. Пантилеев, А. Г. Шмелев, Е. В. Эйдемман (ред.). *Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции* (6–11). М.: Изд-во Моск. ун-та.
- Кочетова, Т. В. (2012). Новое направление в психологии «Traffic Psychology»: зарубежный опыт, проблемы и перспективы развития. *Современная зарубежная психология*, 1(2), 39–48.
- Кузнецова, А. С., Чаморовская, А. С. (2011). Возможности саморегуляции функционального состояния в ситуации управления автомобилем: совмещение конкурирующих задач. В сб.: В. В. Барабанщикова (ред.). *Современная экспериментальная психология* (253–262). М.: Институт психологии РАН.
- Леонова, А. Б. (1984). *Психодиагностика функциональных состояний человека*. М.: Изд-во Моск. ун-та.
- Леонова, А. Б. (2004). Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции. *Психологический журнал*, 25(2), 75–85.
- Леонова, А. Б., Капица, М. С. (2003). Методы субъективной оценки функциональных состояний человека. В сб.: Ю. К. Стрелков (ред.). *Практикум по инженерной психологии и эргономике* (136–167). М.: Академия.
- Леонова, А. Б., Колодезникова, Т. С., Родина, О. Н., Шишкина И. В. (1988). *Методические рекомендации по использованию комплекса диагностических методик для оценки работоспособности операторов массовых профессий в микроэлектронике. Вып. 1*. М.: ЦНИИ «Электроника».
- Лобода, В. (06.06.2020). На что отвлекаются автолюбители во время движения? *Автостат*. Дата обращения 21.07.2020 <https://www.autostat.ru/infographics/44301/>
- Малиновский, М. П. (2018). Психическая напряженность в транспортном потоке: причины, следствия, меры противодействия. *Автомобиль. Дорога. Инфраструктура*, 4(18), 3–25.
- Марищук, В. Л., Блудов, Ю. М., Плахтиенко, В. А., Серова, Л. К. (2004). *Методики психодиагностики в спорте*. М.
- Правительство РФ (2014). *Распоряжение Правительства РФ от 11.06.2014 №1032-р «О внесении изменений в Транспортную стратегию РФ, утв. распоряжением Правительства РФ от 22.11.2008 №1734-р»*.
- Россия в цифрах. 2019. (2019). *Краткий статистический сборник*. М.: Росстат.
- Шамшикова, О. А., Белашина, Т. В. (2015). Психометрический анализ опросника «Оценка проявлений гнева» (staxi-2) Ч. Д. Спилбергера. *Мир науки, культуры, образования*, 6(55), 269–273.
- Alghnam, S., Towhari, J., Alkelya, M., Binahmad, A., Bell, T. M. (2018). The effectiveness of introducing detection cameras on compliance with mobile phone and seatbelt laws: a before-after study among drivers. Riyadh, Saudi Arabia. *Injury epidemiology*, 5(1), 1–8.
- Buss, A. H., Durkee, A. (1957). An inventory for assessing different kinds of hostility. *Journal of Consulting Psychology*, 21, 343–348.
- Bitkina, O. V., Kim, J., Park, J., Park, J., Kim, H. K. (2019). Identifying traffic context using driving stress: A longitudinal preliminary case study. *Sensors*, 19(9), 2152.

- Bozkir E., Geisler D., Kasneci E. (2019). Assessment of Driver Attention during a Safety Critical Situation in VR to Generate VR-based Training. In *ACM Symposium on Applied Perception 2019* (1–5). Barcelona: University of Barcelona.
- Esbjörnsson, M., Juhlin, O., Weilenmann, A. (2007). Drivers using mobile phones in traffic: An ethnographic study of interactional adaptation. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 22(1–2), 37–58.
- Gulian, E., Matthews, G., Glendon, A. I., Davies, D. R., Debney, L. M. (1989). Dimensions of driver stress. *Ergonomics*, 32(6), 585–602.
- Haque, M. M., Washington, S. (2015). The impact of mobile phone distraction on the braking behaviour of young drivers: a hazard-based duration model. *Transportation research part C: emerging technologies*, 50, 13–27.
- Hatoyama, K., Nishioka, M. (2018). Drivers' Activities in Cars during Serious Traffic Congestion. In *The Eighth International Conference on Mobile Services, Resources, and Users* (9–15).
- Hatoyama, K., Nishioka, M., Kitajima, M., Nakahira, K., Sano, K. (2019). Perception of Time in Traffic Congestion and Drivers' Stress. In *International Conference on Transportation and Development 2019: Smarter and Safer Mobility and Cities* (165–174).
- Hennessy, D. A., Wiesensthal, D. L. (1997). The relationship between traffic congestion, driver stress and direct versus indirect coping behaviours. *Ergonomics*, 40(3), 348–361.
- Horrey, W. J., Wickens, C. D. (2006). Examining the impact of cell phone conversations on driving using meta-analytic techniques. *Human factors*, 48(1), 196–205.
- Khan, M. Q., Lee, S. (2019). A comprehensive survey of driving monitoring and assistance systems. *Sensors*, 19(11), 2574.
- Lajunen, T., Parker, D., Summala, H. (1999). Does traffic congestion increase driver aggression? *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 2(4), 225–236.
- Lajunen, T., Summala, H. (1995). Driving experience, personality, and skill and safety-motive dimensions in drivers' self-assessments. *Personality and Individual Differences*, 19(3), 307–318.
- Lam, L. T. (2003). Factors associated with young drivers' car crash injury: comparisons among learner, provisional, and full licensees. *Accident Analysis & Prevention*, 35(6), 913–920.
- Meseguer, J. E., Calafate, C. T., Cano, J. C. (2018). On the correlation between heart rate and driving style in real driving scenarios. *Mobile Networks and Applications*, 23(1), 128–135.
- Nieuwenhuijsen, M. J., Khreis, H. (2016). Car free cities: Path way to healthy urban living. *Environment international*, 94, 251–262.
- Oesch, S. L. (2009). *Passenger and nighttime restrictions for young drivers*. Paper presented before the Maryland House Committee on Environmental Matters on House Bill 303, Heart Diseases and Stroke, Virginia, United States.
- Pauzie, A. (2008). A method to assess the driver mental workload: the Driving Activity Load Index (DALI). *IET Intelligent Transport Systems*, 2, 315–322.
- Sackett, A. M., Meyvis, T., Nelson, L. D., Converse, B. A., Sackett, A. L. (2010). You're having fun when time flies: The hedonic consequences of subjective time progression. *Psychological Science*, 21(1), 111–117.
- Shinar, D., Compton, R. (2004). Aggressive driving: an observational study of driver, vehicle, and situational variables. *Accident Analysis & Prevention*, 36(3), 429–437.
- Siuhi, S., Mwakalonge, J. (2016). Opportunities and challenges of smart mobile applications in transportation. *Journal of traffic and transportation engineering (english edition)*, 3(6), 582–592.
- Sorensen, P., Wachs, M., Min, E. Y., Kofner, A., Ecola, L. (2008). *Moving Los Angeles: Short-term policy options for improving transportation*. Rand Corporation.
- Spilberger, Ch. D. (1999). *STAXI-2: State-Trait Anger Expression Inventory-2*. New York: Hemisphere.

- Stutzer, A., Frey, B. S. (2008). Stress that doesn't pay: The commuting paradox. *Scandinavian Journal of Economics*, 110(2), 339–366.
- Takahashi, M., Kizima, H., Honjoh, Y. (1996). Analysis of the relationship between sleepiness and relaxation using a newly developed mental work strain checklist. *J. Science of Labor*, 72(3), 89–100.
- Traffic Index. *TomTom Traffic Index*. URL: https://www.tomtom.com/en_gb/traffic-index/ranking/
- Walsh, S. P., White, K. M., Watson, B. C., Hyde, M. K. (2007). *Psychosocial factors influencing mobile phone use while driving*. Canberra: Australian Transport Safety Bureau.
- Witte de, M., Spruit, A., Hooren van, S., Moonen, X., Stams, G. J. (2019). Effects of music interventions on stress-related outcomes: a systematic review and two meta-analyses. *Health psychology review*, 14(2), 1–31.

Поступила 12.08.2020



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Features of Coping Strategies for Russian and Japanese Drivers during Traffic Congestion

Valentina V. BARABANSHCHIKOVA

Faniya R. SULTANOVA

Artem I. KOVALEV

Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation

Kiichiro HATOYAMA

Nagaoka University of Technology, Nagaoka, Japan

Dmitry M. BOYARINOV

Lyudmila M. GUBAIDULINA

Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation

Abstract. *Purpose.* This article examines the problem of psychological characteristics of Russian and Japanese drivers, depending on coping strategies. The most optimal coping strategies can reduce the risk of accidents for both professional drivers and motorists during traffic jams. The purpose of the study is to find optimal coping strategies for improving the functional states of drivers during traffic congestion. *Study design.* In this study, various ways of spending time are coping strategies that allow you to cope with stress and other negative functional states during traffic congestion. The study consisted of three stages. Each stage involved participants completing a package of techniques consisting of a biographical questionnaire and psychodiagnostic methods. (I) The experimental study aimed to examine the coping strategies of Japanese drivers during traffic congestion. 22 drivers participated in the experiment. Four ways of spending time were used as coping strategies. (II) Online survey. 242 drivers were involved in an online survey aimed at identifying data about drivers in traffic congestions and their psychological characteristics. (III) The experimental study of the functional states of Russian drivers during traffic jams, where 24 people (12 drivers and 12 non-drivers) took part. During this stage was carried out registration of eye movements using the eye tracker SMI RED 120. 6 ways of spending time were used as coping strategies. *Findings.* It was found that the least effective coping strategy during traffic jams is «doing nothing» for Japanese and Russian drivers. Listening to music proved to be the most optimal coping strategy during traffic jams for Japanese drivers. Solving a quiz was the most effective coping strategy for Russian drivers in this study. *Value of the results.* The data obtained can be used to create guidelines for optimizing the functional states of drivers during traffic congestion, including professional drivers.

Keywords: functional states; traffic congestion; driver's coping; oculography; eye tracking; eye movements.

References

- Alghnam, S., Towhari, J., Alkelya, M., Binahmad, A., Bell, T. M. (2018). The effectiveness of introducing detection cameras on compliance with mobile phone and seatbelt laws: a before-after study among drivers. Riyadh, Saudi Arabia. *Injury epidemiology*, 5(1), 1–8.
- Barabanshchikova, V. V., Sultanova, F. R., Boyarinov, D. M., Gubaidulina, L. M. (2019). Sovladayushchee povedenie zhitelej megapolisa v dorozhnyh probkakh. In: M. V. Saporovskaya, T. L. Kryukova, S. A. Hazova (Eds.). *Psihologiya stressa i sovladayushchego povedeniya: vyzovy, resursy, blagopoluchie* (457–461). Kostroma: Izd-vo gos. un-ta Kostroma.
- Bitkina, O. V., Kim, J., Park, J., Park, J., Kim, H. K. (2019). Identifying traffic context using driving stress: A longitudinal preliminary case study. *Sensors*, 19(9), 2152.
- Bonkalo, S. V., Petrova, M. I. (2013). Individual'no-tipologicheskie determinanty stilya povedeniya professional'nyh voditelej na dorogah. *Uchenye zapiski Rossijskogo gosudarstvennogo social'nogo universiteta*, 1(2), 162–166.
- Bozkir E., Geisler D., Kasneci E. (2019). Assessment of Driver Attention during a Safety Critical Situation in VR to Generate VR-based Training. In *ACM Symposium on Applied Perception 2019*, 1–5. Barcelona: Univrsity of Barcelona.
- Buss, A. H., Durkee, A. (1957). An inventory for assessing different kinds of hostility. *Journal of Consulting Psychology*, 21, 343–348.
- Doskin, V. A., Lavrent'yeva, N. A., Miroshnikov, M. P., Sharay, V. B. (1973). Test differentsiro-vannoy samootsenki funktsional'nogo sostoyaniya [Differential self-assessment test of the functional state]. *Voprosy psikhologii*, 6, 141–145.
- Doskin, V. A., Lavrent'yeva, N. A., Stremnina, O. M., Sharay, V. B. (1975). Psikhologicheskiy test «SAN» primenitel'no k issledovaniyam v oblasti fiziologii truda [Psychological test “SAN” in relation to research in the field of labor physiology]. *Gigiyena truda i professional'nyye zabolevaniya*, 5, 28–32.
- Esbjörnsson, M., Juhlin, O., Weilenmann, A. (2007). Drivers using mobile phones in traffic: An ethnographic study of interactional adaptation. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 22(1–2), 37–58.
- Gulian, E., Matthews, G., Glendon, A. I., Davies, D. R., Debney, L. M. (1989). Dimensions of driver stress. *Ergonomics*, 32(6), 585–602.
- Haque, M. M., Washington, S. (2015). The impact of mobile phone distraction on the braking behaviour of young drivers: a hazard-based duration model. *Transportation research part C: emerging technologies*, 50, 13–27.
- Hatoyama, K., Nishioka, M. (2018). Drivers' Activities in Cars during Serious Traffic Congestion. In *The Eighth International Conference on Mobile Services, Resources, and Users* (9–15).
- Hatoyama, K., Nishioka, M., Kitajima, M., Nakahira, K., Sano, K. (2019). Perception of Time in Traffic Congestion and Drivers' Stress. In *International Conference on Transportation and Development 2019: Smarter and Safer Mobility and Cities* (165–174).
- Hennessy, D. A., Wiesenhal, D. L. (1997). The relationship between traffic congestion, driver stress and direct versus indirect coping behaviours. *Ergonomics*, 40(3), 348–361.
- Horrey, W. J., Wickens, C. D. (2006). Examining the impact of cell phone conversations on driving using meta-analytic techniques. *Human factors*, 48(1), 196–205.
- Khan, M. Q., Lee, S. (2019). A comprehensive survey of driving monitoring and assistance systems. *Sensors*, 19(11), 2574.
- Kochetova, T. V. (2012). Novoe napravlenie v psikhologii «Traffic Psychology»: zarubezhnyj opyt, problemy i perspektivy razvitiya. *Sovremennaya zarubezhnaya psikhologiya*, 1(2), 39–48.

- Kuznecova, A. S., Chamorovskaya, A. S. (2011). Vozmozhnosti samoregulyacii funkcional'nogo sostoyaniya v situacii upravleniya avtomobilem: sovmeshchenie konkuriruyushchih zadach. In: V. V. Barabanshchikova (Ed.). *Sovremennaya eksperimental'naya psihologiya* (253–262). M.: Izd-vo Institut psihologii RAN.
- Lajunen, T., Parker, D., Summala, H. (1999). Does traffic congestion increase driver aggression? *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 2(4), 225–236.
- Lajunen, T., Summala, H. (1995). Driving experience, personality, and skill and safety-motive dimensions in drivers' self-assessments. *Personality and Individual Differences*, 19(3), 307–318.
- Lam, L. T. (2003). Factors associated with young drivers' car crash injury: comparisons among learner, provisional, and full licensees. *Accident Analysis & Prevention*, 35(6), 913–920.
- Leonova, A. B. (2004). Kompleksnaya strategiya analiza professional'nogo stressa: ot diagnostiki k profilaktike i korrektsii [A comprehensive strategy for the analysis of occupational stress: from diagnosis to prevention and correction]. *Psikhologicheskij zhurnal*, 25(2), 75–85.
- Leonova, A. B., Kapitsa, M. S. (2003). Metody sub'yektivnoy otsenki funktsional'nykh sostoyaniy cheloveka [Methods for subjective assessment of human functional states]. In: Yu. K. Strelkov (red.). *Praktikum po inzhenernoy psikhologii i ergonomike* (136–167). M.: Akademiya.
- Loboda V. (06.06.2020). Na chto otvlekayutsya avtolyubiteli vo vremya dvizheniya? *Avtostat*. <https://www.autostat.ru/infographics/44301/>
- Malinovskij, M. P (2018). Psihicheskaya napryazhennost' v transportnom potoke: prichiny, sledstviya, mery protivodejstviya. *Avtomobil'. Doroga. Infrastruktura.*, 4(18), 3–25.
- Meseguer, J. E., Calafate, C. T., Cano, J. C. (2018). On the correlation between heart rate and driving style in real driving scenarios. *Mobile Networks and Applications*, 23(1), 128–135.
- Nieuwenhuisen, M. J., Khreis, H. (2016). Car free cities: Pathway to healthy urban living. *Environment international*, 94, 251–262.
- Oesch, S. L. (2009). *Passenger and nighttime restrictions for young drivers*. Paper presented before the Maryland House Committee on Environmental Matters on House Bill 303, Heart Diseases and Stroke, Virginia, United States.
- Pauzie, A. (2008). A method to assess the driver mental workload: the Driving Activity Load Index (DALI). *IET Intelligent Transport Systems*, 2, 315–322.
- Pravitelsnvo RF. (2014). *Rasporyazhenie Pravitel'stva RF ot 11.06.2014 №1032-r «O vnesenii izmenenij v Transportnuyu strategiyu RF, utv. rasporyazheniem Pravitel'stva RF ot 22.11.2008 №1734-r»*.
- Rossiya v cifrah. 2019 (2019). *Kratkiy statisticheskiy sbornik*. M.: Rosstat.
- Sackett, A. M., Meyvis, T., Nelson, L. D., Converse, B. A., Sackett, A. L. (2010). You're having fun when time flies: The hedonic consequences of subjective time progression. *Psychological Science*, 21(1), 111–117.
- Shamshikova, O. A., Belashina, T. V. (2015). Psikhometricheskij analiz oprosnika «Otsenka proyavleniy gneva» (staxi-2) Ch. D. Spilbergera [Psychometric analysis of the questionnaire "Assessment of manifestations of anger" (staxi-2) Ch. D. Spielberger]. *Mir nauki, kul'tury, obrazovaniya*, 6(55), 269–273.
- Shinar, D., Compton, R. (2004). Aggressive driving: an observational study of driver, vehicle, and situational variables. *Accident Analysis & Prevention*, 36(3), 429–437.
- Siuhi, S., Mwakalonge, J. (2016). Opportunities and challenges of smart mobile applications in transportation. *Journal of traffic and transportation engineering (english edition)*, 3(6), 582–592.
- Sorensen, P., Wachs, M., Min, E. Y., Kofner, A., Ecola, L. (2008). *Moving Los Angeles: Short-term policy options for improving transportation*. Rand Corporation.
- Spilberger, Ch. D. (1999). *STAXI-2: State-Trait Anger Expression Inventory-2*. New York: Hemisphere.

- Stutzer, A., Frey, B. S. (2008). Stress that doesn't pay: The commuting paradox. *Scandinavian Journal of Economics*, 110(2), 339–366.
- Takahashi, M., Kizima, H., Honjoh, Y. (1996). Analysis of the relationship between sleepiness and relaxation using a newly developed mental work strain checklist. *J. Science of Labor*, 72(3), 89–100.
- Traffic Index (2020). *TomTom Traffic Index*. https://www.tomtom.com/en_gb/traffic-index/ranking/
- Walsh, S. P., White, K. M., Watson, B. C., Hyde, M. K. (2007). *Psychosocial factors influencing mobile phone use while driving*. Canberra: Australian Transport Safety Bureau.
- Witte de, M., Spruit, A., Hooren van, S., Moonen, X., Stams, G. J. (2019). Effects of music interventions on stress-related outcomes: a systematic review and two meta-analyses. *Health psychology review*, 14(2), 1–31.
- Yegorova, M. S., Parshikova, O. V. (2016). Psikhometricheskiye kharakteristiki Korotkogo portretnogo oprosnika Bol'shoy pyaterki (B5–10) [Psychometric characteristics of the Big Five Short Portrait Questionnaire (B5–10)]. *Psikhologicheskiye issledovaniya*, 9(45), 9. URL: <http://psystudy.ru>
- Yenikolopov, S. N. (1990). Oprosnik Bassa — Darki [Bass — Darky Questionnaire]. In: A. I. Zelichenko, I. M. Karlinskaya, S. R. Pantilev, A. G. Shmelev, Ye. V. Eidman (red.). *Praktikum po psikhodiagnostike. Psikhodiagnostika motivatsii i samoregulyatsii* (6–11). M.: Izd-vo Mosk. un-ta.

Received 12.08.2020



Психологическая классификация профессий при вахтовой организации труда на промышленных предприятиях¹

КОРНЕЕВА Яна Александровна

СИМОНОВА Наталья Николаевна

Северный (Арктический) федеральный университет имени М. В. Ломоносова, Архангельск, Россия

Аннотация. Широкая представленность отраслей промышленности, которые применяют вахтовый метод организации труда, усиливает необходимость адаптировать существующие технологии медико-психологического сопровождения трудовой деятельности персонала. Представляется целесообразным проанализировать особенности деятельности и организации труда всего разнообразия профессий, реализуемых вахтовым методом, и разработать классификацию профессий для дальнейшей работы психологического сопровождения каждой из профессиональных групп. *Цель исследования* — создать психологическую классификацию профессий, реализуемых путём вахтовой организации труда. *Дизайн исследования.* Материалы исследования собраны посредством пяти научных экспедиций на различные промышленные объекты, использующие вахтовый метод организации труда: нефтегазодобывающее производство на суше и в море; алмазодобывающее предприятие; строительство крупного промышленного объекта. На всех изучаемых производствах проанализировано 133 различных профессии. С помощью профессиографирования с применением «формулы профессий» Е. А. Климова в модификации В. В. Пчелиновой все отобранные профессии дифференцировались по десяти обобщённым характеристикам. Далее пошагово были применены описательные статистики, многомерное шкалирование, кластерный анализ «методом k-средних» и многомерный дискриминантный (пошаговым методом) анализы. *Результаты.* В результате разработана психологическая классификация профессий, реализуемых путём вахтовой организации труда, состоящая из четырёх ключевых профессиональных групп: труд по оптимизации; исполнительский труд (рабочие); административно-управленческий труд и труд по обслуживанию технических средств и управлению универсальной техникой. *Ценность результатов.* Разработка программ психологического сопровождения персонала может быть составлена под каждую обобщённую профессиональную группу, учитывая её специфику (адаптация, развитие, психокоррекция неблагоприятных состояний).

Ключевые слова: психологическая классификация профессий; вахтовый метод; нефтегазодобывающее производство; алмазодобывающее производство; строительство; психология труда; профессиографирование.

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

Введение

Поскольку спрос на природные ресурсы продолжает расти во всём мире, всё большее число проектов по добыче полезных ископаемых расположены в труднодоступных регионах. Из-за удалённого расположения природных ресурсов компании, стремящиеся добывать эти участки, ввели для своих сотрудников особый метод организации труда — вахтовый метод, или *FIFO*² (Силин, Маслаков, 2004; Houghton, 1993; Rebar et al., 2018). В зарубежных исследованиях вахтовый метод (*FIFO*) определяется как «всякая занятость, на которой работа настолько изолирована от домов рабочих, что им предоставляется питание и жильё на рабочем месте, и создаются графики, в соответствии с которыми работники проводят на промышленном объекте фиксированное количество дней с последующим фиксированным количеством дней дома» (Storey, Shrimpton, 1989, p. 2).

Вахтовый метод организации труда распространён в Российской Федерации, в Норвегии, США, Канаде, Австралии и других странах (Barclay, 2016; Landesman, Seward, 2013; McPhedran, De Leo, 2013). Вахтовый метод организации труда в зарубежных странах применяется с конца 1940-х гг. для обслуживания морского нефтяного сектора в Мексиканском заливе, а нефтегазовые компании позже стали применять вахтовый метод в Австралии в 1960-х годах для добычи как на море, так и на суше (CMEWA, 2006). В начале текущего века вахтовым методом работал широкий круг сотрудников в секторе добычи природных ресурсов Западной Австралии — непосредственно было занято 52 000 человек, а косвенно — 156 000 человек. В целом в этом секторе было сосредоточено примерно 21% рабочей силы Западной Австралии (CMEWA, 2006). Статистические данные показывали, что 54,13% работников горнодобывающей промышленности — это мужчины в возрасте от 35 до 54 лет, которые составляют большинство этой рабочей силы.

Занятость вахтовым методом продолжает расширяться и в настоящее время. Этот метод используется для обслуживания всех областей удалённой добычи, включая как морские нефтегазовые месторождения, так и наземные предприятия добычи. Важно отметить, что вахтовый метод является «единственным жизнеспособным вариантом для морской нефтегазовой промышленности, так как в отличие от наземных шахтных площадок ежедневные поездки на работу в этих условиях невозможны, а постоянные места для проживания недоступны» (Storey, Shrimpton, 1989). Компании рассматривают вахтовый метод как эффективный способ удовлетворения растущего спроса на полезные ископаемые и возможность, которая также предлагает несколько преимуществ (Houghton, 1993).

В России использование вахтового метода труда активно распространяется на различные секторы экономики: в сфере строительства, на производстве, на транспорте. Территориально вахтовый метод стал востребован не только в значительно удалённых районах Крайнего Севера и Заполярья, но и в центральных и южных субъектах РФ, о чём свидетельствуют данные анализа актуальных вакансий, представленные на Рисунке 1.

Мы проанализировали данные об актуальных вакансиях работы вахтовым методом на территории Российской Федерации, и объединили их по группам согласно федеральным округам. Как видно из Рисунка 1, большее количество востребованных вакансий актуально для Приволжского, Центрального и Сибирского округов. Эти данные свидетельствуют о расширении применения данного метода организации труда не только на удалённых территориях Арктической зоны РФ, но в регионах с развитой инфраструктурой. Причины такого

2 **FIFO** (англ. *Fly-In-Fly-Out*) — вахтовый метод, особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

распространения могут быть обусловлены спецификой отраслей промышленности. Это деление представлено в Таблице 1.

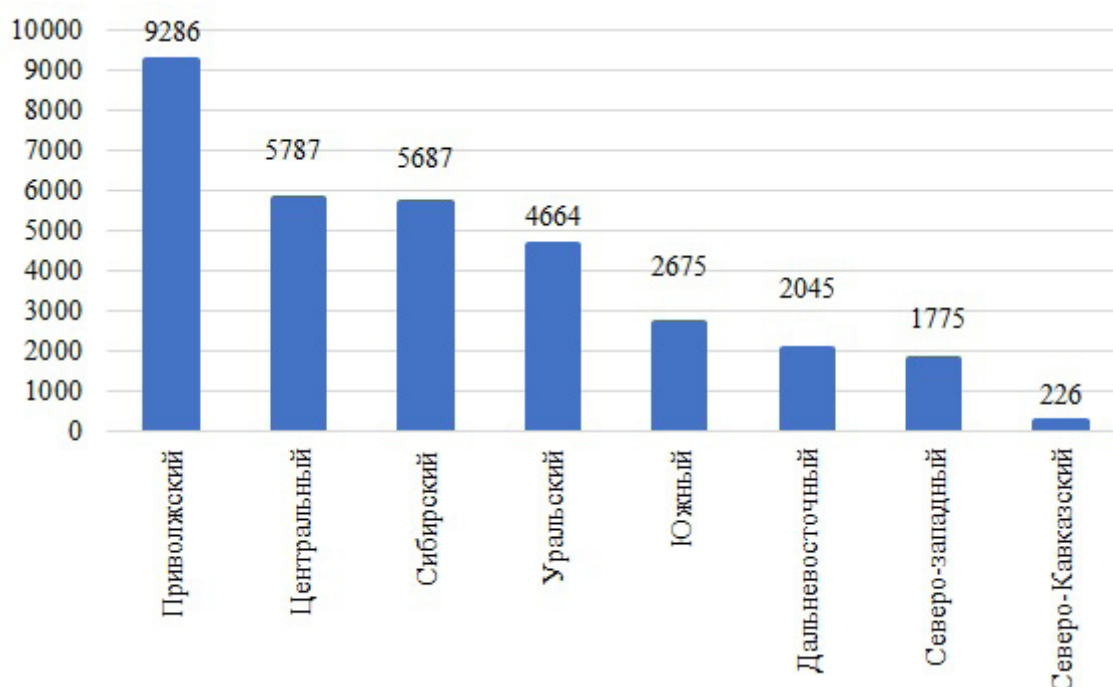


Рисунок 1. Востребованность специалистов вахтовых форм труда в различных федеральных округах Российской Федерации (по данным сайта hh.com об актуальных вакансиях работы вахтовым методом на 04.05.2020)

Таблица 1. Востребованность специалистов вахтовых форм труда по отраслям в РФ (количество вакансий)

Наименование отрасли	Кол-во вакансий	Наименование отрасли	Кол-во вакансий
Строительство, недвижимость, эксплуатация, проектирование	4277	Автомобильный бизнес	148
Металлургия, металлообработка	3922	Товары народного потребления (непищевые)	116
Тяжелое машиностроение	3177	ЖКХ	111
Промышленное оборудование, техника, станки и комплектующие	2567	Электроника, приборостроение, бытовая техника, компьютеры и оргтехника	107
Нефть и газ	1439	Химическое производство, удобрения	103
Добывающая отрасль	1428	Лесная промышленность, деревообработка	69
Перевозки, логистика, склад	1311	Медицина, фармацевтика, аптеки	60
Розничная торговля	487	Информационные технологии, системная интеграция, интернет	58
Гостиницы, рестораны, общепит, кейтеринг	368	Образовательные учреждения	44
Энергетика	346	СМИ, маркетинг, реклама, BTL, PR, дизайн, продюсирование	38
Продукты питания	213	Сельское хозяйство	35
Услуги для населения	189	Управление многопрофильными активами	12
Финансовый сектор	181	Телекоммуникации, связь	10

Примечание: в таблице указано количество вакансий в каждой сфере по данным сайта hh.com об актуальных вакансиях работы вахтовым методом на 04.05.2020.

Как видно из данных Таблицы 1, большая востребованность вахтовых работников наблюдается в сфере строительства, в частности крупных и новых промышленных объектов.

Трудовых ресурсов для обеспечения полномасштабного строительства недостаточно в регионах, с одной стороны, и прекращение необходимости в них после завершения строительства, с другой стороны, делает актуальным применение вахтовых форм труда и привлечение на эти работы специалистов из других регионов страны.

К настоящему времени проведено большое количество научных исследований, посвящённых разработке и внедрению медико-биологических программ и технолого-организационных мероприятий, таких как комплексная система медицинского обеспечения вахтового персонала в условиях Крайнего Севера (Шишкина, 1995; Теддер и др., 1996; Дубинина и др., 2012; Хаснулин, Хаснулина, 2012; Морозов и др., 2013; Joys et al., 2013) или системы снижения аварийности и травматизма вахтового персонала нефтегазодобывающих предприятий (Силин, Маслаков, 2004; Глебова, 2009; Дулясова, Тарасова, 2005; Иванова, 2003; Adams et al., 2019; Albrecht, Anglim, 2018; Gardner et al., 2018; Mette et al., 2018; Miller et al., 2019) и модели психологического сопровождения вахтового труда, осуществляемого в условиях Крайнего Севера (Корнеева и др., 2019; Симонова, 2009; Корнеева, Симонова, 2014; Parkes, 2002). Широкая вариативность отраслей промышленности, которые применяют вахтовый метод организации труда, делает необходимой адаптацию существующих технологий медико-психологического сопровождения трудовой деятельности персонала.

Вахтовый метод труда предполагает работу в суровых климато-географических условиях и требует от человека мобилизации адаптационных ресурсов. Профессиональная успешность специалистов при этом обусловлена, в первую очередь, успешностью преодоления ограничений среды (климато-географические факторы, групповая изоляция с вынужденным кругом общения, интенсивные режимы труда и отдыха, вредные и опасные условия). Таким образом, работа вахтовым методом — это всегда напряжённый труд, и лишь немногие имеют достаточные адаптационные резервы и эффективно спонтанно приспосабливаются к таким условиям. Часть людей не справляются с нагрузками и увольняются в течение одного-двух лет работы, остальные достигают успешности профессиональной деятельности вахтовым методом ценой чрезмерного расходования внутренних ресурсов, что в итоге может привести к потере физического и психического здоровья. Следовательно, вахтовый персонал³ нуждается в комплексном медико-психологическом сопровождении труда и отдыха. Методология такого сопровождения требует специальной разработки. Нами предложен мета-адаптивный подход (сопровождение перехода к постоянной адаптации через специфическую адаптацию) с использованием дифференциального анализа профессиональной деятельности (Симонова, 2011).

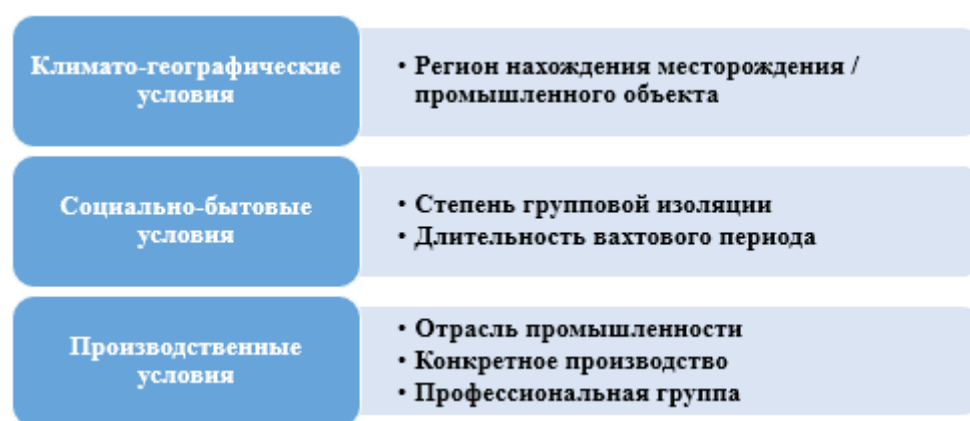


Рисунок 2. Уровни дифференциального анализа профессиональной деятельности при вахтовом методе организации труда

Классификации профессий изучаются в рамках направления психологии труда — психологического профессиоведения. Профессиографическое направление исследования базируется на принципе комплексного изучения профессий с экономической, социальной, психологической, физиологической, гигиенической, медицинской и профессионально-технической стороны и ориентировано на обеспечение профессиональной успешности работников (Корнеева, Симонова, 2013). Классификации профессий создаются для различных целей: гигиены и охраны труда, подбора и рациональной расстановки кадров, профориентации и др. В настоящее время разработаны специальные классификации: профессий социэкономического типа, группы автономических профессий, группы гностических профессий, видов операторского труда и др. (Климов, Носкова, Солнцева, 2020). В предыдущих наших исследованиях разработаны отдельные психологические классификации профессий для нефтегазодобывающей, алмазодобывающей, лесозаготовительной промышленности и строительства крупных промышленных объектов (Корнеева и др., 2019; Корнеева, Симонова, 2014; Симонова, 2009). Уникальность настоящей работы заключается в разработке единой психологической классификации профессий различных производств, использующих вахтовую организацию труда.

Организация исследования

Цель исследования — создание психологической классификации профессий, востребованных при вахтовой организации труда на промышленных предприятиях с учётом цели, средств, условий и организации профессиональной деятельности.

Выборка

Материалы исследования собраны посредством пяти научных экспедиций на различные промышленные объекты, использующие вахтовый метод организации труда.

1. Строительство магистральных газопроводов, Республика Коми ($N = 80$).
2. Нефтедобывающее производство, Ненецкий Автономный Округ ($N = 70$).
3. Алмазодобывающее производство, Архангельская область ($N = 70$).
4. Строительство объекта «Крымский мост», ст. Тамань, Краснодарский край ($N = 82$).
5. Морская ледостойкая платформа, Каспийское море ($N = 50$).

Выбор в качестве эмпирических объектов для исследования промышленных предприятий обусловлен рядом причин. С одной стороны, традиционно к предприятиям, организациям и объектам, на которых может применяться вахтовый метод организации работ, относятся компании нефтяной промышленности, газовой промышленности, лесной промышленности и лесного хозяйства, геологоразведки и железнодорожного транспорта, а также строительно-монтажные тресты и приравненные к ним организации (Постановление..., 1987). С другой стороны, как показал анализ востребованности специалистов вахтовых форм труда (Табл. 1), эти тенденции характерны и в настоящее время, так как работа персонала вахтовым методом больше всего требуется в сфере строительства, металлургии, тяжелого машиностроения, промышленного оборудования, нефти и газа, добывающей промышленности и других. Анализ вакансий имеет свои ограничения в оценке численности вахтового персонала, так как отражает только свободные позиции. Следует отметить, что в добывающей промышленности на Крайнем Севере и в Арктике в основном используется вахтовый метод.

В настоящем исследовании принципиально уделяется внимание вахтовым работникам, которые осуществляют частые маятниковые миграции, то есть продолжительность их

вахтового и межвахтового периода не превышает двух месяцев. Как показали предыдущие исследования, именно частые перемещения, а следовательно, и частые циклы адаптации-реадаптации, являются дополнительным негативным фактором, требуют от сотрудников больших внутренних ресурсов. Более длительные вахтовые периоды (моряки, полярники) характеризуются своей спецификой адаптации и воздействующих на персонал факторов среды. Группы участников полярных экспедиций малочисленны и, как правило, изолированы на очень долгий период. Специфика их групповой изоляции, по мнению исследователей, похожа на космические экспедиции, что активно используется при моделировании командного взаимодействия в космических полетах (McPhee, Charles, 2009).

Вариативность выбранных для исследования предприятий обусловлена возможностью их разделение на каждом из уровней дифференциального анализа. На рисунке 3 представлена соотнесённость выборок исследования по уровням дифференциального анализа вахтового труда. Как видно на рисунке, выбранные производства отличаются как климато-географическим расположением объектов, так и степенью групповой изоляции, что изучается нами в каждой экспедиции на первых двух уровнях дифференциального анализа. Реализация третьего уровня дифференциального анализа затруднена высоким разнообразием трудовых постов. На современном этапе мир профессий требует перехода от номинальных различий между должностями к анализу непосредственного функционала на данном трудовом посту. Одна и та же позиция в штатном расписании может подразумевать очень разные условия и содержание профессиональной деятельности. При этом современные средства анализа данных позволяют учитывать больше число характеристик и выделять из них более существенные и менее существенные для решения той или иной задачи. Наша задача была объединить максимально похожие трудовые посты в группы для последующего однотипного психологического сопровождения. На всех изучаемых производствах проанализировано 133 различных трудовых поста, в том числе, на основании штатных расписаний и списков должностей.

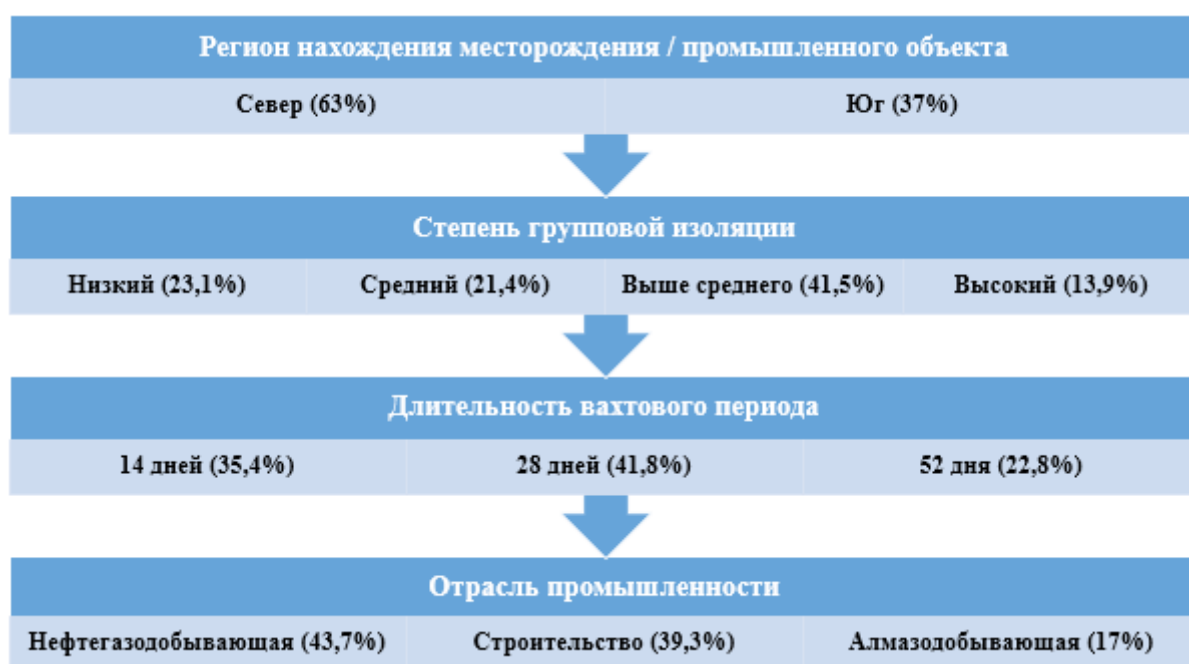


Рисунок 3. Соотнесенность выборок исследования по уровням дифференциального анализа вахтового труда (% от общей выборки исследования)

Методы

С 1920-х гг. и по настоящее время психологическое изучение различных видов профессиональной деятельности занимает центральное место в нескольких научно-прикладных направлениях отечественной психологической науки (Иванова, 2006). Разработаны различные методики и схемы профессиографии (Иванова, 2006), учитывающие классы, виды, типы трудовой деятельности, активность субъекта труда, специфику условий и предмета труда и другие особенности, реализующие общенаучный принцип дополнительности при описании сложных систем.

Профессиографирование

В качестве метода нашего исследования использовалось профессиографирование (представляет собой описание профессии, сделанное по определённой схеме и для решения определённых задач) с применением «формулы профессий» Е. А. Климова в модификации В. В. Пчелиновой (Пчелинова, 2011), где каждый трудовой пост описан максимально полно по десяти обобщённым характеристикам в закодированном виде. В данной «формуле» все профессии дифференцируются по 53 критериям, соответствующим 10 основаниям: *цели труда* (гностическая, преобразующая, изыскательская), *средствам труда* (ручные, механизированные, автоматизированные, пульт управления, функциональные), *характеру условий данной работы* (алгоритм, труд с принятием решения или испытательный труд), *формам организации труда* (индивидуальный или коллективный), *условиям работы* (исполнительская, самоорганизация или организаторская), *контактам на работе* (вынужденные, немногочисленные и другие), *ответственности* (моральная, материальная, за жизнь и здоровье людей), *физическим условиям труда* (бытовые, открытый воздух), *необычным условиям труда* (опасности, риски, ночные смены и другие), *предметной сфере* (природа, человек, знак, техника, художественный образ).

Необходимую информацию для составления «формул профессий» по заданной схеме получали путём *анализа документов* (должностных инструкций, описаний труда различных специалистов), с помощью *беседы* непосредственно с работниками, руководителями, а также с использованием *метода наблюдения* за трудом специалистов в течение научных экспедиций. На каждом промышленном объекте мы осуществляли наблюдение различных трудовых постов, фиксируя параметры, необходимые для построения «формул профессий». Недостающие и спорные характеристики уточнялись средствами беседы и консультаций с экспертами.

Обработка данных

Для статистической обработки первичных данных были использованы описательные статистики, многомерное шкалирование, кластерный анализ «методом k-средних» и многомерный дискриминантный (пошаговым методом) анализы. Решение о числе и содержании кластеров принималось в три этапа. На первом этапе 53-мерность изначально представленных 133 точек была снижена до трёх измерений с помощью критерия каменистой осыпи Р. Кэттела. Далее необходимость деления именно на четыре группы была подтверждена иерархическим кластерным анализом с явным выделением четырёх ветвей дендрограммы. Далее для описания полученных групп были последовательно реализованы кластерный анализ «методом k-средних» с принудительным делением на четыре кластера и многомерный дискриминантный (пошаговым методом) анализ. *Статистическая обработка данных* производилась с применением статистического пакета IBM SPSS Statistics 23.00 (лицензионное соглашение № Z125-3301-14 (Северный (Арктический) федеральный университет им. М. В. Ломоносова).

Результаты исследования

База исходных данных из 133 формул профессий, составленная в бинарном ключе по 53 переменным, была подвергнута многомерному шкалированию (PROXSCAL). Для принятия решения о размерности проанализирован график собственных значений (Рис. 4).

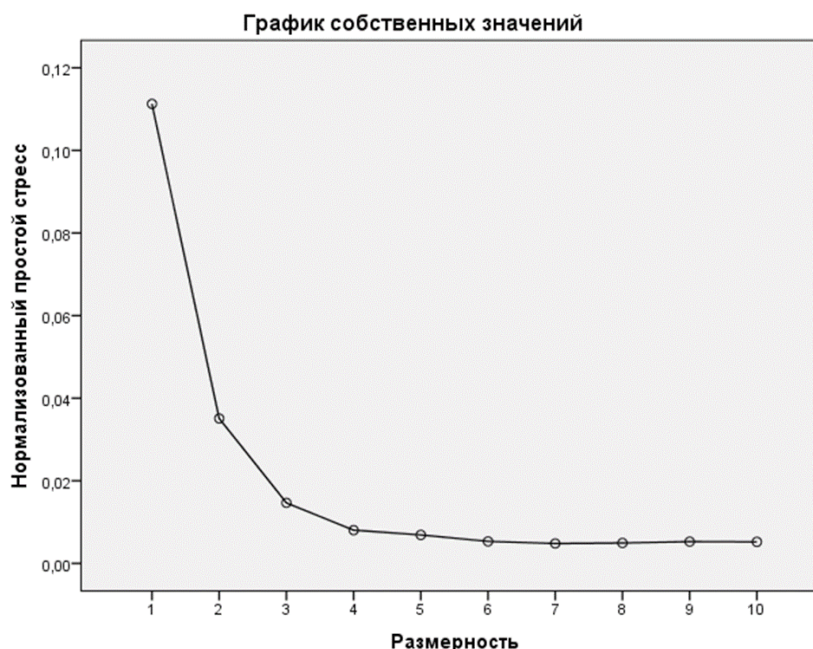


Рисунок 4. График собственных значений кластеров

Согласно рисунку 4, оптимально использовать трехмерную модель (точка перегиба графика собственных значений). На основании визуализаций трёхмерной модели и по итогам проведения иерархического кластерного анализа с построением дендрограммы была выявлена четырёхкластерная природа разнообразия 133 объектов, измеренных по 53 параметрам. Для изучения структуры и качества выявленных четырёх групп были последовательно проведены кластерный анализ «методом k-средних», многомерный дискриминантный (пошаговым методом) анализы. При кластеризации методом k-средних использовалась мера различия для бинарных данных — различие структур, которая вычисляется по таблице с четырьмя клетками как $bc/(n^2)$, где b и c представляют диагональные клетки с подсчётами числа случаев несовпадения значений для объектов, между которыми вычисляется расстояние, а n является суммарным числом совпадений и несовпадений, а также использовался метод дальнего соседа (*furthest neighbor*). По итогам анализа дендрограммы и информации о четырёхмерной модели осуществлено деление всей совокупности профессий на четыре группы, данное решение из четырёх кластеров было сохранено. В первый кластер вошли 12,8% (17) профессий, во второй — 29,3% (39), в третий — 27,8% (37) и в четвёртый — 30,1% (40).

Для оценки ключевых различий представителей различных профессий по кластерам по отдельным элементам формулы профессий применён пошаговый дискриминантный анализ, реализующий трёхмерную модель, искомую нами согласно многомерного шкалирования.

Дискриминантный анализ с предсказанием четырёх групп профессий по формулам профессий (качество предсказания 97,6%, критерий λ Уилкса ($Wilk's\ Lambda$) = 0,316, $p < 0,001$) выявил три канонических функции.

Таблица 2. Матрица структуры дискриминантного анализа

Параметры описания (формулы) профессии	Канонические функции		
	1	2	3
Средства труда: функциональные (органы чувств, мимика, жесты и широких интеллектуальных средств, используемых в оперативном режиме, для решения практических и теоретических задач)	.489*	-.009	.015
Средства труда: пульт управления	.368*	-.174	.177
Цель: гностическая (оценивать уже имеющееся какое-либо изделие, производство искусства, поведение людей и т.п.)	.241*	.164	-.202
Ответственность: материальная	.148*	.020	-.087
Средства труда: функциональные 2 (невербальное поведение)	.053*	-.025	.025
Цель: изыскательская (изобретать, придумывать что-либо, находить новый вариант, результат, образец)	.152	.389*	-.332
Характер деятельности: алгоритмизированный	-.232	-.284*	.039
Цель: преобразующая 3 (обслуживать)	-.199	-.264*	-.219
Характер деятельности: алгоритмизированный труд с принятием решения	.117	.195*	-.014
Особые условия: работа связана со значительными физическими нагрузками	-.146	.306	.448*
Условия труда: на открытом воздухе	-.127	.300	.335*
Организация труда: коллективная, целостность работы зависит от процессов и результатов труда других	-.099	.144	.253*
Особые условия: работа относится к категории «с вредными условиями труда» — колебания температуры, влажности, шума, освещённости, давления, вибрации.	-.008	.130	.153*

Примечание: * — $p < 0,05$

Таблица 3. Центроиды групп профессий в пространстве канонических функций

Группы трудовых постов	Функция		
	1	2	3
Кластер 1	.387	5.206	-1.761
Кластер 2	-3.530	.646	1.899
Кластер 3	7.023	-.821	.346
Кластер 4	-3.219	-2.083	-1.423

Таким образом, математическая обработка итогов профессиоведческого анализа продемонстрировала три ведущих дихотомических измерения и четыре группы с различными координатами в этих измерениях. Как видно из данных рисунка 5, в результате пошагового дискриминантного анализа все профессии классифицировались по трём осям.

Синяя ось: инженерный труд, предполагающий оценку труда других, использование пульта управления и функциональных средств труда.

Красная ось: разработка новых способов деятельности и оптимизация — обслуживание и алгоритмический характер деятельности.

Зелёная ось: физические нагрузки на открытом воздухе с вредными условиями труда.

При соотнесении функций в центроидах групп четырёх кластеров определены следующие профессиональные группы.

1. *Труд по оптимизации* (новаторский труд), куда вошли профессии, предполагающие разработку новых способов деятельности, оптимизацию существующих и требующие

принятия решений. К числу таких профессий относятся: альпинист, геолог, пожарный, полевой координатор, механик по ряду работ и другие.



Рисунок 5. Графическое представление результатов пошагового дискриминантного анализа по разделению всей совокупности профессий вахтовых форм труда на четыре группы

2. *Исполнительский труд* (рабочие), куда вошли профессии, предполагающие интенсивные физические нагрузки на открытом воздухе, вредные условия труда и коллективное выполнение задач. В эту группу вошли арматурщик, бетонщик, водитель, крановщик, сварщик, монтажник и другие.

3. *Административно-управленческий труд* — профессии, применяющие функциональные средства труда (органы чувств, мимика, жесты и широких интеллектуальных средств, используемых в оперативном режиме, для решения практических и теоретических задач) и пульт управления, осуществляющие функцию контроля и несущие материальную ответственность. К их числу относятся ведущий инженер, горный диспетчер, горный мастер, технолог.

4. *Труд по обслуживанию технических средств и управлению специализированной техникой* (машинисты), чей труд является алгоритмизированным и направлен на преобразование и обслуживание техники и других устройств. Работу, как правило, осуществляют в помещении или непосредственно находясь в кабине управляемой техники. В эту группу входят машинисты, операторы котельной, техники и другие.

Обсуждение результатов

В ранее проведенных нами исследованиях (Корнеева и др., 2019; Корнеева, Симонова, 2014; Симонова, 2009) разрабатывались психологические классификации профессий для отдельных видов производств, которые применяют вахтовую организацию труда.

Соотнесение этих классификаций и полученной в ходе настоящего исследования представлены в таблице 4.

Таблица 4. Соотнесение психологических классификаций профессий вахтовых форм труда и для отдельных видов производств

№	Психологические классификации профессий отдельных производств	Полученная психологическая классификация профессий вахтовых форм труда			
		Труд по оптимизации	Исполнительский труд (рабочие)	Административно-управленческий труд	Труд по обслуживанию технических средств и управлению универсальной техникой
1	Психологическая классификация профессий вахтовых форм труда на Крайнем Севере (нефтегазоразведка)	Управленцы	Длительные физические нагрузки на открытом воздухе Водители	Управленцы	Операторы Специалисты по техническому обслуживанию Водители (машинисты) Бытовое обслуживание
2	Психологическая классификация профессий алмазодобывающего производства	Управленческий и контролирующий персонал	Извлечение и подготовка сырья к обработке	Операторы поста управления Управленческий и контролирующий персонал	Технического обслуживания механизмов Операторы поста управления Извлечение и подготовка сырья к обработке
3	Психологическая классификация профессий лесозаготовительного производства	—	Исполнительский труд	—	Операторский труд (машинисты)
4	Психологическая классификация профессий при строительстве крупных промышленных объектов	—	Электрогазосварщики Монтажники	—	Работники бытового обслуживания Машинисты

Как видно из данных таблицы, разработанная универсальная психологическая классификация профессий вахтовых форм труда позволила, с одной стороны, укрупнить некоторые профессиональные группы, такие как труд по обслуживанию технических средств и управлению универсальной техникой, куда входят операторы, специалисты по техническому обслуживанию, водители (машинисты), бытовое обслуживание и другие. С другой стороны, она позволила дифференцировать представителей одной профессиональной группы на несколько: например, водители, которые осуществляют только доставку груза или людей, входят в группу «исполнительский труд», а те, кто управляют универсальным транспортным средством (например, машинисты харвестеров⁴ и проч.), входят в группу труд по обслуживанию технических средств и управлению универсальной техникой.

Аналогичным образом в проведенных ранее исследованиях профессий из групп «труд по оптимизации» и «административно-управленческий труд» входили в одну большую группу «управленцы». Это может быть обусловлено малочисленностью наряду с явным отличием от других групп, в силу чего при анализе они объединялись в общую группу. При обобщении

⁴ Харвестер (англ. *harvester*, от *harvest* «собирать урожай») — уборочная техника, комбайн. Например: лесозаготовительный комбайн — многооперационная лесосечная машина. *Прим. ред.*

результатов нескольких исследований в общую выборку их число достаточно для разделения на две группы по принципу различных профессиональных задач, условий и организации труда. Несмотря на то, что эти группы малочисленны, данные представители единичные и ключевые специалисты на предприятии, от эффективности которых существенно зависит успешность работы всего предприятия. Поэтому считаем важным при сопровождении вахтового персонала учитывать выявленные различия и определять их в различные группы.

Проанализировав полученные результаты, мы можем утверждать, что полученное деление всех профессий, востребованных при вахтовой организации труда, позволяет оптимизировать систему психологического сопровождения персонала. Разработка таких программ может быть составлена под каждую обобщённую профессиональную группу, учитывая её специфику (адаптация, развитие, психокоррекция неблагоприятных состояний и проч.). При разработке системы профессионального отбора персонала возможно воспользоваться модульным принципом и разработать критерии для обобщённых групп в целом, затем их детализировать в зависимости от конкретных подгрупп данного вида производства, так как она отражается и в наполняемости групп, которая требует уточнения.

Заключение

Таким образом, предложенная психологическая классификация профессий позволяет учёным-исследователям, практическим психологам и специалистам по управлению персоналом сократить дифференциацию специалистов вахтовых форм труда до учёта четырёх разнородных групп (труд по оптимизации; исполнительский труд (рабочие); административно-управленческий труд и труд по обслуживанию технических средств и управлению специальной техникой) с минимальной потерей особенностей информации.

Универсальная психологическая классификация профессий вахтовых форм труда позволила укрупнить некоторые профессиональные группы (труд по обслуживанию технических средств и управлению универсальной техникой, включающая операторов, специалистов по техническому обслуживанию, водителей (машинистов) и др.), а также дифференцировать представителей одной профессиональной группы на несколько (водители входят в группу труд по обслуживанию технических средств и в группу по управлению универсальной техникой).

Финансирование

Исследование выполнено при финансовой поддержке проекта FSRU-2020-006 в рамках выполнения государственного задания на проведение фундаментальных научных исследований по теме «Оценка психологических рисков в профессиональной деятельности специалистов экстремального профиля», 2020-2022 гг.

Литература

- Глебова, Е. В. (2009). *Снижение риска аварийности и травматизма в нефтегазовой промышленности на основе модели профессиональной пригодности операторов*: дис. ... д-ра техн. наук. Уфа.
- Дубинина, Н. И., Дегтева, Г. Н., Корнеева, Я. А. (2012). Медицинские аспекты системы управления профессиональными рисками вахтового персонала в условиях Крайнего Севера. *Научное обозрение: гуманитарные исследования*, 4, 131–138.

- Дулясова, М. В., Тарасова, Л. Н. (2005). Портрет потенциально травмируемого работника нефтехимического предприятия. *Нефтегазовое дело*, 1. URL: <http://www.ogbus.ru>
- Иванова, Е. М. (2006). *Психология профессиональной деятельности*. М.: ПЕР СЭ.
- Иванова, М. В. (2003). *Разработка метода снижения риска аварийности и травматизма в газовой промышленности на основе профессионального отбора операторов: на примере операторов по добыче газа*: дис.... канд. техн. наук. М.
- Климов, Е. А. (2004). *Психология профессионального самоопределения*. М.: Академия.
- Климов, Е. А., Носкова, О. Г., Солнцева, Г. Н. (2020). *Психология труда, инженерная психология и эргономика. В 2-х ч. Часть 1*. М: Издательство Юрайт.
- Корнеева, Я. А., Симонова, Н. Н. (2013). *Психологическое профессиоведение: учебно-методическое пособие по дисциплине «Психология труда»*. Архангельск: ИД САФУ.
- Корнеева, Я. А., Симонова, Н. Н. (2014). *Адаптационные стратегии вахтовых работников на Крайнем Севере в контексте риск-ориентированного подхода*. Архангельск: ИД САФУ.
- Корнеева, Я. А., Симонова, Н. Н., Прялухин, Е. М. (2019). Оценка дискомфорта неблагоприятных факторов среды для вахтовых работников на юге России. *Безопасность труда в промышленности*, 2, 35–42.
- Морозов, И. С., Кривецкий, И. М., Волохина, А. Т., Глебова, Е. В. (2013). Анализ особенностей профессиональной деятельности персонала ООО «Газпром добыча Надым», влияющих на безопасность производственного процесса. *Труды РГУ нефти и газа имени им. Губкина*, 4(273), 132–142.
- Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 N 794/33-82 (ред. от 17.01.1990, с изм. от 19.02.2003) «Об утверждении Основных положений о вахтовом методе организации работ».
- Пчелинова, В. В. (2011). *Формирование представлений о мире профессий в консультировании*. Автореф. ... к. психол. н. М.
- Силин, А. Н., Маслаков, Н. А. (2004). *Вахтовый метод на Тюменском Севере: двадцать лет спустя*. Тюмень: Вектор Бук.
- Симонова, Н. Н. (2009). Психологическая классификация профессий, востребованных при вахтовой организации труда в условиях Крайнего Севера. *Вестник Поморского университета. Серия: гуманитарные и социальные науки*, 1, 144–147.
- Симонова, Н. Н. (2011). *Психологический анализ профессиональной деятельности специалистов нефтегазодобывающего комплекса (на примере вахтового труда в условиях Крайнего Севера)*. Дис. ... д-ра психол. наук. М.
- Теддер, Ю. Р., Гудков, А. Б., Дёгтева, Г. Н., Симонова, Н. Н. (1996). *Актуальные вопросы физиологии и психологии вахтового труда в Заполярье*. Архангельск: Изд-во СГМУ.
- Хаснулин, В. И., Хаснулина, А. В. (2012). Психоэмоциональный стресс и метеореакция как системные проявления дизадаптации человека в условиях изменения климата на Севере России. *Экология человека*, 8, 3–7.
- Шишкина, Т. Н. (1995). К вопросу об организации медицинского обеспечения рабочих вахтовиков нефтегазовой индустрии Крайнего Севера. *Новости отоларингологии и логопатологии. Спец. вып. Медицина Севера*, 213, 10–15.
- Adams, M. E., Lazarsfeld-Jensen, A., Francis K. (2019). The implications of isolation for remote industrial health workers. *Rural and remote health*, 19(2). 5001. <https://doi.org/10.22605/RRH5001>
- Albrecht, S. L., Anglim, J. (2018). Employee engagement and emotional exhaustion of fly-in-fly-out workers: A diary study. *Australian Journal of Psychology*, 70(1), 66–75. <https://doi.org/10.1111/aj-py.12155>

- Barclay, M. A, Harris, J, Everingham, J.-A. et al. (2016). Geologists, FIFO work practices and job satisfaction. *Applied Earth Science*, 125, 221–230. doi:10.1080/03717453.2016.1239036
- Chamber of Minerals and Energy of Western Australia (2006). *People at work*. Perth, WA: CMEWA.
- Gardner, B., Alfrey, K. L., Vandelanotte, C., Rebar, A. L., (2018). Mental health and well-being concerns of fly-in fly-out workers and their partners in Australia: a qualitative study. *BMJ Open*, 8(3), e019516. DOI: 10.1136/bmjopen-2017-019516
- Houghton, D. (1993). Long distance commuting: A new approach to mining in Australia. *The Geographical Journal*, 159(3), 281–290. DOI: 10.2307/3451278
- Joyce, S. J., Tomlin, S. M., Somerford, P. J. et al. (2013). Health behaviours and outcomes associated with fly-in fly-out and shift workers in Western Australia. *International Medicine Journal*, 43, 440–444. DOI 10.1111/j.1445-5994.2012.02885.x
- Landesman, J., Seward, R. R. (2013). Long distance commuting and couple satisfaction in Israel and United States: An exploratory study. *J Comp Fam Stud*, 44, 765–81.
- McPhedran, S., De Leo, D. (2013). Suicide among miners in Queensland, Australia: a comparative analysis of demographics, psychiatric history, and stressful life events. *SAGE Open*, 3, 2158244013511262. doi: 10.1177/2158244013511262
- McPhee, J. C., Charles, J. B., (2009). *Human Health and Performance Risks of Space Exploration Missions. Evidence reviewed by the NASA Human Research Program*.
- Mette, J., Velasco, G. M., Harth, V., Preisser, A. M., Mache, S. (2018). Healthy offshore workforce? A qualitative study on offshore wind employees' occupational strain, health, and coping. *BMC Public Health*, 18, 172. doi: 10.1186/s12889-018-5079-4.
- Miller, P., Brook, L., Stomski, N. J., Ditchburn, G., Morrison, P. (2019). Depression, suicide risk, and workplace bullying: a comparative study of fly-in, fly-out and residential resource workers in Australia. *Australian health review: a publication of the Australian Hospital Association*, 44(2), 248–253. doi: 10.1071/AH18155
- Parkes, K. R. (2002). *Psychosocial aspects of work and health in the North Sea oil and gas industry: Summaries of reports published 1996-2001*. London: Health and Safety Executive.
- Rebar, A. L., Alfrey, K. L., Gardner, B., Vandelanotte C. (2018). Health behaviours of Australian fly-in, fly-out workers and partners during on-shift and off-shift days: an ecological momentary assessment study. *BMJ Open*, 8(12), DOI: 10.1136/bmjopen-2018-023631.
- Storey, K., Shrimpton, M. (1989). *Long distance labour commuting in the Canadian mining industry*. (Working Paper No. 43) Kingston, Ontario: Queen's University, Centre for Resource Studies. <https://archive.org/details/longdistancelabo0000stor>

Поступила 02.09.2020



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Psychological classification of professions in the fly-in-fly-out work organization at industrial enterprises

Yana KORNEEVA

Natalia SIMONOVA

Northern (Arctic) Federal University named after M. V. Lomonosov, Arkhangelsk, Russian Federation

Abstract. The wide representation of industries that use the fly-in-fly-out method of labor organization makes it necessary to adapt the existing technologies of medical and psychological support for personnel. It seems expedient to analyze the features of the activity and organization of labor of the entire variety of professions that are in demand when working on a fly-in-fly-out basis, and to develop a classification of professions for the further work of psychological support for each of the professional groups. *Purpose.* The purpose of the study is to create a psychological classification of professions in demand in the fly-in-fly-out work organization. *Study design.* The research materials were collected through five scientific expeditions to various industrial facilities using a fly-in-fly-out work organization: oil and gas production on land and at sea, a diamond mining enterprise and during the construction of a large industrial facility. In all studied industries, 133 different professions were analyzed. With the help of professiography using the “formula of professions” E. A. Klimov as modified by V. V. Pchelinova, all selected professions were differentiated according to ten generalized characteristics. Further, descriptive statistics, multidimensional scaling, cluster analysis by the “k-means method” and multidimensional discriminant (step-by-step method) analyzes were applied step by step. *Findings.* As a result, a psychological classification of professions in demand in the fly-in-fly-out work organization was developed, consisting of four key professional groups: work on optimization; performing labor (workers); administrative and managerial work and work on the maintenance of technical equipment and the management of universal equipment. *Practice implementation.* The development of programs for psychological support of personnel can be compiled for each generalized professional group, taking into account its specifics (adaptation, development, psycho-correction of unfavorable conditions, etc.).

Keywords: psychological classification of professions, fly-in-fly-out work, oil and gas production, diamond production, construction, labor psychology, professional writing.

References

- Adams, M. E., Lazarsfeld-Jensen, A., Francis K. (2019). The implications of isolation for remote industrial health workers. *Rural and remote health*, 19(2), 5001. doi : 10.22605/RRH5001
- Albrecht, S. L., Anglim, J. (2018). Employee engagement and emotional exhaustion of fly-in-fly-out workers: A diary study. *Australian Journal of Psychology*, 70(1), 66-75. doi: 10.1111/aj-py.12155
- Barclay, M. A, Harris, J, Everingham, J.-A. et al. (2016). Geologists, FIFO work practices and job satisfaction. *Applied Earth Science*, 125, 221–230. doi:10.1080/03717453.2016.1239036
- Chamber of Minerals and Energy of Western Australia (2006). *People at work*. Perth, WA: CMEWA.

- Dubinina, N. I., Degteva, G. N., Korneyeva, Ya. A. (2012). Meditsinskiye aspekty sistemy upravleniya professional'nymi riskami vakhtovogo personala v usloviyakh Kraynego Severa [Medical aspects of the system for managing professional risks of rotational personnel in the Far North]. *Nauchnoye obozreniye: gumanitarnyye issledovaniya*, 4, 131–138.
- Dulyasova, M. V., Tarasova, L. N. (2005). Portret potentsial'no travmiruyemogo rabotnika neftekhimicheskogo predpriyatiya [A portrait of a potentially injured petrochemical worker]. *Neftegazovoye delo*, 1. URL: <http://www.ogbus.ru>
- Gardner, B., Alfrey, K. L., Vandelanotte, C., Rebar, A. L., (2018). Mental health and well-being concerns of fly-in fly-out workers and their partners in Australia: a qualitative study. *BMJ Open*, 8(3):, e019516. doi: 10.1136/bmjopen-2017-019516
- Glebova, Ye. V. (2009). *Snizheniye riska avariynosti i travmatizma v neftegazovoy promyshlennosti na osnove modeli professional'noy prigodnosti operatorov* [Reducing the risk of accidents and injuries in the oil and gas industry based on the model of professional suitability of operators]: dis. ... d-ra tekhn. nauk. Ufa.
- Houghton, D. (1993). Long distance commuting: A new approach to mining in Australia. *The Geographical Journal*, 159(3), 281–290. doi: 10.2307/3451278
- Ivanova, M. V. (2003). *Razrabotka metoda snizheniya riska avariynosti i travmatizma v gazovoy promyshlennosti na osnove professional'nogo otbora operatorov: na primere operatorov po dobyche gaza* [Development of a method for reducing the risk of accidents and injuries in the gas industry based on the professional selection of operators: on the example of gas production operators]: dis.... kand. tekhn. nauk. M.
- Ivanova, Ye. M. (2006). *Psikhologiya professional'noy deyatel'nosti* [Psychology of professional activity]. M.: PER SE.
- Joyce, S. J., Tomlin, S. M., Somerford, P. J. et al. (2013). Health behaviours and outcomes associated with fly-in fly-out and shift workers in Western Australia. *International Medicine Journal*, 43, 440–444. DOI: 10.1111/j.1445-5994.2012.02885.x
- Khasnulin, V. I., Khasnulina, A. V. (2012). Psikhoeemotsial'nyy stress i meteoreaktsiya kak sistem-nyye proyavleniya dizadaptatsii cheloveka v usloviyakh izmeneniya klimata na Severe Rossii [Psycho-emotional stress and meteorological reaction as systemic manifestations of human disadaptation in the context of climate change in the North of Russia]. *Ekologiya cheloveka*, 8, 3–7.
- Klimov, Ye. A. (2004). *Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya* [Psychology of professional self-determination]. M.: Akademiya.
- Klimov, Ye. A., Noskova, O. G., Solntseva, G. N. (2020). *Psikhologiya truda, inzhenernaya psikhologiya i ergonomika* [Labor psychology, engineering psychology and ergonomics]. V 2 ch. Chast' 1. M.: Izdatel'stvo Yurayt.
- Korneyeva, Ya. A., Simonova, N. N. (2013). *Psikhologicheskoye professiovedeniye: uchebno-metodicheskoye posobiye po distsipline «Psikhologiya truda»* [Psychological professional study: teaching aid on the discipline "Psychology of work"]. Arkhangel'sk: ID SAFU.
- Korneyeva, Ya. A., Simonova, N. N. (2014). *Adaptatsionnyye strategii vakhtovykh rabotnikov na Kraynem Severe v kontekste risk-oriyentirovannogo podkhoda* [Adaptation strategies of shift workers in the Far North in the context of a risk-based approach]. Arkhangel'sk: ID SAFU.
- Korneyeva, Ya. A., Simonova, N. N., Pryalukhin, Ye. M. (2019). Otsenka diskomfortnosti neblagopriyatnykh faktorov sredy dlya vakhtovykh rabotnikov na yuge Rossii [Assessment of the discomfort of unfavorable environmental factors for shift workers in the south of Russia]. *Bezopasnost' truda v promyshlennosti*, 2, 35–42.
- Landesman, J., Seward, R. R. (2013). Long distance commuting and couple satisfaction in Israel and United States: An exploratory study. *J Comp Fam Stud*, 44, 765–81.

- McPhedran, S., De Leo, D. (2013). Suicide among miners in Queensland, Australia: a comparative analysis of demographics, psychiatric history, and stressful life events. *SAGE Open*, 3, 2158244013511262. doi: 10.1177/2158244013511262
- McPhee, J. C., Charles, J. B., (2009). *Human Health and Performance Risks of Space Exploration Missions. Evidence reviewed by the NASA Human Research Program.*
- Mette, J., Velasco, G.M., Harth, V., Preisser, A. M., Mache, S. (2018). Healthy offshore workforce? A qualitative study on offshore wind employees' occupational strain, health, and coping. *BMC Public Health*, 18, 172. doi: 10.1186/s12889-018-5079-4.
- Miller, P., Brook, L., Stomski, N. J., Ditchburn, G., Morrison, P. (2019). Depression, suicide risk, and workplace bullying: a comparative study of fly-in, fly-out and residential resource workers in Australia. *Australian health review: a publication of the Australian Hospital Association*, 44(2), 248–253. doi: 10.1071/AH18155
- Morozov, I. S., Krivetskiy, I. M., Volokhina, A. T., Glebova, Ye. V. (2013). Analiz osobennostey professional'noy deyatel'nosti personala OOO «Gazprom dobycha Nadym», vliyayushchikh na bezopasnost' proizvodstvennogo protsessa [Analysis of the features of the professional activities of the personnel of Gazprom dobycha Nadym, which affect the safety of the production process]. *Trudy RGU nefti i gaza imeni im. Gubkina*, 4(273), 132–142.
- Parkes, K. R. (2002). *Psychosocial aspects of work and health in the North Sea oil and gas industry: Summaries of reports published 1996-2001.* London: Health and Safety Executive.
- Pchelinova, V. V. (2011). *Formirovaniye predstavleniy o mire professiy v konsul'tirovanii* [Formation of ideas about the world of professions in consulting]. Avtoref. ... k. psikh. n. M.
- Postanovleniye Goskomtruda SSSR, Sekretariata VTSSPS, Minzdrava SSSR ot 31.12.1987 N 794/33-82 (red. ot 17.01.1990, s izm. ot 19.02.2003) «Ob utverzhdenii Osnovnykh polozheniy o vakhtovom metode organizatsii rabot» [Resolution of the State Committee for Labor of the USSR, the Secretariat of the All-Union Central Council of Trade Unions, the USSR Ministry of Health from 31.12.1987 N 794 / 33-82 (revised from 17.01.1990, as amended from 19.02.2003) "On approval of the Basic Provisions on the rotational method of organizing work"].
- Rebar, A. L., Alfrey, K. L., Gardner, B., Vandelanotte C. (2018). Health behaviours of Australian fly-in, fly-out workers and partners during on-shift and off-shift days: an ecological momentary assessment study. *BMJ Open*, 8(12), DOI: 10.1136/bmjopen-2018-023631.
- Shishkina, T. N. (1995). K voprosu ob organizatsii meditsinskogo obespecheniya rabochikh vakhtovikov neftegazovoy industrii Kraynego Severa [On the issue of organizing medical support for shift workers in the oil and gas industry of the Far North]. *Novosti otolaringologii i logopatologii. Spets. vyp. Meditsina Severa*, 213, 10–15.
- Silin, A. N., Maslakov, N. A. (2004). *Vakhtovyy metod na Tyumenskom Severe: dvadtsat' let spustya* [Rotational method in the Tyumen North: twenty years later]. Tyumen': Vektor Buk.
- Simonova, N. N. (2009). Psikhologicheskaya klassifikatsiya professiy, vstrebovannykh pri vakhtovoy organizatsii truda v usloviyakh Kraynego Severa [Psychological analysis of the professional activities of specialists in the oil and gas production complex (on the example of shift work in the Far North)]. *Vestnik Pomorskogo universiteta. Seriya: gumanitarnyye i sotsial'nyye nauki*, 1, 144–147.
- Simonova, N. N. (2011). *Psikhologicheskiy analiz professional'noy deyatel'nosti spetsialistov neftegazodobyvayushchego kompleksa (na primere vakhtovogo truda v usloviyakh Kraynego Severa)* [Psychological analysis of the professional activities of specialists in the oil and gas production complex (on the example of shift work in the Far North)]. Dis. ... d-ra psikh. nauk. M.

- Storey, K., Shrimpton, M. (1989). *Long distance labour commuting in the Canadian mining industry*. (Working Paper No. 43) Kingston, Ontario: Queen's University, Centre for Resource Studies.
<https://archive.org/details/longdistancelabo0000stor>
- Tedder, Yu. R., Gudkov, A. B., Dogteva, G. N., Simonova, N. N. (1996). *Aktual'nyye voprosy fiziologii i psikhologii vakhtovogo truda v Zapolyar'ye* [Topical issues of physiology and psychology of shift work in the Arctic]. Arkhangel'sk: Izdatel'stvo SGMU.

Received 02.09.2020



Эмоционально-личностное благополучие как предиктор субъективной успешности трудящихся¹

КАРАПЕТЯН Лариса Владимировна

Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия

Аннотация. *Актуальность.* Деятельность трудящихся на производстве не является единственной сферой их жизнедеятельности, в структуру которой также входят семейная жизнь, досуг, забота о собственном физическом благополучии и так далее. Для успешной реализации в любой из этих сфер важно, в каком психоэмоциональном состоянии находится специалист. *Цель* — изучение связи субъективной успешности профессиональных групп трудящихся в различных сферах жизнедеятельности и эмоционально-личностного благополучия. Выборку основного этапа исследования составили представители семи профессиональных категорий, таких как сотрудники МВД, врачи, психологи, педагоги, работники сферы услуг, инженерно-технические работники и рабочие промышленных предприятий. Всего 1348 человек. *Метод.* Для измерения субъективной успешности респондентам было предложено оценить её выраженность у себя по 10-балльной шкале, где 1 балл — «не чувствую себя успешным», 7 баллов — «я абсолютно успешен» в сферах жизнедеятельности, выделенных в ходе предварительного исследования (профессиональная, семейная, когнитивная сфера и другие). Эмоционально-личностное благополучие диагностировалось при помощи методики СЭЛБ. *Результаты.* Специалисты профессиональных категорий по-разному оценивают свою успешность: наиболее успешными считают себя сотрудники МВД и врачи, наименее успешными работники промышленных предприятий и представители сферы услуг. Большинство трудящихся позитивно оценивают своё эмоционально-личностное благополучие. Наиболее высокий его уровень выявлен у сотрудников МВД и врачей. Доказано, что эмоционально-личностное благополучие выступает предиктором субъективной успешности в различных сферах жизнедеятельности отдельных групп трудящихся. Профессиональная субъективная успешность врачей является устойчивой по отношению к фактору переживания ими эмоционально-личностного благополучия или неблагополучия. *Ценность результатов* состоит в возможности их применения при психологическом сопровождении деятельности специалистов различных организаций, отраслей и ведомств с целью планирования мероприятий по оптимизации эмоционально-личностного благополучия кадрового состава.

Ключевые слова: субъективное благополучие, эмоционально-личностное благополучие, СЭЛБ, успешность, субъективная успешность.

Введение

Современная общественно-политическая, экономическая, социальная ситуация в нашей стране отличается нестабильностью, непредсказуемостью, возрастанием междуна-

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

родной напряжённости, снижением и расслоением уровня доходов населения (Чарочкина, Бартенева, Шишкова, 2020), что несёт в себе угрозу для психологического состояния граждан, в том числе для их эмоционально-личностного благополучия. Особого внимания заслуживает такая категория населения, как трудящиеся, поскольку основная нагрузка по преодолению кризисов, характерных для настоящего времени и прогнозируемых в будущем, ляжет именно на трудоспособный сегмент общества. При этом для сохранения и развития кадрового потенциала страны необходимо обращать внимание не только на диагностику уже сформированной конкурентоспособности, компетентности, мобильности специалистов, но и на выявление и изучение тех предикторов, которые обеспечивают успешность трудовых кадров как на производстве, так и в других сферах жизнедеятельности. В качестве одного из предикторов субъективной успешности специалистов различных отраслей мы предлагаем рассматривать их эмоционально-личностное благополучие.

Эмоционально-личностное благополучие

Тема переживания человеком состояния внутреннего благополучия (неблагополучия) в настоящее время привлекает внимание как зарубежных, так и отечественных учёных. Выполненные теоретические и эмпирические исследования характеризует вариативность методологических оснований, терминологическое разнообразие и разноплановость, а иногда и противоречивость полученных результатов. В отличие от зарубежных учёных, сосредоточивших своё внимание на исследовании субъективного благополучия, имеющего гедонистические корни и эмоциональный оттенок, и психологического, соотносимого с эвдемонистическим благополучием, основанным на личностных аспектах, отечественные исследователи, помимо этих двух видов, изучают также физическое, социальное, материальное, профессиональное и другие виды благополучия, которые, впрочем, в той или иной степени тяготеют либо к субъективному (эмоциональному, гедонистическому), либо к психологическому (личностному, эвдемонистическому) направлению исследования.

Мы, согласно отечественной традиции дифференциации конструкта «благополучие», предлагаем ввести новое понятие «эмоционально-личностное благополучие», обозначив им частный вид внутреннего благополучия, в основе которого лежит интеграция эмоционального компонента (основополагающего для субъективного благополучия) и личностного (определяющего психологическое благополучие) компонентов. «Эмоционально-личностное благополучие — это целостное экзистенциальное переживание состояния гармонии между внутренним и внешним миром, возникающее в процессе жизни, деятельности и общения человека. Результатом снижения уровня такой гармонии является переживание состояния эмоционально-личностного неблагополучия» (Карапетян, Глотова, 2018, с. 10).

Отметим, что структура частных видов внутреннего благополучия существенно различается. Н. Бредбурн считал, что структура *психологического благополучия* образуется двумя компонентами: позитивным и негативным аффектом (Bradburn, 1969). Большим авторитетом и популярностью в научных трудах пользуется шестикомпонентная структурная модель психологического благополучия, предложенная К. Рифф, включающая самопринятие, позитивные отношения с окружающими, автономию, управление окружающей средой, цель в жизни и личностный рост (Ryff, 1995). В основу этой модели легло обобщение различных концепций, связанных с проблемой позитивного функционирования личности, а для её эмпирической проверки был разработан опросник. Отечественные учёные Т. Д. Шевеленкова и П. П. Фесенко внесли в данную модель дополнения и уточнения интерпретаций (Шевеленкова,

Фесенко, 2005). Другие российские авторы полагают, что структура психологического благополучия состоит из аффективного, метапотребностного, мировоззренческого, интрарефлексивного и интеррефлексивного компонентов (Весна, Ширяева, 2009).

Субъективное благополучие, по мнению Э. Динера, состоит из трёх основных компонентов: удовлетворение, комплекс приятных эмоций, иными словами, позитивный аффект (*pleasant affect*) и комплекс неприятных эмоций, или негативный аффект (*unpleasant affect*) (Diener, 1984). М. Луманн с соавторами выделяют в структуре субъективного благополучия аффективный и когнитивный компоненты (Luhmann et al., 2012). По мнению Л. В. Куликова, структура субъективного благополучия включает в себя пять составляющих: психологическое благополучие, социальное, духовное, физическое и материальное благополучие (Куликов, 2004). Т. Рат и Дж. Хартер предложили выделять в структуре субъективного благополучия профессиональное, физическое, социальное, финансовое и «средовое» благополучие (Rath, Harter, 2010). Р. М. Шамионов разработал структурную модель субъективного благополучия, состоящую из эмоционального благополучия, экзистенциально-деятельностного благополучия, эго-благополучия, гедонистического благополучия, социально-нормативного благополучия (Шамионов, Бескова, 2018).

Определена структура такого вида субъективного благополучия, как психоэмоциональное благополучие, которое состоит из доминирующих эмоций, удовлетворённости жизнью, направленности на саморазвитие, самоотношения (Головей, Яценко, 2016). Структура социального благополучия характеризуется как многокомпонентная, включающая физическое здоровье, доходы и благосостояние, социальные отношения, отсутствие депрессии, работа и свободное время (Gallup–Healthways Global well-being index, 2014). Структура профессионального благополучия, согласно В. Б. Рябову, состоит из потребностей, ресурсов трудовой жизни, их мотивирующих условий, стратегий трудовой жизни, процесса трудовой жизни, содержания работы, эмоциональной удовлетворённости (неудовлетворённости) работой, рациональной удовлетворённости (неудовлетворённости) работой, профессионального потенциала и качества трудовой жизни (Рябов, 2018).

Для определения структуры эмоционально-личностного благополучия нами на выборке 117 человек было проведено пилотное исследование, позволившее сконструировать и описать структурную модель эмоционально-личностного благополучия как психологического феномена. Установлено, что структура эмоционально-личностного благополучия включает девять параметров, шесть из которых отражают внутреннее благополучие (счастье, везение, оптимизм, успех, компетентность, надёжность), а три (пессимизм, несчастье, зависть) — внутреннее неблагополучие (Карапетян, 2018).

Особо значимым для операционализации любого конструкта, построения и эмпирической проверки его структурной модели является вопрос диагностики изучаемого феномена, для чего исследователями применяется широкий спектр психодиагностических и исследовательских методик. Так, для выявления уровня психологического благополучия популярностью пользуется опросник К. Рифф «Шкала психологического благополучия» (Ryff, 1995). Широкое применение в отечественной психологии нашла адаптированная русскоязычная версия этого опросника (Шевеленкова, Фесенко, 2005). Разработана методика для исследования субъективного благополучия личности (Шамионов, Бескова, 2018). Для достижения и сохранения физического благополучия используется арт-терапевтическая методика рисуночной и телесной психотерапии с помощью визуального изобразительного творчества и движений (Беззубик и др., 2009). Программа исследования, проведённого М. Е. Балтахиновой с коллегами для изучения состояния социального благополучия, включала анкету, содержащую вопросы о социально-демографических характеристиках респондентов, вредных

привычках; наличии хронических неинфекционных заболеваний и другом (Балтахинова и др., 2013). С помощью анкетного опроса также изучался уровень духовного благополучия (Илинбаева, 2014). Диагностика финансового благополучия человека проводилась с помощью теста экзистенциальных мотиваций А. Лэнгле (Längle, Eckhardt, 2001) и метода выборочной фиксации опыта (Дорошенко, 2019).

Поскольку разработанный (адаптированный) инструментарий создавался учёными для исследования конкретных психологических феноменов, конструкторов, отражающих разные стороны внутреннего благополучия человека, то для изучения нового конструкта «эмоционально-личностное благополучие» необходимо было создать новый инструмент и осуществить его эмпирическую проверку. Для этого нами была разработана методика «Самооценка эмоционально-личностного благополучия (СЭЛБ)», а в ходе многочисленных исследований доказаны надёжность, конвергентная и прагматическая валидность данной методики (Карапетян, Глотова, 2018). Исходным положением при конструировании методики СЭЛБ стало представление о том, что люди, оценивая собственное благополучие, вкладывают субъективный смысл в его понимание, отражающий как личностные (ориентированные на общество, отражающие деятельность и её ценностно-смысловые характеристики), так и эмоциональные (ориентированные на себя, отражающие переживания) структурные компоненты конструкта.

Успешность человека в различных сферах жизнедеятельности

В современной науке значительное внимание отводится изучению феномена успешности. Успешность может проявляться как в отдельных сферах, так и как общая жизненная успешность. Понятие «жизненный успех» взаимосвязано с социальной средой и наличием объективных критериев его оценки, тогда как «жизненная успешность» оценивается по субъективным критериям, перечень которых определяет сам человек (Карапетян, 2019).

Профессиональная сфера

Если говорить об отдельных сферах проявления успешности, то в первую очередь в поле зрения исследователей попадает профессиональная сфера. В отечественной науке профессиональная успешность рассматривается в рамках системного, деятельностного, субъектно-деятельностного, личностного и других подходов. Один из основных вопросов, по которому единого мнения достичь не удалось — дать определение феномену «профессиональная успешность». Так, Е. А. Климов считает успешность характеристикой профессиональной деятельности, включающей внешнюю оценку результата, достигнутого в ходе профессиональной деятельности, и оценку удовлетворённости специалиста профессиональной деятельностью (Климов, 2003). И. В. Арендачук, называя профессиональную успешность одним из факторов профессиональной самореализации индивида, определяет её как оценочный критерий, непосредственно связанный с эффективностью и результативностью деятельности, выражающийся в субъективной удовлетворённости субъекта своим трудом (Арендачук, 2010). Под профессиональной успешностью специалистов понимается также их способность достичь высшего результата в сфере профессиональной работы (Зиброва, 2012). Профессиональная успешность определяется и как характеристика деятельности, включающая в себя производительность труда, качество продукции, скорость, безошибочность трудовых действий (Карачарова, 2009). Успешность профессиональной деятельности также рассматривается как совокупность психологических и психофизиологических особенностей, необходимых человеку для достижения эффективности, результативности и продуктивно-

сти труда при наличии необходимых знаний, умений и навыков (Бережная, 2005). Учёные пытаются определить место данной дефиниции в понятийном ряду, сопоставляя профессиональную успешность с понятиями «способности», «продуктивность и производительность труда», «качество трудовой деятельности», «удовлетворённость работника трудом», «профессионально-важные качества».

Для диагностики профессиональной успешности применяются различные инструменты, измеряющие такие внешние критерии, как мнения экспертов, места, занятые в конкурсах, полученные призы и награды, оценки наставников, объективные показатели результативности и эффективности деятельности. Самостоятельным инструментом выступает самооценка успешности выполняемой деятельности, ориентированная на внутренние критерии успешности. При этом в качестве объекта исследования выступают представители различных категорий специалистов — врачи, педагоги, работники промышленных предприятий, спасатели, сотрудники органов внутренних дел (Белинская и др., 2018). В ходе проведённых исследований доказано, что на профессиональную успешность влияют мотивация достижений, стрессоустойчивость и работоспособность (Мухина, 2018), способность к саморегуляции (Гадилия, Мишакина, 2020), скорость адаптации к условиям труда (Носс, 2006), эмоциональный интеллект (Петрова, 2017), социальная ответственность (Климова, Камышанов, Жияев, 2020), самоконтроль и инициативность (Алонцева, 2020), личностный адаптационный потенциал, нервно-психическая устойчивость, способность к рефлексии, моральная нормативность, способность к волевой регуляции, самообладание и самодисциплина (Котенева, Кокурин, Екимова, Фролова, 2020), профессиональная пригодность (Калашник, 2018).

Другие сферы жизни человека

Вопрос о взаимосвязи успешности в профессиональной деятельности и успешности в других сферах пока ещё мало изучен. В частности, В. А. Толочек считает, что профессиональная успешность слабо коррелирует с другими видами успешности (Толочек, 2007). Однако жизнедеятельность человека не ограничивается рамками профессиональной сферы, существует ряд областей, успешность в которых делает человека счастливым, даёт ему ощущение благополучия. На выявление таких областей, сфер жизнедеятельности трудящихся был направлен первый (пилотажный) этап нашего исследования.

Дизайн исследования и его результаты

Дизайн

Исследование включало в себя три последовательных этапа, на каждом из которых решались относительно самостоятельные содержательные задачи.

Цель

Изучение связи между субъективной успешностью трудящихся и состоянием их эмоционально-личностного благополучия.

Гипотеза

Эмоционально-личностное благополучие выступает в качестве предиктора субъективной успешности трудящихся.

Выборка

В общей сложности на трёх этапах исследования численность выборки составила 1465 респондентов — трудящихся различных профессиональных категорий. На этапе предва-

рительного (пилотажного) исследования выборка составляла $N = 117$. На основном этапе выборка составляла $N = 1348$.

Методы

Для сбора основной информации об уровне субъективной успешности и уровне субъективного эмоционально-личностного благополучия был применен метод интернет-опроса. В последнем случае — про помощи специальной диагностической методики СЭЛБ (Карапетян, Глотова, 2018). Для обработки информации, полученной на первом этапе, использовался тематический анализ.

Математическая обработка полученных в результате исследования данных проводилась с помощью компьютерной программы на базе Microsoft® Excel 2003, SPSS Statistics 13.00.

Первый (пилотажный) этап

Исследование было направлено на выявление и составление перечня сфер жизнедеятельности, значимых для трудящихся. В выборку исследования вошли 117 человек (71 женщина и 46 мужчин), работающих в различных областях экономики. Респондентами стали посетители выставочного комплекса «Екатеринбург-Экспо». В качестве волонтеров на выставке товаров и услуг работали студенты старших курсов психологического факультета Уральского федерального университета. Они обращались к посетителям с просьбой поучаствовать в исследовании, проводимом на факультете психологии, и письменно ответить на вопрос: «Какие сферы жизнедеятельности являются для Вас важными? Перечислите несколько вариантов». При этом пояснялось, что количество ответов не ограничено. Всего удалось опросить 117 человек, которые в общей сложности дали 657 ответов (Табл. 1). Для обработки полученных данных применялся тематический анализ (идентификация категорий, соответствующих сферам жизнедеятельности человека).

Таблица 1. Частота упоминаний важных для респондентов сфер жизнедеятельности

Категории ответов	Количество высказываний	Доля (%)
Материальная сфера	116	99.15
Профессиональная сфера	111	94.87
Семейная сфера	85	72.65
Сфера поддержания здоровья (здоровьесбережения)	53	45.30
Интимная сфера	53	45.30
Досуговая сфера	52	44.44
Коммуникативная сфера (общение)	47	40.17
Когнитивная сфера (познание мира)	34	29.06
Личностная сфера (самоактуализация, личностный рост)	28	23.93
Социальная сфера (забота о других, добровольчество)	27	23.08
Сфера освоения новых видов деятельности	26	22.22
Бытовая сфера	25	21.37
Итого	657	

Примечание: сумма ответов превышает 100%, так как можно было написать несколько ответов.

Анализ полученных результатов показал, что значимыми для респондентов являются 12 сфер жизнедеятельности. Из ответов респондентов видно, что наиболее важными для себя они считают материальную, профессиональную и семейную сферы (более 70% упоминаний). В меньшей степени важны для современных трудящихся сфера заботы о других, освоение новых видов деятельности и бытовая сфера. Кроме этого, 58,12% респондентов отметили, что для них важна успешность в целом, то есть общая жизненная успешность.

Для более глубокого понимания возможной связи профессиональной успешности с другими видами успешности мы проанализировали степень изученности упомянутых респондентами сфер в психологии, а также в смежных науках (социологии, истории, философии, медицине, педагогике). Затем мы намеревались сосредоточиться на изучении успешности в выделенных сферах у трудящихся различных профессиональных категорий.

Материальная сфера

Материальное благосостояние человека может определяться не только оценкой объективного уровня дохода, но и субъективными показателями, такими как удовлетворённость потребностей, самооценка финансового благополучия, представления о финансовой успешности. При этом представления людей о собственном материальном положении влияют не только на повседневное потребительское поведение и взаимодействия в экономической среде, но и затрагивают все системы жизнедеятельности, в том числе и сферу профессиональной деятельности. Установлено, что главным фактором успешности, благополучия большинство людей называют высокий уровень материальной обеспеченности (Агирбова, Лаврикова, 2019). Доказано положительное влияние субъективного экономического благосостояния на оценку собственной успешности и удовлетворённость жизнью (Хащенко, 2011). Вместе с тем тревога по поводу денежных проблем, недостаточность знаний по ведению бюджета, сверхконтроль расходов, озабоченность финансовым положением может сместить акцент с содержательной, качественной стороны профессиональной деятельности на достижение формальных количественных показателей (Шперлинь, 2014).

Семейная сфера

Семья — одна из важнейших жизненных ценностей, намного более значимая, чем интересная работа, материальное благополучие, успех в профессиональной деятельности (Алешина, 1995). Установлена прямая зависимость между проблемами, возникающими в профессиональной сфере и неудовлетворённостью в целом супружескими отношениями в семьях женщин-педагогов (Артеменко, Нижегородова, Пермькова, 2019), работников социальной сферы (Куканова, 2015). Показано, что реализация основных семейных функций (супружеских, детско-родительских, родственных), наличие семейных ценностей, позитивная оценка актуального состояния и перспективы семейных отношений, собственного семейного статуса, ощущение стабильности и защищённости в семье благоприятно сказываются на успешности профессиональной деятельности. В то же время учёные отмечают такие особенности современной семьи, как изменение её статуса, психологических функций, ослабление семейно-родственных связей, появление альтернативных видов семейных отношений (Горелкина, 2020), что, несомненно оказывает влияние и на другие сферы жизнедеятельности.

Сфера здоровья

Здоровье специалиста понимается учёными как важнейшее условие эффективности профессиональной деятельности, а возможность его сохранения и поддержания относится к числу активно разрабатываемых научных проблем. Здоровье определяется как составляющая профессионального мастерства и профессионально важное качество специалиста культуры (Бакланова, 2015). Состояние здоровья специалиста по социальной работе влияет на качество его трудовой жизни (Антипова, 2015). При этом необходимо подчеркнуть, что забота специалиста о своём здоровье, оценка его актуального состояния и возможных рисков требует определённой грамотности в вопросах здоровьесбережения, тогда как ряд специалистов демонстрируют недостаточно высокий уровень здоровьесберегающей компетенции

(Белавин, 2015). Исследователи указывают на рост заболеваемости у медицинских работников, что неблагоприятно сказывается на выполнении ими функциональных обязанностей (Никишкова, Двойников, 2017). Одной из наиболее частых причин длительного снижения работоспособности, надёжности и безопасности деятельности у специалистов экстремального профиля исследователи называют снижение показателей здоровья, появление состояний, сопровождающихся перенапряжением и истощением функциональных резервов организма (Заборовская, Куричкова, Штумф, 2017). Однако вопрос, каким образом необходимо направить реакцию индивида на сохранение и поддержание здоровья, его вовлечение в самостоятельно реализуемую эффективную оздоровительную деятельность остается открытым (Андрющенко, Садовников, 2015; Васильева, Романов, 2019).

Интимная сфера

В настоящее время психологический аспект интимной сферы остаётся малоизученным, несмотря на его важную роль в жизнедеятельности любого человека репродуктивного возраста, как находящегося в браке, так и не вступившего в него. Исследователи отмечают, что на фоне изменения социокультурных условий трансформируются и нормы сексуального поведения, допускающего полигамию, вседозволенность, гомосексуальные отношения, большое разнообразие способов интимно-сексуального взаимодействия партнёров, использование виртуального секса, снижение возраста сексуального дебюта (Дмитриева, Перевозкина, Зиновьева, 2017). Физиологические потребности удовлетворяются без жёсткой идентификации, без официального принятия обязательств в отношении партнёра и потомства (Волков, 2014). Вместе с тем современные люди имеют возможность выбрать тот тип сексуальных отношений, от традиционных до свободных, который отвечает потребностям обоих партнёров. Именно это соответствие и определяет реализованность человека в интимной сфере.

Досуг

Нормативные трудовые отношения обеспечивают современному специалисту определённое количество свободного времени, часть которого обычно проводится в виде досуга. Учёные подчёркивают роль досуга как в жизни общества в целом, в развитии его социальной культуры и духовных основ, так и в жизни конкретных граждан (Коробкина, 2018; Коробкина, Колпина, 2018). Досуговая деятельность современного человека весьма вариативна, она включает в себя путешествия, общение с друзьями, виртуальное общение в сети, занятия спортом, творчество, выезды на природу, посещение кинотеатров, театров, музеев, художественных выставок, концертов, учреждений общественного питания, посещение различных мероприятий (квестов, тренингов, центров интеллектуальных, компьютерных, настольных игр), увлечения, хобби.

Коммуникативная сфера

К примеру, в работе сотрудника правоохранительных органов важно умение продуктивно и оперативно решать разнообразные коммуникативных задач. Безусловно, такое умение формируется и поддерживается во внерабочем пространстве, включая умение правильно организовывать контакт, диалог, дискуссию, устанавливать взаимопонимание и плодотворные взаимоотношения, урегулировать конфликты, находить взаимоприемлемые варианты для сотрудничества (Мальцева, 2016).

Когнитивная сфера (познание мира)

Состояние и перспективы развития современной экономики во многом зависят не только от актуальной профессиональной компетентности специалиста, но и от его готов-

ности осваивать новую информацию, новые виды деятельности, находить новые способы решения проблем, то есть от сформированности, гибкости и мобильности когнитивной сферы. Именно самостоятельное формирование научно обоснованной картины мира в процессе его познания наряду с полученным образованием расценивается учёными как интеллектуальный потенциал специалистов разных сфер и возрастов (Сидорчук, Сидорчук, 2019). Подчёркивается роль самообразования в процессе познания мира и развития когнитивной сферы специалистов (Гаранина, 2012; Клевцова, 2010). Умение находить необходимые научные данные и отфильтровывать самое ценное при активной позиции самого обучаемого, основанной на многовекторности его интересов, определяет эффективность познания мира, оптимизирует мыслительные процессы, формирует систему взглядов на окружающую действительность, на все сферы жизнедеятельности, включая профессиональную (Цыпкин, Мельцер, 2018).

Личностная сфера (сфера личностного роста)

Личностный рост — процесс развития внутреннего потенциала человека. Исследования показали, что стремление к личностному росту может быть характерно для представителей разных профессиональных сегментов. Так, для сотрудников метрополитена важное значение имеет развитие волевых качеств, позитивное самоотношение, овладение эффективными способами межличностной коммуникации (Гришунина, Саутенкова, 2010). Сохранение порядочности, гражданственности, развитие креативности, коммуникабельности, толерантности, мобильности — направления личностного роста у социальных работников (Бегидова, Хазова, Бегидов, 2013). Стремление к личностному росту медицинских работников способствует укреплению потенциала их профессионального здоровья (Агафонова, 2016).

Социальная сфера (добровольчество, благотворительность, забота о других)

Если направленность личности человека включает в себя идеалы добра, взаимопомощи, сострадания, то они будут созидать личностный смысл, актуализация которого в определённых обстоятельствах приведет к осуществлению заботы о другом человеке. Оказание заботы, помощи, поддержки нуждающимся позволяет человеку достичь более высокого уровня психологической зрелости и самосознания (Андреева, 2017). Забота о других, способность жертвовать собой ради других, способствует росту благополучия и выживанию сообщества в целом (Лаверычева, 2016).

Сфера освоения новых видов деятельности

На современном этапе развития социально-экономических отношений в России происходят структурные изменения в сфере занятости населения, наблюдается рост профессиональной нестабильности. Конкурентноспособными становятся мобильные специалисты, обладающие мета-профессиональными компетенциями, способные к активному профессиональному самоопределению в течение всей жизни. Необходимо развитие новых форм и видов дополнительного образования, гибко реагирующего на требования рынка труда и способного ответить на запросы как работодателей, так и специалистов, готовых к профессиональной переориентации, реориентации, освоению новых видов деятельности, формированию транспрофессиональных компетенций, прогнозированию трудовой траектории. При этом не снижается роль и самостоятельного освоения человеком новых областей приложения своих сил. Выявлено, например, что педагогические работники в целом готовы к освоению новых видов деятельности, при этом 33,8% опрошенных ждут организованного обучения, 15,2% имеют активную позицию и готовы заниматься этим самостоятельно, а 7,2% обращаются за помощью к профессионалам и консультантам (Хасанова, Котова, 2018). В перечень наиболее перспективных для освоения видов деятельности ученые включают освоение цифровых

инструментов, виртуальных миров и онлайн-контекстов киберпространства; овладение свободой поиска информации, возможностью взаимодействия с высокотехнологичными процессами, находящими свое отображение на экране (Зинченко, Дорожкин, Зеер, 2020).

Бытовая сфера

Социальным предназначением бытовой сферы является создание благоприятных условий для жизнедеятельности людей. Быт современного человека, занимая важную нишу в его жизнедеятельности, характеризуется рядом особенностей. До недавнего времени понятия «семья», «дом», «домашнее хозяйство», «домашний труд» рассматривались как рядоположенные и входили в структуру бытовой сферы. На сегодняшний день бытовая сфера автономизировалась и включает действия по ведению домашнего хозяйства и удовлетворению физических потребностей (Шангаева, 2010). Исследователи отмечают возросшую способность и потребность граждан оградить себя от бытовых проблем, снизить временные затраты на эту сферу, готовность оплачивать наёмный труд по ведению домашнего хозяйства, возможность покупать бытовую технику в рассрочку и кредит, раннюю сепарацию от родительской семьи и приобретение (аренду) отдельного жилья (Пушкарева, 2015).

Второй (основной) этап исследования

Первая фаза второго этапа

Целью первой фазы второго этапа стало выявление особенностей самооценки успешности в 12 сферах жизнедеятельности у трудящихся различных профессиональных групп. Выборку ($N = 1348$, из них 963 женщины (71,44%) и 385 мужчин (28,56%)), составили представители различных видов профессиональной деятельности, а именно: врачи ($n = 85$), представители сферы услуг ($n = 212$), инженерно-технические работники (ИТР) ($n = 264$), рабочие ($n = 112$), сотрудники МВД ($n = 200$), педагоги ($n = 221$), психологи ($n = 254$). В выборку вошли трудящиеся разных возрастных категорий: половина респондентов (52,30%) принадлежит к возрастной категории «молодежь» (от 18 до 30 лет), 31,90% находятся в возрастной группе от 30 до 50 лет (средний возраст), меньше всего в выборке (15,80%) представлен возрастной сегмент «старше 50 лет» (зрелый возраст). Участники исследования имели разный уровень образования: 14,76% респондентов имели среднее образование, 19,21% — среднее профессиональное, 9,79% — незаконченное высшее, больше половины респондентов (56,24%) имели диплом о высшем образовании.

Методика исследования

Данные, полученные на предварительном этапе, позволили сконструировать исследовательскую методику, заполняя которую, респонденты по 10-балльной шкале оценивали свою общую жизненную успешность, а также успешность в 12 сферах жизнедеятельности, где «1» — минимальная степень успешности, «10» — максимальный её уровень.

При обработке полученных данных применялись методы описательной статистики, двухшаговый кластерный анализ, эксплораторный факторный анализ (метод главных компонент с *Varimax* вращением, интерпретировались переменные с факторной нагрузкой выше 0,4), сравнительный анализ (критерий Колмогорова — Смирнова, φ^* — угловое преобразование Фишера, критерий *W* Уилкоксона), корреляционный анализ (коэффициент корреляции ρ Спирмена).

Представители различных профессиональных категорий по-разному оценивают как собственную общую жизненную успешность, так и свою успешность в различных сферах (табл. 2).

Таблица 2. Самооценка успешности в разных сферах деятельности представителями различных профессиональных категорий

Сферы жизнедеятельности человека	Врачи	Сфера услуг	ИТР	Рабочие	Сотрудн. МВД	Педагоги	Психологи
Общая жизненная успешность	6.89	5.91	5.88	6.25	6.79	6.63	6.38
Материальная сфера	5.95	5.44	5.23	5.78	5.98	5.86	5.60
Профессиональная сфера	6.50	5.72	5.65	5.95	6.60	6.31	6.10
Семейная сфера	7.60	6.70	6.63	6.83	7.19	6.91	6.48
Сфера здоровьесбережения	6.72	6.81	6.28	6.64	7.66	6.55	6.74
Интимная сфера	6.74	6.36	5.76	6.05	7.73	6.32	6.73
Досуговая сфера	6.05	6.19	5.68	5.80	7.44	6.00	6.48
Коммуникативная сфера	7.27	7.31	6.77	7.41	7.87	7.24	7.35
Когнитивная сфера	6.00	5.67	5.39	5.50	6.26	6.23	5.97
Личностная сфера	7.01	6.01	6.13	6.31	6.85	6.68	6.45
Социальная сфера	7.40	6.51	6.47	6.13	7.11	6.62	6.54
Сфера освоения новых видов деятельности	6.64	5.56	5.59	5.89	7.13	6.13	6.10
Бытовая сфера	7.32	6.33	6.13	6.31	6.60	6.08	6.16
Среднее по профессиональной категории (М)	6.83	6.22	6.02	6.27	7.03	6.46	6.39

На массиве значений субъективной успешности во всех сферах жизнедеятельности (табл. 2) был проведён кластерный анализ, в результате которого вся выборка трудящихся разделилась на три группы с разным уровнем успешности: в группу с низким уровнем успешности вошло 32,8% выборки, со средним уровнем 36,9% и с высоким уровнем 30,3%. При этом наполняемость групп в профессиональных сегментах различалась (табл. 3, рис. 1).

Таблица 3. Структура кластеров по профессиональным группам (в % от количества в исходной выборке)

Профессиональные группы	Кластер 1. Высокая самооценка успешности	Кластер 2. Средняя самооценка успешности	Кластер 3. Низкая самооценка успешности	Всего
Врачи	44.7	35.3	20	100
Представители сферы услуг	28.3	29.7	42	100
ИТР	15.5	38.6	45.8	100
Рабочие	27.7	34.8	37.5	100
МВД	50	30.5	19.5	100
Педагоги	29.4	43.4	27.2	100
Психологи	28.7	42.1	29.1	100

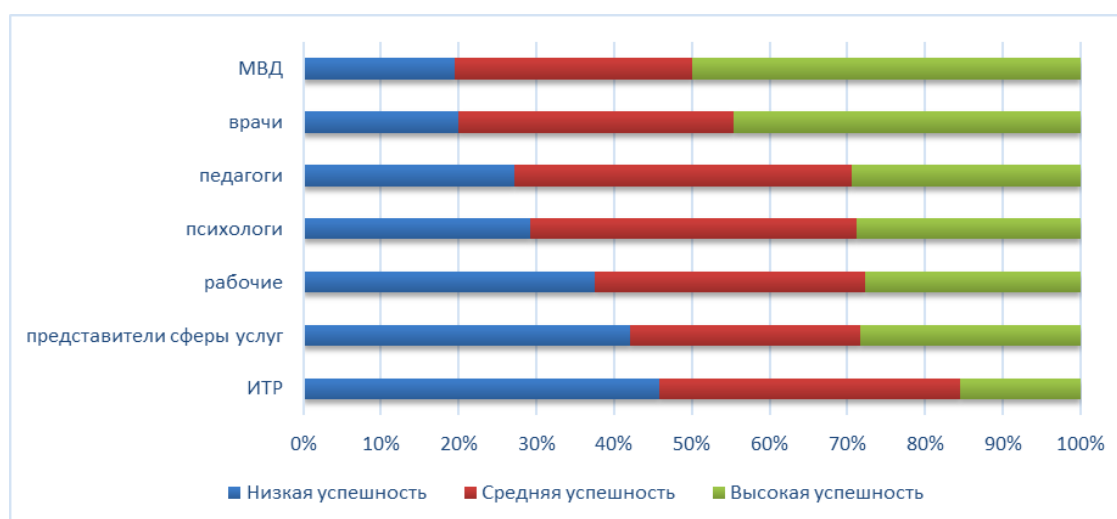


Рисунок 1. Количество испытуемых с различным уровнем успешности в профессиональных группах

На рисунок 1 прослеживается чёткая предрасположенность к негативной оценке собственной успешности ИТР, представителей сферы услуг и рабочих. Достоверно меньше, чем у представителей этих профессиональных групп, объём сегмента с низкой успешностью у психологов и педагогов ($\varphi^* > 1,64$), а также у врачей и сотрудников МВД ($\varphi^* > 2,31$). Отметим, что в группах педагогов, психологов, рабочих и представителей сферы услуг объём сегмента с высокой успешностью практически одинаков, но среди педагогов и психологов по сравнению с рабочими и представителями сферы услуг достоверно меньше специалистов с низким уровнем успешности ($\varphi^* > 1,64$).

Определим выраженность успешности в различных сферах у выделенных нами типологических групп (табл. 4). Сравнительный анализ с использованием критерия Колмогорова — Смирнова показал отрицательную динамику показателей успешности во всех сферах жизнедеятельности от группы с высокой успешностью к группе с низкой успешностью и продемонстрировал, что группы хорошо дифференцированы. Средние баллы, выявленные респондентами при оценивании своей успешности во всех сферах жизнедеятельности, различаются на высоком уровне достоверности во всех случаях. Важно отметить, что, несмотря на то, что, во-первых, высока вероятность социально желательных ответов, и, во-вторых, оценки успешности располагались преимущественно в положительном диапазоне, есть явные различия, которые позволяют характеризовать одних трудящихся как воспринимающих себя более успешными, а других — воспринимающих себя менее успешными.

Таблица 4. Сравнительный анализ уровня субъективной успешности у групп трудящихся (значение критерия Колмогорова — Смирнова)

Сферы жизнедеятельности человека	Кластер 1	Кластер 2	Кластер 3	1 и 2 (p)	1 и 3 (p)	2 и 3 (p)
Общая жизненная успешность	7.54	6.43	5.10	.0	.0	.0
Материальная сфера	7.14	5.76	4.12	.0	.0	.0
Профессиональная сфера	7.63	6.22	4.47	.0	.0	.0
Семейная сфера	8.39	6.73	5.48	.0	.0	.0
Сфера здоровьесбережения	7.71	6.87	5.75	.0	.0	.0
Интимная сфера	8.36	6.47	4.84	.0	.0	.0
Досуговая сфера	7.97	6.26	4.68	.0	.0	.0
Коммуникативная сфера	8.56	7.38	6.02	.0	.0	.0
Когнитивная сфера	7.56	5.96	4.17	.0	.0	.0
Личностная сфера	7.96	6.68	4.77	.0	.0	.0
Социальная сфера	8.14	6.62	5.26	.0	.0	.0
Сфера освоения новых видов деятельности	7.95	6.28	4.16	.0	.0	.0
Бытовая сфера	7.89	6.30	4.88	.0	.0	.0
Среднее по профессиональной группе (M)	7.91	6.49	4.95	.0	.0	.0

Проведение эксплораторного факторного анализа показало, что все исследуемые сферы проявления успешности объединились в два фактора, объясняющие 72% общей дисперсии (табл. 5). В первый фактор вошли сферы, лежащие за пределами профессиональной жизни трудящихся, во второй фактор объединились сферы, успешность в которых так или иначе связана с успешностью в профессиональной деятельности. Стоит отметить, что общая жизненная успешность вошла во второй фактор, что подчёркивает её тесную взаимосвязь с самореализацией и успешностью трудящихся в профессиональной сфере. Таким образом, факторный анализ позволил нам объединить все сферы достижения успешности в непро-

фессиональный и непрофессиональный тип. А корреляционный анализ показал их тесную взаимосвязь ($\rho = 0,71$; при $p < 0,001$). Если сравнивать (W критерий Уилкоксона) успешность в профессиональных и непрофессиональных сферах внутри каждой типологической группы (кластера), то можно увидеть, что трудящиеся всех трёх кластеров считают себя достоверно более успешными в непрофессиональной сфере, нежели в профессиональной ($p = 0,00$; при $p \leq 0,05$).

Таблица 5. Факторная структура субъективной успешности в различных сферах жизнедеятельности

Сферы жизнедеятельности трудящихся	Факторы	
	1	2
Интимная сфера	.656	
Коммуникативная сфера	.655	
Бытовая сфера	.639	
Сфера досуга	.621	
Сфера здоровьесбережения	.612	
Семейная сфера	.611	
Социальная сфера	.507	
Профессиональная сфера		.741
Личностная сфера		.711
Общая жизненная успешность		.693
Сфера освоения новых видов деятельности		.647
Когнитивная сфера		.566
Материальная сфера		.436

Возникает вопрос: возможно ли влияние пола на уровень субъективной успешности, поскольку в группе сотрудников МВД, которые наиболее высоко оценивают свою успешность, преобладают мужчины (54%), а в группе наименее успешных представителей производственной интеллигенции — женщины (64%), что вполне могло сказаться на выраженности измеряемых показателей. Сравнение значений профессиональной и непрофессиональной успешности в выборках женщин и мужчин показало отсутствие достоверных различий по критерию Колмогорова — Смирнова. Однако при сравнительном анализе успешности в различных видах жизнедеятельности трудящихся профессиональных категорий получены вполне примечательные результаты (табл. 6).

Сравнительный анализ (коэффициент Колмогорова — Смирнова, при $p \leq 0,05$) показал наличие единичных достоверных различий между уровнями субъективной успешности у женщин и мужчин различных профессиональных категорий. Так, мужчины-врачи считают себя достоверно более успешными в семейной сфере ($p = 0,04$), а также в сфере здоровьесбережения ($p = 0,01$). Женщины, представители сферы услуг и производственной интеллигенции, по сравнению с мужчинами считают себя достоверно более успешными в социальной сфере ($p = 0,05$ и $p = 0,01$ соответственно). Кроме этого, женщины ИТР более успешны в коммуникативной ($p = 0,05$) и бытовой сферах ($p = 0,01$). Женщины рабочих профессий в большей степени, чем мужчины рабочие, успешны в сфере личностного роста ($p = 0,02$).

Вторая фаза второго этапа

Цель: выявление взаимосвязи эмоционально-личностного благополучия трудящихся различных профессиональных групп с успешностью в различных сферах жизнедеятельности, проверка предикции профессиональной успешности эмоционально-личностным благополучием. Исследование проводилось с применением методики СЭЛБ (Карапетян, 2018) на той же выборке респондентов. При обработке полученных данных применялся двухшаговый

кластерный анализ, сравнительный анализ (ϕ^* — угловое преобразование Фишера), корреляционный анализ (коэффициент корреляции ρ Спирмена), анализ соответствий, однофакторный дисперсионный анализ (ANOVA).

Таблица 6. Средние значения самооценки успешности в различных сферах жизнедеятельности у мужчин и женщин

Сферы жизнедеятельности	Врачи		Представители сферы услуг		ИТР		Рабочие		МВД		Педагоги		Психологи	
	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М
	77.7%	22.3%	85.9%	14.1%	64%	36%	56.3%	43.7%	46%	54%	81.9%	18.1%	82.7%	17.3%
Общая жизненная успешность	6.94	6.74	5.94	5.73	5.86	5.91	6.4	6.06	6.65	6.91	6.56	6.98	6.40	6.30
Материальная	5.89	6.16	5.46	5.33	5.41	4.93	5.97	5.53	5.89	6.05	5.84	5.98	5.63	5.48
Профессиональная	6.45	6.67	5.73	5.65	5.66	5.61	6.21	5.62	6.44	6.74	6.29	6.38	6.10	6.08
Семейная	7.42*	8.21*	6.79	6.17	6.66	6.58	7.24	6.31	6.95	7.40	6.91	6.93	6.55	6.14
Здоровье	6.50*	7.47*	6.83	6.67	6.11	6.59	6.73	6.53	7.48	7.81	6.66	6.03	6.67	7.07
Интимная	6.52	7.53	6.30	6.70	5.62	6.02	5.89	6.27	7.41	7.99	6.39	5.98	6.59	7.43
Досуговая	6.05	6.05	6.16	6.37	5.56	5.89	5.98	5.57	7.16	7.67	6.02	5.95	6.45	6.61
Коммуникативная	7.45	6.63	7.34	7.17	6.96*	6.42*	7.33	7.51	7.60	8.10	7.32	6.85	7.31	7.55
Когнитивная	5.92	6.26	5.64	5.80	5.30	5.55	5.71	5.22	6.08	6.41	6.28	6.00	5.94	6.11
Личностная	7.00	7.05	6.03	5.90	6.12	6.15	6.73*	5.78*	6.61	7.06	6.66	6.80	6.50	6.25
Социальная	7.30	7.74	6.63*	5.80*	6.78*	5.91*	6.49	5.65	7.00	7.20	6.80	5.78	6.60	6.23
Освоения новых видов деятельности	6.50	7.11	5.57	5.47	5.63	5.54	6.21	5.49	6.98	7.26	6.13	6.12	6.07	6.25
Бытовая сфера	7.52	6.63	6.43	5.70	6.37*	5.68*	6.56	6.00	6.50	6.68	6.21	5.50	6.25	5.73
Среднее (М)	6.78	7.01	6.22	6.19	6.04	6.00	6.46	6.04	6.85	7.18	6.50	6.32	6.39	6.41

Примечание: * — значения, имеющие достоверные различия.

В результате проведённого ранее исследования нами была выявлена определённая специфика в самооценке эмоционально-личностного благополучия у представителей различных профессиональных групп. Наиболее высоко оценивают своё эмоционально-личностное благополучие сотрудники МВД и врачи. Наиболее низкие показатели у инженерно-технических работников промышленных предприятий, то есть у представителей производственной интеллигенции (Карапетыан, Глотова, 2018).

На основании значений индекса СЭЛБ с помощью двухфакторного кластерного анализа выборка трудящихся разделилась на три группы: с низким, средним и высоким уровнем индекса СЭЛБ. При этом оказалось, что большинство респондентов имеют высокий уровень самооценки эмоционально-личностного благополучия (40,8%), несколько меньше респондентов со средним её уровнем (38,7%), тогда как лишь 20,5% — низко оценивают своё эмоционально-личностное благополучие. Рассмотрим соотношение респондентов с выделенными уровнями индекса СЭЛБ в различных профессиональных группах (табл. 7).

Таблица 7. Процентный состав сочетания разных значений индекса СЭЛБ и уровней субъективной успешности

Значение индекса СЭЛБ	Высокая успешность	Средняя успешность	Низкая успешность	Всего
Высокий уровень индекса СЭЛБ	50.7%	32.2%	17.1%	100%
Средний уровень индекса СЭЛБ	20.1%	47.1%	32.8%	100%
Низкий уровень индекса СЭЛБ	8.7%	27.2%	64.1%	100%

Данные, приведённые в табл. 7 демонстрируют, что в группе с высоким уровнем индекса СЭЛБ преобладают высокоуспешные респонденты, их достоверно больше, чем специалистов со средними баллами успешности ($\phi_{\text{эмп.}} = 3,94$; при $\phi_{\text{крит.}} \geq 2,31$) и низкими её оценками ($\phi_{\text{эмп.}} = 6,16$; при $\phi_{\text{крит.}} \geq 2,31$). При этом объём последней группы достоверно меньше, чем

объём группы со среднеуспешными трудящимися ($\varphi_{\text{эмп.}} = 2,77$; при $\varphi_{\text{крит.}} \geq 2,31$). Объём группы со средним уровнем индекса СЭЛБ в профессиональных сегментах распределится следующим образом. Превалирующее большинство составляют респонденты со средней самооценкой успешности, их достоверно больше, чем трудящихся с низкой самооценкой успешности ($\varphi_{\text{эмп.}} = 2,96$; при $\varphi_{\text{крит.}} \geq 2,31$) и высокой самооценкой ($\varphi_{\text{эмп.}} = 5,00$; при $\varphi_{\text{крит.}} \geq 2,31$). Отметим, что вторая по величине группа, составившая объём выборки со средним уровнем СЭЛБ — группа с низким уровнем субъективной успешности, её численность достоверно больше, чем численность группы с высоким уровнем субъективной успешности ($\varphi_{\text{эмп.}} = 2,32$; при $\varphi_{\text{крит.}} \geq 2,31$). В количестве респондентов с низким уровнем индекса СЭЛБ также есть достоверные различия: минимальный объём этой группы выявлен в профессиональном сегменте с высокой субъективной успешностью, он достоверно отличается от объёма группы со средней субъективной успешностью ($\varphi_{\text{эмп.}} = 2,12$; при $\varphi_{\text{крит.}} \geq 1,64$) и объёма выборки с низкой субъективной успешностью ($\varphi_{\text{эмп.}} = 5,79$; при $\varphi_{\text{крит.}} \geq 2,31$). Кроме этого, в группе с низким уровнем индекса СЭЛБ количество респондентов с низкой субъективной успешностью превышает количество участников исследования со средней субъективной успешностью ($\varphi_{\text{эмп.}} = 5,52$; при $\varphi_{\text{крит.}} \geq 2,31$).

Воспользуемся возможностью доказать взаимосвязь успешности трудящихся с их эмоционально-личностным благополучием, проведя анализ соответствий между группами, выделенными на основании значений самооценки успешности в различных сферах жизнедеятельности, и группами, выделенными на основании значения индекса СЭЛБ. Построим таблицу сопряжённости по данным, полученным в результате двух вариантов кластеризации (табл. 8).

Таблица 8. Таблица сопряжённости между субъективной успешностью и самооценкой эмоционально-личностного благополучия (чел.)

Уровень СЭЛБ	Высокая самооценка успешности	Средняя самооценка успешности	Низкая самооценка успешности	Всего
Высокая СЭЛБ	279	177	94	550
Средняя СЭЛБ	105	246	171	522
Низкая СЭЛБ	24	75	177	276
Всего по столбцу	408	498	442	1348

Значимость коэффициента корреляции между столбцами и строками таблицы сопряжённости (критерий χ^2) равна 0,00 ($p < 0,001$), что свидетельствует о возможности и целесообразности проведения анализа соответствий. В результате снижения размерности до максимально допустимой (две оси) доля объяснённой дисперсии (ДОД) составила 86,2%. Корреляция между новыми координатными осями равна 0,253 (что меньше 0,4), это значит, что карта анализа соответствий (рис. 2) отражает реальное положение точек.

Из рисунка 2 мы видим, что смежные кластеры (высокая СЭЛБ — высокая субъективная успешность; средняя СЭЛБ — средняя субъективная успешность; низкая СЭЛБ — субъективная низкая успешность) тесно сгруппированы и находятся в непосредственной близости друг от друга, в одних плоскостях системы координат. Полученные данные свидетельствуют о родственности, взаимосвязи понятий «успешность» и «благополучие» в имплицитных представлениях трудящихся, о близости оценок, выставляемых ими по исследуемым параметрам. Вместе с тем оценки по данным параметрам не совпадают, что является свидетельством их автономности.

Для подтверждения взаимосвязи между эмоционально-личностным благополучием и успешностью проведём корреляционный анализ между индексом СЭЛБ и средними значениями субъективной успешности в профессиональных и непрофессиональных сферах (табл. 9).

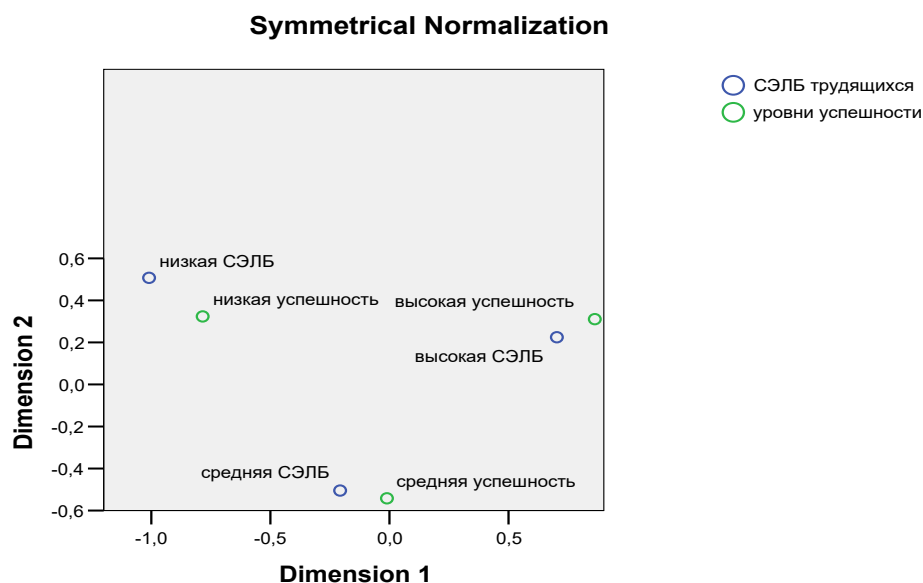


Рисунок 2. Карта анализа соответствий

Таблица 9. Корреляционные связи (ρ Спирмена) индекса СЭЛБ со средними показателями успешности в группах трудящихся

Сферы жизнедеятельности	Высокая СЭЛБ ($n = 550$)	Средняя СЭЛБ ($n = 522$)	Низкая СЭЛБ ($n = 276$)
Профессиональные сферы	.21***	.08	.19**
Непрофессиональные сферы	.20***	.10 *	.25***

Примечания: *** $p \leq 0,001$; ** $p \leq 0,01$; * $p \leq 0,05$.

Результаты корреляционного анализа показали, что в группах трудящихся с крайними вариантами самооценки эмоционально-личностного благополучия (высоким и низким) эмоционально-личностное благополучие на высоком уровне значимости связано с их субъективной успешностью как в профессиональных сферах, так и в сферах, не имеющих к ней отношения. В группе трудящихся со средней субъективной успешностью эмоционально-личностное благополучие не связано с успешностью в профессиональном сегменте жизнедеятельности, и слабо связано с субъективной успешностью в сферах, не имеющих отношение к профессиональной деятельности. Полученные данные показывают, что чем выше уровень самооценки эмоционально-личностного благополучия, тем выше оценивается успешность, и чем ниже уровень самооценки эмоционально-личностного благополучия, тем более неуспешным считает себя человек. Причём это относится как к профессиональной, так и к непрофессиональной сферам жизнедеятельности. Умеренные оценки эмоционально-личностного благополучия не имеют столь явных взаимосвязей с успешностью.

Определим влияние эмоционально-личностного благополучия трудящихся на их успешность в различных сферах. Проведение однофакторного дисперсионного анализа (ANOVA) между номинальным многоуровневым фактором (уровнем индекса СЭЛБ) и количественным откликом (самооценкой успешности в профессиональной и непрофессиональной сферах) показало, что эмоционально-личностное благополучие влияет на успешность как в профессиональной ($p = 0,00$ при $p \leq 0,05$), так и в непрофессиональной ($p = 0,00$ при $p \leq 0,05$) сферах. Обнаружено, что эмоционально-личностное благополучие в равной степени влияет на успешность (профессиональную и непрофессиональную) как у женщин, так и у мужчин ($p = 0,00$ при $p \leq 0,05$). Вместе с этим, проведённое исследование показало, что эмоционально-

личностное благополучие оказывает влияние на успешность и в профессиональной, и в непрофессиональной сферах представителей сферы услуг, ИТР, рабочих, сотрудников МВД, педагогов и психологов ($p = 0,00$ при $p \leq 0,05$), тогда как в выборке врачей влияние эмоционально-личностного благополучия обнаружено лишь в отношении непрофессиональной сферы ($p = 0,00$ при $p \leq 0,05$). Полученные данные свидетельствуют о том, что профессиональная субъективная успешность врачей не зависит от состояния их эмоционально-личностного благополучия, тогда как для представителей остальных профессиональных категорий она находится под влиянием того, насколько благополучными / неблагополучными они себя ощущают. Таким образом, результаты исследования не позволяют рассматривать эмоционально-личностное благополучие как однозначный, несомненный предиктор субъективной успешности для всех категорий трудящихся.

Обсуждение результатов

Тот факт, что не все люди считают себя добившимися успеха в жизни, побуждает к поиску факторов, детерминирующих не только их реальную успешность, оцениваемую по ряду объективных показателей, но и субъективную успешность, определяемую на основе имплицитных представлений об успехе и его критериях. В нашем исследовании в качестве возможного предиктора субъективной успешности рассматривалось состояние эмоционально-личностного благополучия и была поставлена задача, имея данные по методике СЭЛБ и исследовательской методике, направленной на измерение их самооценки собственной успешности в различных сферах жизнедеятельности, проанализировать, как они связаны между собой и насколько переживание эмоционально-личностного благополучия влияет на оценку человеком собственной успешности.

Отметим, что любые конструкторы, разрабатываемые в психологии, часто имеют смысловые и содержательные пересечения. Так, в научных трудах как зарубежных, так и отечественных учёных подчёркивается связь успешности со стрессоустойчивостью, адаптационным потенциалом, жизнестойкостью, конфликтной компетентностью человека и так далее, тогда как во взаимосвязи с внутренним благополучием успешность не изучалась. Полученные в данном исследовании достаточно сильные корреляционные связи успешности с показателями методики СЭЛБ говорят о том, что обобщённые конструкторы «профессиональная успешность» и «непрофессиональная успешность», включающие более частные конструкторы, связаны с восприятием человеком определённых аспектов своего эмоционально-личностного благополучия / неблагополучия в различных сферах жизнедеятельности.

Необходимо подчеркнуть, что речь не идёт о выявлении каузальных связей между благополучием и успешностью. Мы говорим об установлении статистических связей, при которых один из конструкторов принимается за независимую переменную и анализируется как статистический «квази-предиктор» относительно другого конструктора, рассматриваемого как зависимая переменная. Полученные в данном исследовании результаты свидетельствуют о том, что конструкторы «эмоционально-личностное благополучие» и «субъективная успешность» не могут рассматриваться как идентичные, тождественные. Вместе с тем, безусловно, получено подтверждение того, что конструкторы «благополучие» и «успешность» имеют определённые пересечения. Более того, эмоционально-личностное благополучие можно рассматривать как предиктор субъективной успешности у представителей таких профессиональных категорий, как сотрудники МВД, представители сферы услуг, работники промышленных предприятий, педагоги и психологи.

Выводы

По итогам проведённого исследования на основании анализа полученных результатов нами были сделаны следующие выводы.

1. Для современных трудящихся важна успешность не только в сфере профессиональной деятельности, но и в других сферах, не связанных с ней. При этом наиболее значимы для специалистов финансовая (материальная) успешность, профессиональная успешность, а также успешность в сфере семьи. Значимой является также успешность в целом, то есть общая жизненная успешность, в большей степени соотносимая с профессиональной сферой.

2. Все сферы жизнедеятельности условно можно разделить на профессиональные (имеющие отношение к работе) и непрофессиональные (не имеющие отношения к работе, или косвенно касающиеся её). Собственная успешность трудящихся в сферах, не связанных с профессиональной деятельностью, оценивается ими более высоко, по сравнению с успешностью в областях, связанных с работой. Возможно, это связано с тем, что успешность в сферах, связанных с профессиональной деятельностью, имеет более чёткие объективные критерии, влияющие на самооценивание успешности (уровень заработной платы, профессиональный статус, компетентность, уровень осведомлённости), тогда как сферы, не связанные с областью профессиональной деятельности напрямую, оцениваются на основании имплицитных представлений респондентов.

3. Большую часть выборки исследования составляют трудящиеся, позитивно оценивающие свою успешность (высокий и средний уровень субъективной успешности), однако пятая часть выборки не считает себя добившимися успеха. При этом трудящиеся различных областей деятельности имеют отличия в выраженности показателя успешности. Наиболее высоко оценивают свою успешность сотрудники МВД и врачи, наиболее низкие самооценки успешности выявлены у ИТР, представителей сферы услуг и рабочих. Педагоги и психологи имеют промежуточные результаты. Это может быть объяснено спецификой организаций и ведомств. Представители МВД и врачи возможно чувствуют себя более востребованными, а также более защищёнными в социальном плане, по сравнению с представителями профессий, имеющих в обществе более низкий статус, не такую выраженную престижность, что безусловно сказывается на оценке собственной успешности.

4. Большинство трудящихся имеют высокий уровень эмоционально-личностного благополучия. Наиболее высоко оценивают свое эмоционально-личностное благополучие сотрудники МВД и врачи, тогда как инженерно-технические кадры промышленных предприятий значительно ниже оценивают данный параметр.

5. Эмоционально-личностное благополучие как женщин, так и мужчин является предиктором их субъективной успешности в различных сферах жизнедеятельности. Вместе с тем выявление специфики влияния пола на успешность в зависимости от профессиональной деятельности требует проведения дополнительных исследований.

6. Трудящиеся, позитивно оценивающие своё эмоционально-личностное благополучие, считают себя более успешными в различных сферах жизнедеятельности.

Таким образом, выдвинутая гипотеза подтвердилась частично, а проведённое исследование показало, что эмоционально-личностное благополучие может выступать предиктором субъективной успешности у отдельных категорий трудящихся.

Заключение

В заключение отметим, что необходимость гармонизации эмоционально-личностного благополучия трудящихся, повышения их успешности в различных сферах жизнедеятельности не вызывает сомнений. Полученные результаты могут быть применимы при психологическом сопровождении деятельности специалистов различных организаций, отраслей и ведомств, поскольку, учитывая обширный анализ современных литературных источников, объем выборки исследования, статистическую обработку полученных данных, результаты данного исследования вполне могут быть экстраполированы на представителей других профессиональных категорий. Вместе с тем считаем целесообразным уточнение результатов и расширение выборки за счёт привлечения специалистов разных областей. Также несомненный исследовательский интерес вызывает выявление предикторов профессиональной субъективной успешности врачей.

Литература

- Агафонова, Я. В. (2016). Личностное развитие в укреплении профессионального здоровья персонала медицинских организаций. В сб.: *Психология и социальная педагогика: современное состояние и перспективы развития* (4–7). Чебоксары: Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева.
- Агирбова, Д. М., Лаврикова, Е. А. (2019). Психологические особенности представлений мужчин и женщин по управлению семейной экономикой. *Мир науки. Педагогика и психология*, 7(1), 27.
- Алешина, Ю. Е. (1995). *Удовлетворенность браком и межличностное восприятие в супружеских парах с различным стажем совместной жизни*: Дис. ... канд. психол. наук, М.
- Алонцева, А. И. (2020). Динамика профессиональной успешности судебных приставов-исполнителей средствами психологического тренинга. *Человеческий капитал*, 3(135), 199–207.
- Андреева, М. В. (2015). К вопросу о психологическом механизме заботы. *Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук*, 6(4), 92–94.
- Андреева, М. В. (2017). К вопросу о самосовершенствовании субъекта заботы. *Вестник Православного Свято-Тихоновского гуманитарного университета. Педагогика. Психология*, 44, 108–117.
- Андрющенко, О. Е., Садовников, Е. С. (2015). Развитие субъекта заботы о своем здоровье как проблема ценностного самоопределения человека. *Социум и власть*, 3(53), 21–23.
- Антипова, Е. И. (2015). Состояние здоровья специалиста по социальной работе как показатель качества профессиональной деятельности. *Современные тенденции развития науки и технологий*, 4(2), 27–29.
- Арендчук, И. В. (2010). Индивидуально-психологические факторы успешности личности в научно-педагогической деятельности. *Ученые записки Педагогического института СГУ им. Н. Г. Чернышевского. Психология. Педагогика*, 1, 29–34.
- Артеменко, Б. А., Нижегородова, Л. А., Пермякова, Н. Е. (2019). Влияние качества супружеских отношений на эффективность профессиональной деятельности женщины-педагога. *Вестник Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета*, 1, 239–254.
- Бакланова, Н. К. (2015). Психологическое здоровье как профессионально значимое качество специалиста культуры. *Вестник Московского государственного университета культуры и искусств*, 6(68), 194–199.

- Балтахинова, М. Е., Климова, Т. М., Федорова, В. И., Кривошапкин, В. Г. (2013). Самооценка здоровья как индикатор физического и социального благополучия сельской коренной популяции Якутии. *Сибирский медицинский журнал (Иркутск)*, 122(7), 99-103.
- Бегидова, С. Н., Хазова, С. А., Бегидов, В. С. (2013). Личностные качества конкурентоспособного социального работника. *Вестник Адыгейского государственного университета. Педагогика и психология*, 3(123), 12-17.
- Беззубик, К. В., Наумова, С. М., Ефанов, Е. В., Образцов, С. Н. (2009). Современный креативный арт-терапевтический подход как средство достижения и сохранения физического и психического благополучия. *Сервис в России и за рубежом*, 3, 49-56.
- Белавин, О. А. (2015). Современные подходы к обеспечению профессионального здоровья специалиста. *Акмеология*, 3(55), 188-189.
- Белинская, Е. П., Бондарев, Д. В., Бочавер, К. А. и др. (2018). *Человек работающий. Междисциплинарный подход в психологии здоровья: Монография*. М.: «Перо».
- Бережная, Н.И. (2005). *Психофизиологические и психологические факторы профессиональной успешности оперативных сотрудников таможенных органов*: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ростов н/Д.
- Васильева, Т. Н., Романов, В. В. (2019). Социально-психологическая адаптация молодых специалистов-инженеров в проектной организации: проблемы и стратегия их преодоления. *Организационная психология*, 9(2), 93-105.
- Весна, Е. Б., Ширяева, О. С. (2009). Психологическое благополучие личности в экстремальных природно-климатических условиях жизнедеятельности. *Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Гуманитарные науки*, 2(8), 31-41.
- Волков, В. Н. (2014). Семья, эротика, секс и любовь в эпоху постмодерна. *Контекст и рефлексия: философия о мире и человеке*, 3, 35-57.
- Гадилия, А. М., Мишакина, Д. С. (2020). Саморегуляция как психологическая детерминанта профессиональной успешности. В сб.: И. Н. Носс (ред.). *Психология в системе социально-производственных отношений*, (304-326). М.: ПЕР СЭ.
- Гаранина, Ж.Г. (2012). Личностно-профессиональное саморазвитие специалистов социальной сферы. *Современные проблемы науки и образования*, 3, 378.
- Головей, Л. А. Яценко Т. Т. (2016). К вопросу о структуре психоэмоционального благополучия взрослых. В сб.: Т. Л. Крюкова, М. В. Сапоровская, С. А. Хазова. *Психология стресса и совладающего поведения: ресурсы, здоровье, развитие: материалы IV Международной научной конференции, Кострома, 22-24 сентября 2016 г. Том 1* (293-294). Кострома: Костромской гос. ун-т им. Н. А. Некрасова.
- Горелкина, М. А. (2020). Исследование семейной микрокультуры. *Проблемы современного образования*, 2, 47-53.
- Гришунина, Е. В., Саутенкова, Н. Н. (2010). Личность специалиста на разных этапах карьеры. *Экспериментальная психология*, 3(2), 58-66.
- Дмитриева, Н. В., Перевозкина, Ю. М., Зиновьева, Л. В. (2017). Импазотерапия в работе с конфликтом в интимно-сексуальной сфере. *Ученые записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы*, 28(2), 7-14.
- Дорошенко, Е. В. (2019). Уровень благополучия: взаимосвязь дохода и личностных характеристик человека. *Управленец*, 10(1), 62-71.
- Заборовская, В. Г., Куричкова, Е. В., Штумф, В. О. (2017). Возможности повышения эффективности медико- психологической реабилитации с учетом преобладающего отдела автономной нервной системы у специалистов МЧС России. *Медико-биологические и социально-психологические проблемы безопасности в чрезвычайных ситуациях*, 1, 101-114.

- Зиброва, Е. А. (2012). *Профессиональные установки трудовых династий как фактор успешности профессиональной деятельности специалистов железнодорожного транспорта*: Автореф. дис. ... канд. психол. наук, Хабаровск.
- Зинченко, Ю. П., Дорожкин, Е. М., Зеер, Э. Ф. (2020). Психолого-педагогические основания прогнозирования будущего профессионального образования: векторы развития. *Образование и наука*, 22, 3(172), 11–35.
- Илинбаева, Е. А. (2014). Стремление населения к материальному и духовному благополучию. В сб.: *Институты развития демографической системы общества: V Уральский демографический форум: сборник материалов* (477–480). Екатеринбург : Институт экономики УрО РАН.
- Калашник, А. А. (2018). Влияние личностных особенностей, лимитирующих профессиональную психологическую пригодность, на показатели успешности в деятельности сотрудников органов внутренних дел. *Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России*, 4(80), 193–196.
- Карапетян, Л. В. (2018). *Психологическая концепция эмоционально-личностного благополучия*: Дис. ... д. психол. н.: Екатеринбург.
- Карапетян, Л. В. (2019). Социально-демографические и психологические предикторы успешности профессионалов. *Организационная психология*, 9(3), 20–34.
- Карапетян, Л. В., Глотова, Г. А. (2018). Психологические детерминанты эмоционально-личностного благополучия российских трудящихся. *Организационная психология*, 8(4), 8–23.
- Карачарова, Ю. А. (2009). Профессиональная успешность человека и критерии ее оценки. *Актуальные вопросы современной науки*, 6(3), 62–67.
- Клевцова, Н. А. (2010). Личностный аспект развития акмеологического самосознания специалиста в сфере «человек-человек». *Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения*, 17, 68–73.
- Климов, А. Е. (2003). *Пути в профессионализм*. М.: Флинта.
- Климова, Е. М., Камышанов, А. А., Жилияев, А. А. (2020). Взаимосвязь социальной ответственности современных предпринимателей и успешности их профессиональной деятельности. *Человеческий капитал*, 54 (136), 244–251.
- Коробкина, Е. В. (2018). Влияние досуга на формирование общества. *Теория и практика современной науки*, 12(42), 222–225.
- Коробкина, Е. В., Колпина Л. В. (2018). Управление сферой культуры и досуга как основа социального благополучия общества. *Социальная интеграция и развитие этнокультур в евразийском пространстве*, 6(1), 43–47.
- Котенева, А. В., Кокурин, А. В., Екимова, В. И., Фролова, А. А. (2020). Прогностическая модель профессиональной успешности водолазов-спасателей. *Психологический журнал*, 41(1), 31–44.
- Куканова, Е. В. (2015). Роль семейного капитала в развитии профессиональной карьеры работников социальной сферы. *Гуманитарные науки и образование*, 4(24), 67–73.
- Куликов, Л. В. (2004) *Психогигиена личности. Вопросы психологической устойчивости и психопрофилактики*. СПб.: Питер.
- Лаверычева, И. Г. (2016). Альтруизм и эгоизм с естественнонаучной точки зрения. *Биосфера*, 8(3), 338–361.
- Мальцева, Т. В. (2016). Понятие о профессиональном общении сотрудников правоохранительных органов. *Прикладная психология и педагогика*, 1(3), 5.

- Мухина, Н. С. (2018). Личностные особенности, определяющие успешность профессиональной деятельности. В сб.: И. А. Конопак и др. (ред.). *Проблемы теории и практики современной психологии* (211-214). Иркутск: Иркутский государственный университет.
- Никишкова, Е. Е., Двойников, С. И. (2017). Мониторинг состояния здоровья среднего медицинского персонала. *Медсестра*, 11, 74–93.
- Носс, И. Н. (2006). *Введение в практику психологического эксперимента*. М.: ПЕР СЭ.
- Петрова, Е. А. (2017). Психологические методы отбора успешных профайлеров в профессиональной деятельности. *Ученые записки Российского Государственного социального университета*, 6(16), 54–61.
- Пушкарева, Н. Л. (2015). Очерк истории общественного быта 1990–2015: взгляд историка повседневности. *Белые пятна российской и мировой истории*, 4–5, 23–39.
- Рябов, В. Б. (2018). Качество трудовой жизни и профессиональное благополучие. Институт психологии Российской академии наук. *Организационная психология и психология труда*, 3(2), 79–95.
- Сидорчук, Т. А., Сидорчук, М. А. (2019). Психолого-педагогические аспекты переобучения людей предпенсионного возраста. *Педагогика и психология образования*, 4, 149–159.
- Толочек, В. А. (2007). Профессиональная успешность субъекта: психологические и социальные аспекты. В сб.: *Методы исследования психологических структур и их динамики*, 4. М.: ИП РАН.
- Хасанова, И. И., Котова, С. С. (2018). Психологическая готовность педагогов СПО к освоению новых видов деятельности в условиях профессиональной реориентации. *Образование и наука*, 20(7), 147–167.
- Хашченко, В. А. (2011). Субъективное экономическое благополучие как предиктор субъективного качества жизни. *Теоретическая и экспериментальная психология*, 4(4), 13–29.
- Цыпкин, Э. И., Мельцер, Р. И. (2018). О роли новых трендов в профессиональной подготовке современных специалистов. В сб.: *Гуманитарные аспекты высшего профессионального образования* (149–151). Макеевка: Донбасская национальная академия строительства и архитектуры.
- Чарочкина, Е. Ю., Бартенева, А. А., Шишкова, О. Н. (2020). Тенденции социально-экономического развития России в условиях современного кризиса. В сб.: *Актуальные проблемы развития хозяйствующих субъектов, территорий и систем регионального и муниципального управления* (412–414). Курск: Юго-Западный университет.
- Шамянов, Р. М., Бескова, Т. В. (2018). Методика диагностики субъективного благополучия личности. *Психологические исследования*, 11(60), 8.
- Шангаева, Н. К. (2010). Характеристика структуры быта современного городского населения. *Вестник Бурятского государственного университета*, 6, 184–188.
- Шевеленкова, Т. Д., Фесенко, П. П. (2005). Психологическое благополучие личности (обзор концепций и методика). *Психологическая диагностика*, 3, 95–123.
- Шперлинь, А. В. (2014). Роль уровня дохода и отношения к деньгам в детерминации субъективного экономического благополучия. *Вестник Южно-Уральского государственного университета. Психология*, 7(1), 58–67.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological wellbeing*. Chicago: Aldine Pub. Co.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542–575.
- Gallup–Healthways Global well-being index (2014). *State of global well-being. Results of the Gallup–Healthways Global well-being index*. Gallup Inc., Healthways Inc.
- Längle, A. Eckhardt, P. (2001). Skalen zur Erfassung existentieller Motivation, Selbstwert und Sinnerleben. *Existenzanalyse*, 18(1), 35–39.

- Luhmann, M., Hofman, W., Eid, M., Lucas, R. E. (2012). Subjective Well-Being and Adaptation to Life Events: A Meta-Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(3), 592–615.
- Rath, T., Harter J. (2010). *Wellbeing: The Five Essential Elements*. New York: GALLUP Press.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current directions in psychological science*, 4, 99–104.

Поступила 07.09.2020



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Emotional and personal well-being as a predictor of workers' subjective successfulness

Larisa V. KARAPETYAN

Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russian Federation

Abstract. *Relevance.* The activity of employee in production is not the only sphere of their life, which also includes family life, leisure, care for their own physical well-being, etc. For successful implementation in any of these areas, it is important in what psycho-emotional state the specialist is in. *Purpose.* The goal is to study the success of professional groups of employees in various spheres of life and identify its conditionality with the state of emotional and personal well-being. *Methodology.* The sample of the main stage of the study was made up of representatives of seven professional categories, such as employees of the Ministry of internal Affairs, physicians, psychologists, teachers, service workers, engineers, and industrial workers. A total of 1,348 people. To study success, respondents were asked to evaluate its severity on a 10-point scale, where 1 point - "I don't feel successful", 7 points - "I am absolutely successful" in the areas of life identified during the preliminary study (professional, family, cognitive sphere, etc.). Emotional and personal well-being was studied using the SEPWB method (Karapetyan, 2018). *Findings.* Specialists of professional categories evaluate their success in different ways: the most successful are employees of the Ministry of internal Affairs and physicians, the least successful are employees of industrial enterprises and representatives of the service sector. Most workers have a positive view of their emotional and personal well-being. The highest level of it was found in employees of the Ministry of internal Affairs and doctors. It is proved that emotional and personal well-being affects the subjective successfulness in various spheres of life of individual groups of workers. The professional subjective successfulness of physicians is stable in relation to the factor of their emotional and personal well-being / distress. *The value of the results* lies in the possibility of their application in the psychological support of specialists from various organizations, industries and departments in order to plan measures to optimize the emotional and personal well-being of personnel.

Keywords: well-being, emotional and personal well-being, SEPWB-method, subjective successfulness, employee, spheres of life.

References

- Agafonova, Ya. V. (2016). Lichnostnoe razvitie v ukreplenii professional'nogo zdorov'ya personala medicinskih organizacij. In *Psihologiya i social'naya pedagogika: sovremennoe sostoyanie i perspektivy razvitiya*, (4–7). Cheboksary: Chuvashskij gosudarstvennyj pedagogicheskij universitet im. I. Ya. Yakovleva.
- Agirbova, D. M., Lavrikova, E. A. (2019). Psihologicheskie osobennosti predstavlenij muzhchin i zhenshchin po upravleniyu semejnoy ekonomikoj. *Mir nauki. Pedagogika i psihologiya*, 7(1), 27.
- Aleshina, Yu. E. (1995). *Udovletvorennost' brakom i mezhlichnostnoe vospriyatie v supruzheskih parakh s razlichnym stazhem sovmestnoj zhizni*: Dis. ... kand. psihol. nauk, M.

- Alonceva, A. I. (2020). Dinamika professional'noj uspešnosti sudebnyh pristavov-ispolnitelej sredstvami psihologicheskogo treninga. *Chelovecheskij kapital*, 3(135), 199–207.
- Andreeva, M. V. (2015). K voprosu o psihologicheskom mekhanizme zaboty. *Aktual'nye problemy gumanitarnykh i estestvennykh nauk*, 6(4), 92–94.
- Andreeva, M. V. (2017). K voprosu o samosovershenstvovanii sub"ekta zaboty. *Vestnik Pravoslavnogo Svyato-Tihonovskogo gumanitarnogo universiteta. Pedagogika. Psihologiya*, 44, 108–117.
- Andryushchenko, O. E., Sadovnikov, E. S. (2015). Razvitie sub"ekta zaboty o svoem zdorov'e kak problema cennostnogo samoopredeleniya cheloveka. *Socium i vlast'*, 3(53), 21–23.
- Antipova, E. I. (2015). Sostoyanie zdorov'ya specialista po social'noj rabote kak pokazatel' kachestva professional'noj deyatel'nosti. *Sovremennye tendencii razvitiya nauki i tekhnologii*, 4(2), 27–29.
- Arendachuk, I. V. (2010). Individual'no-psihologicheskie faktory uspešnosti lichnosti v nauchno-pedagogicheskoy deyatel'nosti. *Uchenye zapiski Pedagogicheskogo instituta SGU im. N. G. Chernyshevskogo. Psihologiya. Pedagogika*, 1, 29–34.
- Artemenko, B. A., Nizhegorodova, L. A., Permyakova, N. E. (2019). Vliyanie kachestva supruzheskih otnoshenij na effektivnost' professional'noj deyatel'nosti zhenshchiny–pedagoga. *Vestnik YUzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo gumanitarno-pedagogicheskogo universiteta*, 1, 239 – 254.
- Baklanova, N. K. (2015). Psihologicheskoe zdorov'e kak professional'no znachimoe kachestvo specialista kul'tury. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo universiteta kul'tury i iskusstv*, 6(68), 194–199.
- Baltakhinova, M. Ye., Klimova, T. M., Fedorova, V. I., Krivoshepin, V. G. (2013). Camootsenka zdorov'ya kak indikator fizicheskogo i sotsial'nogo blagopoluchiya sel'skoy korennoy populyatsii Yakutii [Self-assessment of health as an indicator of physical and social well-being of the rural indigenous population of Yakutia]. *Sibirskiy meditsinskiy zhurnal (Irkutsk)*, 122(7), 99–103.
- Begidova, S. N., Hazova, S. A., Begidov, V. S. (2013). Lichnostnye kachestva konkurentosposobnogo social'nogo rabotnika. *Vestnik Adygejskogo gosudarstvennogo universiteta. Pedagogika i psihologiya*, 3(123), 12–17.
- Belavin, O. A. (2015). Sovremennye podhody k obespecheniyu professional'nogo zdorov'ya specialista. *Akmeologiya*, 3(55), 188–189.
- Belinskaya, E. P., Bondarev, D. V., Bocharov, K. A., Vachkov, I. V., Danilov, A. B., Zavarceva, M. M., Kuznecova, A. S., Meshkova, T. A., Nartova-Bocharov, S. K., Novorodovskaya, E. A., Reznichenko, S. I., Savinkina, A. O., Schneider, L. B. (2018). *Chelovek rabotayushchij. Mezhdisciplinarnyj podhod v psihologii zdorov'ya: Monografiya*. M.: «Pero».
- Berezhnaya, N. I. (2005). *Psihofiziologicheskie i psihologicheskie faktory professional'noj uspešnosti operativnykh sotrudnikov tamozhennykh organov*: avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk. Rostov n/D.
- Bezzubik, K. V., Naumova, S. M., Yefanov, Ye. V., Obraztsov, S. N. (2009). Sovremennyy kreativnyy art-terapevticheskiy podkhod kak sredstvo dostizheniya i sokhraneniya fizicheskogo i psikhicheskogo blagopoluchiya [Modern creative art-therapeutic approach as a means of achieving and maintaining physical and mental well-being]. *Servis v Rossii i za rubezhom*, 3, 49–56.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological wellbeing*. Chicago: Aldine Pub. Co.
- Charochkina, E. Yu., Barteneva, A. A., Shishkova, O. N. (2020). Tendencii social'no-ekonomicheskogo razvitiya Rossii v usloviyah sovremennogo krizisa. In *Aktual'nye problemy razvitiya hozyajstvuyushchih sub"ektov, territorij i sistem regional'nogo i municipal'nogo upravleniya* (412–414). Kursk: Yugo-Zapadnyj universitet.
- Cypkin, E. I., Meltser, R. I. (2018). O roli novykh trendov v professional'noj podgotovke sovremennykh specialistov. In *Gumanitarnye aspekty vysshego professional'nogo obrazovaniya* (149–151). Makeevka: Donbasskaya nacional'naya akademiya stroitel'stva i arhitektury.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542–575.

- Dmitrieva, N. V., Perevozskina, Yu. M., Zinov'eva, L.V. (2017). Impazoterapiya v rabote s konfliktom v intimno-seksual'noj sfere. *Uchenye zapiski Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo instituta psihologii i social'noj raboty*, 28(2), 7–14.
- Doroshenko, Ye. V. (2019). Uroven' blagopoluchiya: vzaimosvyaz' dokhoda i lichnostnykh kharakteristik cheloveka [The level of well-being: the relationship between income and personal characteristics of a person]. *Upravlenets*, 10(1), 62–71.
- Gadiliya, A. M., Mishakina, D. S. (2020). Samoregulyaciya kak psihologicheskaya determinanta professional'noj uspešnosti. In I. N. Noss (ed.). *Psihologiya v sisteme social'no-proizvodstvennyh otnoshenij*, 304. M.: PER SE.
- Gallup–Healthways Global well-being index (2014). *State of global well-being. Results of the Gallup–Healthways Global well-being index*. Gallup Inc., Healthways Inc.
- Garanina, Zh. G. (2012). Lichnostno-professional'noe samorazvitie specialistov socionomicheskoy sfery. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya*, 3, 378.
- Golovey, L. A., Yashchenko T. T. (2016). K voprosu o strukture psikhoemotsional'nogo blagopoluchiya vzroslykh [On the question of the structure of psychoemotional well-being of adults]. In T. L. Kryukova, M. V. Saporovskaya, S. A. Khazova. *Psihologiya stressa i sovladayushchego povedeniya: resursy, zdorov'ye, razvitiye: materialy IV Mezhdunarodnoy nauchnoy konferentsii, Kostroma, 22-24 sentyabrya 2016 g. Tom 1* (293-294). Kostroma: Kostromskoy gos. un-t im. N. A. Nekrasova.
- Gorelkina, M. A. (2020). Issledovanie semeynoy mikrokul'tury. *Problemy sovremennogo obrazovaniya*, 2, 47–53.
- Grishunina, E. V., Sautenkova, N. N. (2010). Lichnost' specialista na raznykh etapah kar'ery. *Ekspertimetal'naya psihologiya*, 3(2), 58–66.
- Gustov, A. V., Antipenko, E. A. (2010). *Kognitivnye rasstrojstva v nevrologii: metody diagnostiki, puti korrektsii: Monografiya*. N. Novgorod: Nizhegor. Gos. Med. Akad.
- Hasanova, I. I., Kotova, S. S. (2018). Psihologicheskaya gotovnost' pedagogov SPO k osvoeniyu novykh vidov deyatel'nosti v usloviyakh professional'noj reorientatsii. *Obrazovanie i nauka*, 20(7), 147–167.
- Hashchenko, V. A. (2011). Sub"ektivnoe ekonomicheskoe blagopoluchie kak prediktor sub"ektivnogo kachestva zhizni. *Teoreticheskaya i ekspertimetal'naya psihologiya*, 4(4), 13–29.
- Ilinbayeva, Ye. A. (2014). Stremleniye naseleniya k material'nomu i dukhovnomu blagopoluchiyu [The desire of the population for material and spiritual well-being]. In *Instituty razvitiya demograficheskoy sistemy obshchestva: V Ural'skiy demograficheskij forum: sbornik materialov* (477–480). Yekaterinburg : Institut ekonomiki UrO RAN.
- Kalashnik, A. A. (2018). Vliyanie lichnostnykh osobennostey, limitiruyushchih professional'nyu psihologicheskuyu prigodnost', na pokazateli uspešnosti v deyatel'nosti sotrudnikov organov vnutrennih del. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii*, 4(80), 193–196.
- Karacharova, Yu. A. (2009). Professional'naya uspešnost' cheloveka i kriterii ee ocenki. *Aktual'nye voprosy sovremennoj nauki*, 6(3), 62–67.
- Karapetyan, L. V. (2018). *Psihologicheskaya koncepciya emocional'no-lichnostnogo blagopoluchiya: Dis. ... dokt. psihol. nauk: Ekaterinburg*.
- Karapetyan, L. V. (2019). Social'no-demograficheskie i psihologicheskie prediktory uspešnosti professionalov. *Organizational psychology*, 9(3), 20–34.
- Karapetyan, L. V., Glotova, G. A. (2018). Psihologicheskie determinanty emocional'no-lichnostnogo blagopoluchiya rossijskikh trudyashchihsya. *Organizational psychology*, 8(4), 8–23.
- Klevcova, N. A. (2010). Lichnostnyj aspekt razvitiya akmeologicheskogo samosoznaniya specialista v sfere "chelovek-chelovek". *Psihologiya i pedagogika: metodika i problemy prakticheskogo primeneniya*, 17, 68–73.
- Klimov, A. E. (2003). *Puti v professionalizm*. M.: Flinta.

- Klimova, E. M., Kamyshanov, A. A., Zhilyaev, A.A. (2020). Vzaimosvyaz' social'noj otvetstvennosti sovremennyh predprinimatelej i uspešnosti ih professional'noj deyatel'nosti. *Chelovecheskij kapital*, 54(136), 244–251.
- Kornejchuk, P. A., Hajmanova, N. V. (2018). Issledovanie ustanovok k seksu v kontekste izucheniya obraza sem'i u sovremennyh molodyh muzhchin i zhenshchin. *Vektor nauki Tol'yattinskogo gosudarstvennogo universiteta. Pedagogika, psihologiya*, 3(34), 71–77.
- Korobkina, E. V. (2018). Vliyanie dosuga na formirovanie obshchestva. *Teoriya i praktika sovremennoj nauki*, 12(42), 222–225.
- Korobkina, E. V., Kolpina, L. V. (2018). Upravlenie sferoj kul'tury i dosuga kak osnova social'nogo blagopoluchiya obshchestva. *Social'naya integraciya i razvitie etnokul'tur v evrazijskom prostranstve*, 6(1), 43–47.
- Koteneva, A. V., Kokurin, A. V., Ekimova, V. I., Frolova, A. A. (2020). Prognosticheskaya model' professional'noj uspešnosti vodolazov-spasatelej. *Psihologicheskij zhurnal*, 41(1), 31–44.
- Kozhevnikova, V. V., Tihomirova, O. V., Vasil'ev, V. N., Kindyashova, V. V., Lomova, I. P. (2014). Analiz kognitivnoj i emocional'no-volevoj sfery u specialistov upravlencheskogo profilya MCHS Rossii. *Vestnik psihoterapii*, 51(56), 21–33.
- Kukanova, E. V. (2015). Rol' semejnogo kapitala v razvitii professional'noj kar'ery rabotnikov social'noj sfery. *Gumanitarnye nauki i obrazovanie*, 4(24), 67–73.
- Kulikov, L. V. (2004). Psihologiyena lichnosti. *Voprosy psikhologicheskoy ustoychivosti i psikhoprofilaktiki*. Spb.: Piter.
- Laverycheva, I. G. (2016). Al'truizm i egoizm s estestvennonauchnoj točki zreniya. *Biosfera*, 8(3), 338–361.
- Luhmann M., Hofman W., Eid, M., Lucas, R. E. (2012). Subjective Well-Being and Adaptation to Life Events: AMeta-Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(3), 592–615.
- Mal'ceva, T. V. (2016). Ponyatie o professional'nom obshchenii sotrudnikov pravoohranitel'nyh organov. *Prikladnaya psihologiya i pedagogika*, 1(3), 5.
- Malysheva, A. A. (2019). Social'no-gigienicheskij portret vracha omskoj oblasti. *Akademiya pedagogicheskikh idej Novaciya. Nauchnyj poisk*, 2, 3–7.
- Muhina, N. S. (2018). Lichnostnye osobennosti, opredelyayushchie uspešnost' professional'noj deyatel'nosti. In *Problemy teorii i praktiki sovremennoj psihologii* (211–214). Irkutsk: Irkutskij gosudarstvennyj universitet.
- Nikishkova, E. E., Dvojniov, S. I. (2017). Monitoring sostoyaniya zdorov'ya srednego medicinskogo personala. *Medsestra*, 11, 74–93.
- Noss, I. N. (2006). *Vvedenie v praktiku psikhologicheskogo eksperimenta*. M.: PER SE.
- Olejnik, P. P. (2013). *Organizaciya proizvodstvennogo byta stroitelej*. Saratov: Elektronno-bibliotechnaya sistema IPRbooks.
- Petrova, E. A. (2017). Psihologicheskie metody otbora uspešnyh profajlerov v professional'noj deyatel'nosti. *Uchenye zapiski Rossijskogo Gosudarstvennogo social'nogo universiteta*, 6(16), 54–61.
- Pushkareva, N. L. (2015). Oчерk istorii obshchestvennogo byta 1990–2015: vzglyad istorika povsednevnosti. *Belye pyatna rossijskoj i mirovoj istorii*, 4–5, 23–39.
- Rath T., Harter J. (2010). *Wellbeing: The Five Essential Elements*. New York: GALLUP Press.
- Ryabov, V. B. (2018). Kachestvo trudovoy zhizni i professional'noye blagopoluchiye [The quality of working life and professional well-being]. *Institut psikhologii Rossiyskoy akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda*, 3(2), 79–95.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current directions in psychological science*, 4, 99–104.

- Sayapina, M. N. (2017). Evolyuciya cennostej semejnogo byta sem'i sovetskogo i sovremennogo perioda. In *Potencial rossijskoj ekonomiki i innovacionnye puti ego realizacii* (536–540). Omsk: Finansovyj universitet pri Pravitel'stve Rossijskoj Federacii.
- Shamionov, R. M., Beskova, T. V. (2018). Metodika diagnostiki sub"yektivnogo blagopoluchiya lichnosti. *Psikhologicheskiye issledovaniya*, 11(60), 8.
- Shangaeva, N. K. (2010). Harakteristika struktury byta sovremennogo gorodskogo naseleniya. *Vestnik Buryatskogo gosudarstvennogo universiteta*, 6, 184–188.
- Shevelenkova, T. D., Fesenko, P. P. (2005). Psikhologicheskoye blagopoluchiye lichnosti (obzor kontseptsij i metodika). *Psikhologicheskaya diagnostika*, 3, 95–123.
- Shperlin', A. V. (2014). Rol' urovnya dohoda i otnosheniya k den'gam v determinacii sub"ektivnogo ekonomicheskogo blagopoluchiya. *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Psihologiya*, 7(1), 58–67.
- Sidorchuk, T. A., Sidorchuk, M. A. (2019). Psihologo-pedagogicheskie aspekty pereobucheniya lyudej predpensionnogo vozrasta. *Pedagogika i psihologiya obrazovaniya*, 4, 149–159.
- Slobodin, T. A., Goreva, A. V. (2012). Kognitivnyj rezerv: prichiny snizheniya i zashchitnye mekhanizmy. *Mezhnar. Nevrologich. Zhurn*, 3(49), 161–165.
- Tarchenko, V. S. (2019). *Povedenie i ustanovki studentov v sfere seksual'nyh otnoshenij*.
- Tolochek, V. A. (2007). Professional'naya uspehnost' sub"ekta: psikhologicheskie i social'nye aspekty. In *Metody issledovaniya psikhologicheskikh struktur i ih dinamiki*, 4. M.: IP RAN.
- Vasil'yeva, T. N., Romanov, V. V. (2019). Sotsial'no-psikhologicheskaya adaptatsiya molodykh spetsialistov-inzhenerov v proyektnoy organizatsii: problemy i strategiya ikh preodoleniya [Sociopsychological adaptation of young specialists-engineers in the design organization: problems and strategies to overcome them]. *Organizational Psychology*, 9(2), 93–105.
- Velichkovskij, B. B. (2009). Vozmozhnosti kognitivnoj trenirovki kak metoda korrekcii vozrastnykh narushenij kognitivnogo kontrolya. *Ekspertimetal'naya psihologiya*, 3, 78–91.
- Vesna, Ye. B., Shiryayeva, O. S. (2009). Psikhologicheskoye blagopoluchiye lichnosti v ekstremal'nykh prirodno-klimaticheskikh usloviyakh zhiznedeyatel'nosti. *Vestnik Yaroslavskogo gosudarstvennogo universiteta im. P. G. Demidova. Gumanitarnyye nauki*, 2(8), 31–41.
- Volkov, V. N. (2014). Sem'ya, erotika, seks i lyubov' v epohu postmoderna. *Kontekst i refleksiya: filosofiya o mire i cheloveke*, 3, 35–57.
- Vysokih, N. S., Tihonova, O. V., Zhigulina, Yu. A. (2013). *Sanitarno-bytovoe obsluzhivanie na predpriyatiyah*. Novosibirsk.
- Zaborovskaya, V. G., Kurichkova, E. V., Shtumf, V. O. (2017). Vozmozhnosti povysheniya effektivnosti mediko- psikhologicheskoy rehabilitacii s uchetom preobladayushchego otдела avtonomnoj nervnoj sistemy u specialistov MCHS Rossii. *Mediko-biologicheskije i social'no-psikhologicheskije problemy bezopasnosti v chrezvychajnyh situacijah*, 1, 101–114.
- Zibrova, E. A. (2012). *Professional'nye ustanovki trudovyh dinastij kak faktor uspehnosti professional'noj deyatel'nosti specialistov zheleznodorozhnogo transporta*: Avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk, Khabarovsk.
- Zinchenko, Yu. P., Dorozhkin, E. M., Zeer, E. F. (2020). Psihologo-pedagogicheskie osnovaniya prognozirovaniya budushchego professional'nogo obrazovaniya: vektory razvitiya. *Obrazovanie i nauka*, 22, 3(172), 11–35.
- Znamenskaya, I. I., Aleksandrov, Yu. I. (2015). Zabota o sebe, otnoshenie k drugim i adaptaciya k sociokul'turnoj srede. In *My vse v zabote postoyanno... koncepciya zaboty o sebe v istorii pedagogiki i kul'tury* (162–175). M.: Kanon+.

Received 07.09.202092



Основные подходы к пониманию благополучия сотрудника: от теории к практике

ЛИСОВСКАЯ Антонина Юрьевна

КОШЕЛЕВА Софья Владимировна

СОКОЛОВ Дмитрий Николаевич

ДЕНИСОВ Александр Федорович

Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

Аннотация. *Цель.* В статье приводится обзор теоретических подходов к определению понятия «благополучие сотрудника», обсуждается проблема отсутствия единого понимания в профессиональной и академической литературе концепции корпоративного благополучия. *Результаты.* Теоретический вклад заключается в сравнительном анализе существующих подходов к рассмотрению феномена «благополучия» и уточнении его структурных компонентов и дефиниций. *Выводы.* Отсутствие единства терминологии затрудняет понимание смыслового содержания термина и феномена «благополучие» и выстраивание политики в области управления благополучием сотрудников. Сужение контекста исследования и акцентированная психологизация понятия не предполагают целостный подход к управлению благополучием сотрудников на практике, затрудняют понимание связи между благополучием сотрудников и особенностями менеджмента, направлениями деятельности компании, особенностями управления человеческими ресурсами. Осуществлённый анализ подтвердил сходство в содержании структурных компонентов благополучия в академических и консалтинговых исследованиях, выявил различия в видении значимости конкретных структурных компонентов благополучия и обнаружил содержательно более сбалансированную структуру компонентов благополучия в подходе консалтинговых компаний. Авторы предлагают следующую трактовку благополучию сотрудника: благополучие сотрудника — это состояние, при котором сотрудник успешно реализует собственный потенциал, продуктивно работает и вносит свой вклад в развитие компании и общества в целом; базовыми компонентами благополучия сотрудника являются физическое благополучие (физическое и психическое здоровье), психологическое благополучие, социальное благополучие (включённость в жизнь социума), финансовое благополучие. *Ценность результатов.* Данная работа может послужить первичной основой для разработки содержания программ управления благополучием сотрудников в компаниях, учитывающих международный и отечественный опыт в определении наиболее значимых аспектов корпоративного благополучия.

Ключевые слова: благополучие сотрудника, субъективное и объективное благополучие, структура благополучия.

Введение

Тема благополучия сотрудников (*employee well-being*) на протяжении долгого времени является одной из наиболее актуальных в международных академических исследованиях по организационному поведению (ОП) и управлению человеческими ресурсами (УЧР) (Grant, Christianson, Price, 2007) и является стратегическим приоритетом в деятельности современных компаний (Deloitte, 2018). Так как благополучие сотрудников является предметом интереса ряда дисциплин, включая экономику, организационную психологию, антропологию и социологию, такая междисциплинарность предполагает сложность в концептуализации и самого понятия. В частности, это находит отражение в разнообразии подходов к трактовке благополучия личности разными группами исследователей.

Подходы к исследованию феномена благополучия индивида

Субъективный и объективный подходы

В качестве наиболее распространённых можно выделить субъективный и объективный подходы. Многие авторы отмечают субъективный характер феномена благополучия, связывая его с индивидуальным восприятием и отношением индивидов к обстоятельствам их жизни и деятельности. П. Андерсон, Е. Жане-Лопис и К. Купер указывают на отсутствие единого согласованного определения того, что такое благополучие, делая акцент на значимости субъективного благополучия. По их мнению, субъективное благополучие относится к восприятию и оценке индивидами качества своей жизни, а также качества их психологического и социального функционирования (Anderson, Jane-Llopis, Cooper, 2011). Субъективное благополучие определяются также как текущая оценка индивидом приятных и неприятных для него переживаний и воздействий (Diener, Emmons, Larsen, Griffin, 1985). Субъективное благополучие включает в себя глобальную оценку удовлетворённости жизнью и комплекс положительных и отрицательных аффективных (эмоциональных) реакций на свою жизнь (Busseri, Sadava, 2011). Именно методики оценки субъективного благополучия приобрели большую популярность: например «Шкала субъективного благополучия» (Perrudet-Badoux, Mendelsohn, Chiche, 1988), адаптированная М. В. Соколовой (Соколова, 1996); «Опросник счастья» (Lyubomirsky, Lepper, 1999); для диагностики когнитивного компонента субъективного благополучия используются опросники (Мельникова, 2004; Шмионов, Бескова, 2018; Яремчук, 2013). Субъективное благополучие личности можно описать как интегральное социально-психологическое образование, являющееся своеобразным индикатором внутренней экологии личности (Шамионов, 2002). Отмечается существенное значение субъективного благополучия для понимания и оценки общего благополучия индивида (Diener, Sapyta, Suh, 1998).

Не отрицая субъективную природу индивидуальной оценки индивидом своего благополучия, исследователи отмечают, что психологическое благополучие, с другой стороны, основано также и на объективных или внешних обстоятельствах и перспективах (Robbins, Kliewer, 2000). Н. Аксфорд, Д. Джодрелл и Т. Хоббс, анализируя подходы к измерению объективного и субъективного благополучия, особое внимание уделяют функциям объективных и субъективных данных о благополучии в политике и практике, а также способам их улучшения (Axford, Jodrell, Hobbs, 2014). Можно заключить, что концепции, основанные на субъективно-объективном подходе, позволяют выделить субъективные (психологические индивидуально-личностные) и объективные (демографические, гендерные, социально-

культурные, экономические) факторы и их влияние на состояние человека, его отношение к разным аспектам жизнедеятельности.

Аффективный и когнитивный подходы

Несколько менее широко представлены аффективный и когнитивный подходы. Первый из них ориентирован на соотношение эмоций и активности, а второй — на баланс между навыками и вызовами. Следует отметить, что в рамках аффективно-когнитивного подхода наблюдается несколько направлений, различающихся базовыми смысловыми акцентами в понимании и исследовании благополучия. Так, например, П. Уорр, представляя аффективный подход к благополучию, связывает его с возникновением возбуждения как основы активности и испытываемым удовольствием (Warr, 1990). М. Чиксентмихайи определяет когнитивный подход как основанный на балансе между навыками и вызовами (проблемами) (Csikszentmihalyi, 1990). В рамках объединённого аффективно-когнитивного подхода выделяются два измерения: энергию и идентификацию (González-Romá, Schaufeli, Bakker, Lloret, 2006). Наконец, предлагается интегративная модель благополучия, включающая четыре типа классификаций индикаторов благополучия: 1) удовольствие и возбуждение, 2) депрессия и энтузиазм, 3) вызов и навыки, 4) энергия и идентификацию (Salanova, Del Libano, Llorens, Schaufeli, 2014). В рамках аффективно-когнитивного подхода исследовались эмпирические различия между аффективным и когнитивным благополучием, и было установлено, что при оценке когнитивного благополучия люди с большей вероятностью учитывают глобальные жизненные обстоятельства в отличие от конкретных событий и видов деятельности (Luhmann, Hawkley, Eid, Cacioppo, 2012).

Гедонистическое и эвдемонистическое направления

Ещё одно направление в понимании благополучия разделяет все подходы к благополучию на два основных подхода: гедонистический (от греч. *hedone* — удовольствие) и эвдемонистический (от греч. *eudaimonia* — счастье) (Рикель, Туниянц, Батырова, 2017; Ryan, Deci, 2001). В гедонистическом понимании благополучие описывается в терминах удовлетворённости / неудовлетворённости конкретными аспектами и обстоятельствами жизни и деятельности. В основном изучается эмоциональное благополучие. Например, понятие «благополучие» М. Аргайл считал синонимом понятию «счастье», но в понятие «благополучие» должны быть включены также «доход» и «состояние здоровья» (Argyle, 2013). Счастье М. Аргайл определял как состояние переживания удовлетворённости жизнью в целом, включающее общую рефлексивную оценку человеком своего прошлого и настоящего, а также частоту и интенсивность положительных эмоций. В эвдемоническом понимании благополучие рассматривается в более целостном и широком (глобальном) жизненном контексте и в качестве главного и необходимого аспекта благополучия признается личностное развитие (личностный рост). Был разработан эвдемонический вариант структуры благополучия, включающий в себя шесть элементов: цель в жизни, личностный рост, принятие себя, позитивные отношения с другими, контроль над отношениями с другими, автономия (Ryff, Singer, 2008).

В ходе изучения деятельности по достижению благополучия, были выявлены отличия гедонистической и эвдемонической моделей поведения: гедонистическая деятельность основывается на сенсорном и аффективном опыте, в то время как эвдемоническая — на более высоком интеллектуальном, поведенческом и духовном опыте. Полученные результаты сближают гедонистический и эвдемонический подходы с аффективным и когнитивным подходами (Zuo, Wang, Wang, Shi, 2017). Сочетание аффективно-когнитивного и гедонистическо-эвдемонического подходов к пониманию благополучия позволяет выявить (установить) соотношение и влияние на благополучие эмоциональных (чувственных, не рационализиро-

ванных) и рациональных (осознаваемых, обусловленных социальным опытом) проявлений личности.

Практико-ориентированный подход

Наряду с описанными подходами, ориентирующимися в качестве базового основания для понимания благополучия преимущественно на психологическую основу, выделяется и практико-ориентированный подход, в рамках которого изучалась взаимосвязь благополучия с разными аспектами жизнедеятельности человека и социально-экономической среды, что сближает его как с субъективно-объективным, так и аффективно-когнитивным подходами и определяет его буферную позицию в концептуализации понятия благополучия.

Так, были установлены четыре типа благополучия работников, а также связанные с ними психосоциальные предпосылки и последствия, поскольку были обнаружены значимые отношения между различными типами благополучия сотрудников и инвесторами в тяжёлую («жёсткую») и лёгкую («мягкую») работу, что вносит свой вклад в существующую литературу об инвестициях в работу (Salanova, Del Líban, Llorens, Schaufel, 2014). Была выяснена взаимосвязь между эмоциональным благополучием и производительностью труда, внутренней удовлетворённостью работой и проблемами обучения и развития менеджеров (Hosie, Sevastos, 2010). А. Феррер-и-Карбнелл провёл сравнительный анализ взаимосвязи дохода и благополучия (Ferrer-i-Carbonell, 2005), а А. Дж. Освальд и С. Ву на примере США нашли объективное подтверждение субъективных показателей благополучия человека (Oswald, Wu, 2010).

Д. У. Эдингтон, Дж. С. Питтс и А. Б. Шульц, исследуя здоровье как экономическую стратегию, получили сравнительные данные, относящиеся к образу жизни, заболеваниям и экономическим потерям на рабочем месте, кроме того выявили дополнительные детерминанты здоровья, характеризующие благополучие, такие как социально-эмоциональные состояния и позитивные характеристики личности, а также окружающей среды и культуры (Edington, Pitts, Schultz, 2014). Была показана связь между здоровьем и безопасностью рабочей силы и конечным результатом через отслеживание рыночных показателей компаний, которые воспитывают «культуру здоровья» (Fabius et al., 2013). Была выявлена взаимосвязь увязки коэффициента возврата инвестиций (*return on investment, ROI*) и лучших практик укрепления здоровья на рабочем месте и организационных финансовых показателей через отслеживание рыночных показателей компаний с самыми высокими баллами в системе показателей (Grossmeier et al., 2015; O'Donnell, 2015).

Из рассмотренных подходов к исследованию благополучия можно сделать вывод о том, что ключевым субъектом благополучия является человек (сотрудник), и ключевые показатели его благополучия связаны прежде всего с его физическим и психологическим здоровьем, позитивным восприятием себя и среды, проявлением активности и результативности. Однако сложность самого феномена благополучия и разнообразие подходов к его пониманию дают основание признать, что определение и уточнение понятия благополучия представляет собой одну из актуальных проблем при рассмотрении благополучия на рабочем месте (*well-being at work*) (Kowalski, Loretto, 2017).

Структура понятия «благополучие сотрудника»: ключевые компоненты

Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) (*World Health Organization, WHO*) считает благополучие неотъемлемой частью здоровья: здоровье, в свою очередь, является состоянием полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствием болезней и физических дефектов (WHO, 1946—1948). Общее благополучие на

рабочем месте (*well-being at work*) ВОЗ определяет следующим образом: «...состояние благополучия, в котором каждый человек реализует свой собственный потенциал, может справляться с нормальными стрессами жизни, может продуктивно и плодотворно работать и может вносить свой вклад в жизнь своей общины» (World Health Organization, 1958). В этом определении делается акцент на обеспечении возможностей для реализации потенциала человека, поддержании его психологического и физического благополучия, психологического здоровья, а также социального благополучия.

Вместе с тем эксперты ВОЗ отмечают эволюцию понимания благополучия на рабочем месте от относительно узкого «трудового» подхода, когда внимание уделялось в основном гигиене труда, а работодателей интересовали только вопросы, связанные с охраной труда и здоровья на рабочем месте, до более масштабного понимания благополучия на рабочем месте как составляющей общественного здоровья (Kim, 2012). Использование термина «благополучие сотрудника» подразумевает, что речь идёт о благополучии людей, являющихся членами организации, работающих в организации, то есть фактически о «благополучии на рабочем месте» и / или «профессиональном благополучии». При этом авторы исследований выделяют разные содержательные компоненты в описании феномена благополучия.

Следует отметить, что, несмотря на популярность термина «*well-being*», этому понятию нет адекватного эквивалента в русском языке (Карпенкова, Крысюк, 2013), и в отечественных академических публикациях наблюдается существенное терминологическое разнообразие. Чаще всего используется термин «профессиональное благополучие», под которым понимают «процесс и состояние, интегрально отражающие жизненную деятельность субъекта, её условия и результаты, а также отношение субъекта к результатам деятельности» (Бояркин и др., 2007, с. 7). Нередко подчёркивается психологическая компонента понятия, например, что благополучие сотрудника есть «интегральное образование, включающее осознание ценности и смысла профессиональной деятельности, переживание положительных эмоций и чувств, связанных с профессией, и относительное отсутствие отрицательных эмоций» (Бородкина, 2012, с. 31). Интересен тот факт, что в отечественной литературе в целом здоровье работника не рассматривается составной частью его профессионального благополучия и (или) благополучия на рабочем месте. Возможно, это связано с тем, что для российских реалий характерен низкий уровень медицинской грамотности, что также сказывается на востребованности программ управления благополучием сотрудников (Рыбаков, 2016). Исключение компоненты «здоровье» из понятия «благополучие сотрудника» в целом не корректно, так как физическое здоровье может повлиять на количество дней отсутствия на рабочем месте, связанных с болезнью, на объём и продуктивность труда сотрудника.

По мнению П. Уорра, благополучие является интегральным показателем позитивного функционирования личности в профессиональной сфере, который включает эмоциональный, когнитивный и поведенческий компоненты, характеризующие отношение человека к себе как к профессионалу, к своей профессиональной среде и организационному контексту (Warr, 1990). Структуру профессионального благополучия в этом случае формируют четыре первичных компонента — 1) эмоциональное благополучие; 2) стремление к росту и развитию; 3) автономия и 4) компетентность — которые затем обобщаются в один интегральный показатель «общее функционирование», характеризующий личность профессионала в целом (Warr, 1990). Карен Данна и Рики Гриффин, авторы одной из наиболее цитируемых работ в области благополучия сотрудников, концептуально рассматривают благополучие как более широкую и более всеобъемлющую конструкцию, включающую в себя: а) удовлетворённость жизнью в целом (удовлетворённость или неудовлетворённость социальной жизнью,

семейной жизнью, отдыхом), б) удовлетворённость работой / трудом (удовлетворённость или неудовлетворённость оплатой труда, возможностями продвижения по службе, сослуживцами) и в) общее здоровье. Здоровье, в свою очередь, рассматривается как подкомпонент благополучия и включает в себя сочетание физических и психологических показателей (Danna, Griffin, 1999). В других исследованиях благополучие определяется с точки зрения шести конструктов, включая: управляемую рабочую нагрузку; личный контроль над работой; поддержку со стороны коллег и руководителей; позитивные отношения на работе; достаточно чёткую профессиональную роль и чувство контроля за участием в изменениях в организации (Guest, Conway, 2004).

Исследования в области управления человеческими ресурсами делят понятие «благополучие» на три аспекта, а именно: счастье, здоровье и социальное благополучие (Clinton, van Veldhoven, 2013; Grant et al., 2007; van de Voorde et al., 2012). Благополучие счастья отражает субъективный опыт сотрудников и включает такие отношения, как удовлетворённость работой и эмоциональная организационная приверженность (Grant et al., 2007; van de Voorde et al., 2012; Peccei et al., 2013). Понятие «здоровье» охватывает вопросы физического и психического здоровья, связанные со стрессом, болезнями и истощением (Grant et al., 2007; van de Voorde et al., 2012). И наконец, социальное благополучие относится к таким взаимосвязанным аспектам, как справедливость, социальная поддержка и доверие к другим работающим (Grant et al., 2007). Основные подходы к определению структуры благополучия представлены в таблице 1.

Акцент на структурных компонентах благополучия характерен и для подходов к определению этого понятия, используемых ведущими консалтинговыми компаниями. Например, согласно подходу компании *Гэллан*, благополучие является внутренним ощущением человека, сочетанием интереса и любви к тому, чем он занимается каждый день, хороших отношений с окружающими, устойчивого материального положения, хорошего здоровья и гордости своим вкладом в жизнь общества. Исследователи компании *Гэллан* не сужают понимание проблемы до благополучия на рабочем месте либо профессионального благополучия и выделяют пять общих элементов благополучия, успешность в которых влияет на результаты бизнеса: физическое состояние сотрудника; финансовое благополучие; социальная реализация; общественная польза деятельности; карьерный аспект. Именно компания *Гэллан* связывает благополучие сотрудника и его результативность, отмечая, что «ущемлённое» благополучие сотрудника оказывает влияние на количество дней, проведенных на больничном, процесс и результат работы, выгорание и вероятность покинуть организацию.

Эксперты компании *Аон Хьюит* благополучие определяют как «состояние равновесия, которое состоит из наличия соответствующих ресурсов, возможностей и задач, необходимых для достижения оптимального здоровья и производительности человека и организации» (Aon Global Financial Wellbeing Survey, 2018). Благополучие рассматривается как состоящее из четырёх различных, но взаимосвязанных областей: физическое благополучие — энергия для достижения задач, необходимых для повседневной жизни; эмоциональное благополучие — взвешенное отношение к повседневной жизни и реакции; социальное благополучие как производная от наших связей и контактов с другими людьми; финансовое благополучие — способность уверенно управлять текущими и будущими финансами. Финансовое благополучие может быть определено как предоставление людям инструментов, которые им необходимы для принятия своих собственных финансовых решений (там же). Несмотря на то, что такое определение благополучия в большей степени обязанности по его поддержанию закрепляет за самим сотрудником, эксперты *Аон Хьюит* рассматривают заботу работодателя о благополучии сотрудника в качестве надёжной инвестиции в бизнес и перечисляют потенциальные преимущества этой политики.

Таблица 1. Структура благополучия: видение академических исследователей

Автор	Физическое благополучие	Психологическое благополучие	Социальное благополучие	Профессиональное благополучие	Удовлетворённость жизнью в целом
Warr (1990)		Эмоциональный и когнитивный компоненты	Поведенческий компонент	Позитивное профессиональное функционирование. Стремление к росту и развитию Автономия Компетентность	
Danna, Griffin (1999)	Общее здоровье Физическое здоровье	Психологическое здоровье	Удовлетворённость социальной жизнью, семейной жизнью, отдыхом	Удовлетворённость работой / трудом: - оплатой труда, - возможностями продвижения по службе, - сослуживцами и пр.	Удовлетворённость жизнью в целом
Guest, Conway (2004)			Поддержка со стороны коллег и руководителей Позитивные отношения на работе	Управляемая рабочая нагрузка Личный контроль над работой Чёткая профессиональная роль Контроль участия в организационных изменениях	
Grant et al. (2007), Clinton and Van Veldhoven (2012), Van de Voorde et al. (2012), Peccei et al., (2013)	Здоровье: - физическое и психическое здоровье, - связанное со стрессом, болезнями и истощением	Счастье: - удовлетворённость работой, - эмоциональная организационная приверженность	Социальное благополучие: справедливость, социальная поддержка, доверие к другим работающим	Удовлетворённость работой Эмоциональная организационная приверженность	
Бояркин (2007)				Отношение к условиям и результатам профессиональной деятельности	
Бородкина (2012)		Положительные эмоции и чувства, связанные с профессией / работой Саморазвитие личностных качеств		Позитивное функционирование в условиях профессиональной деятельности Удовлетворённость результатами профессиональной деятельности	
Минюрова, Заусенко (2013)				Профилактика заболеваний и поддержание здоровья на рабочем месте	Смысловая составляющая — жизненные цели и ценности
Рыбаков (2016)	Физическое здоровье	Психологическое и эмоциональное здоровье			
Общее количество указанных позиций	5	10	8	18	2

К их числу относятся: сокращение абсентеизма, повышение производительности, уменьшение претензий к политике компании в отношении здоровья и рисков, снижение презенте-

изма, более высокая вовлечённость сотрудников, а также упрощение набора и удержания сотрудников.

Компания *Уиллис Тауэрс Уотсон* отмечает целевую направленность благополучия (purpose driven) и связь с ценностями организации и опытом сотрудников (Willis Tower Watson, 2020). Комплексное благополучие включает в себя четыре ключевых аспекта:

- физическое благополучие: понимание и управление своим здоровьем, принятие соответствующих профилактических мер, улучшение состояния здоровья, управление хроническими заболеваниями, навигация и восстановление после острой болезни или неожиданной травмы и успешное возвращение к функциональности;
- эмоциональное благополучие: самосознание, хорошее психическое здоровье, эмоциональная / психологическая устойчивость, управление стрессом и так далее;
- финансовое благополучие: достижение состояния финансовой безопасности, способность управлять бюджетными обязательствами, достигать финансовых целей, защищаться от рисков, справляться с финансовыми потрясениями;
- социальное благополучие: социальное благополучие связано с пониманием важности / пользы взаимодействия с другими, принятием разнообразия, умением поддерживать отношения и сотрудничать с другими, быть в состоянии успешно разрешать конфликты и адаптироваться к изменениям.

Таким образом, идеальное состояние благополучия — физически процветающий, эмоционально сбалансированный, финансово обеспеченный и социально-включённый индивид.

Эксперты Института развития персонала (*Chartered Institute for Personnel and Development, CIPD*) в 2016 г. отметили тенденцию перехода от более точечных проблем, здоровья и безопасности к целостному пониманию здоровья и благополучия на рабочем месте (CIPD, 2016). Основой «пирамиды благополучия» являются культура, лидерство, управление людьми; благополучие, в свою очередь, является основой вовлечённости сотрудников. *Институт развития персонала* определяет семь взаимосвязанных сфер благополучия сотрудников, отмечая, что универсального подхода к разработке стратегии в этой области нет; содержание инициатив в области поддержания здоровья и благополучия должно основываться на уникальных потребностях и характеристиках организации и её сотрудников.

К компонентам благополучия относят здоровье, работу, ценности / принципы, коллективное / социальное взаимодействие, личностный рост. В 2020 г. были добавлены ещё две компоненты (сферы жизни): выбор достойного образа жизни (в том числе здоровый образ жизни, ЗОЖ) и финансовое благополучие. В соответствии с этим подходом, благополучие является многомерным конструктом, причём равные роли в его формировании играют как работодатель, так и сам работник.

Согласно последнему исследованию *Института развития персонала*, работодатели, уделяющие больше внимания благополучию сотрудников, отмечают моральный дух сотрудников и их вовлечённость, более здоровую и инклюзивную культуру, низкую заболеваемость среди персонала (CIPD Report, 2020).

В целом подход к определению структуры благополучия с позиции консалтинговых компаний может быть представлен следующим образом (Табл. 2).

Таблица 2. Структура благополучия: видение консалтинговых фирм

Gallup	Aon Hewitt	Towers Watsons	Chartered Institute for Personnel and Development	
1. Физическое состояние сотрудника	1. Физическое благополучие	1. Физическое благополучие	1. Здоровье	Физическое здоровье Физическая безопасность Психическое здоровье
	2. Эмоциональное благополучие	2. Эмоциональное благополучие	2. Работа	Рабочая среда Хороший менеджмент Требования к работе Автономии Управление изменениями Оплата и вознаграждение
2. Социальная реализация	3. Социальное благополучие	3. Социальное благополучие	3. Ценности / принципы	Руководство Этические стандарты Разнообразия(е)
3. Общественная польза деятельности			4. Коллективное / социальное взаимодействие	Голос сотрудника Положительные отношения
4. Карьерный аспект			5. Личностный рост	Развитие карьеры Обучение на протяжении всей жизни Творчества(о)
			6. Выбор здорового образа жизни	Физическая активность Здоровое питание
5. Финансовое благополучие	4. Финансовое благополучие	4. Финансовое благополучие	7. Финансовое благополучие.	Политика справедливой оплаты труда и пособий Пенсионное планирование Финансовая поддержка сотрудников

Сравнение количества упоминаний разных структурных компонентов благополучия в теоретических и консалтинговых исследованиях (см. таблицы 1 и 2) позволило выявить наличие сходства и различий в теоретическом и практическом видении благополучия (Табл. 3).

Таблица 3. Количество упоминаний разных структурных компонентов благополучия в академических и консалтинговых исследованиях

Компоненты благополучия	Количество упоминаний компонентов		Рейтинг упоминаний компонентов	
	Академические исследования	Консалтинговые исследования	Академические исследования	Консалтинговые исследования
Физическое здоровье	5	8	4	3
Психологическое здоровье	10	3	2	4
Социальное благополучие	8	9	3	2
Профессиональное благополучие	18	11	1	1
Финансовое благополучие	—	8	—	3
Удовлетворённость жизнью в целом	2	—	5	—

Первое, на что следует обратить внимание, это общая для обеих групп исследований лидирующая рейтинговая позиция профессионального благополучия в структуре благополучия, что сближает академический и практический подходы к пониманию и оценке феномена благополучия. Но этим ограничивается сходство двух подходов, далее рассмотрим выявленные различия.

В академических исследованиях близкие по рейтингу второе и третье места занимают психологическое и социальное благополучие (10 и 8 баллов соответственно), за ними следует

физическое благополучие (физическое здоровье) и общая удовлетворённость жизнью в целом (пять и два балла соответственно).

В консалтинговых исследованиях второе место в рейтинге занимают показатели социального благополучия (девять баллов), третье место делят между собой физическое благополучие (показатели физического здоровья, восемь баллов) и финансовое благополучие (восемь баллов), четвёртое место занимает эмоциональное благополучие (три балла).

Интересно отметить, что в консалтинговых исследованиях, в отличие от академических, практически всем структурным компонентам благополучия придаётся примерно одинаковая значимость (8–11 баллов), что отражает более сбалансированный подход, равномерно охватывающий разные аспекты благополучия сотрудников. Исключение составляет только компонент эмоционального здоровья, которому в академических исследованиях уделяется большое внимание (10 баллов).

В отличие от приведённых ранее академических определений благополучия, определения, принятые в сфере консалтинга, рассматривают благополучие как целостный многоаспектный феномен, ответственность за поддержание которого лежит как на самом индивиде, так и на работодателе; работодателю благополучие сотрудников обеспечивает дальнейшее устойчивое положение, вовлечённость и повышение производительности — благополучие является фундаментом для роста, производительности и успеха (Bersin, 2017).

Таким образом, осуществлённый обзор подтвердил сходство в содержании структурных компонентов благополучия в академических и консалтинговых исследованиях, выявил различия в видении значимости конкретных структурных компонентов благополучия и обнаружил содержательно более сбалансированную структуру компонентов благополучия в подходе консалтинговых компаний. Можно предположить, что подход к содержанию и структуре понятия «благополучие», присущий консалтинговым фирмам, в большей мере направлен на удовлетворение реальных запросов компаний и отражает их интересы. В то же время академический подход представляется более персонифицированным, глубже и тоньше учитывающим психологическое и эмоциональное здоровье и благополучие работников.

Это указывает на перспективу дальнейшей концептуализации понятия благополучия. В частности, недавние работы в области благополучия сотрудников отражают тенденцию к расширению концептуализации самого понятия (Salas-Vallina, 2020). Благополучие характеризуется наличием физического здоровья, психического здоровья, удовлетворённости работой и вовлечённости в работу (Guerci et al., 2019).

Поддержание благополучия сотрудников: основные практики

Важным терминологическим рассогласованием в исследуемой теме является смешение понятий «*практики управления человеческими ресурсами, направленные на повышение благополучия сотрудников*» и собственно «*практики и программы в области благополучия персонала*». На терминологическое многообразие в определении понятий практик благополучия (*employee well-being practices*) указывает Дж. Мак-Карти с коллегами (McCarthy et al., 2011), относящий к этим практикам: «программы в области здравоохранения» (*health management programs*) (Wolfe et al., 1994), программы укрепления здоровья (*health promotion programs*) (Cogwell, Anderson, Kaczmarek, 2004; Wolfe et al., 1993), оздоровительные программы поддержания благополучия (*wellness programs*) (Price Waterhouse Cooper, 2007), организационные / корпоративные оздоровительные программы поддержания благополучия (Parks, Steelman, 2008), фитнес / программы поддержания благополучия (Gebhard, Crump, 1990). Акцент поставлен именно на укреплении здоровья, и в целом, соответствует тренду 1990—2000 гг.,

когда компании рассматривали точечные аспекты благополучия и здоровье было одним из первых аспектов, связанных с безопасностью на рабочем месте и гигиеной труда.

В российской терминологии также в большей степени принято понятие «корпоративные программы по укреплению здоровья» (проект разработан Министерством здравоохранения, Национальным медицинским исследовательским центром профилактической медицины, Российским союзом промышленников и предпринимателей, экспертным и бизнес-сообществом в рамках реализации федерального проекта «Укрепление общественного здоровья» в составе национального проекта «Демография») (Минздрав РФ, 2019).

Кадровая политика компании и практики в области управления человеческими ресурсами (УЧР-технологии) также могут способствовать повышению благополучия сотрудников. Исследователи отмечают, что если основная цель управления человеческими ресурсами заключается в повышении благополучия сотрудников, то основное внимание необходимо сместить с практик, связанных с результативностью, на практики, которые с большей вероятностью повышают именно благополучие сотрудников (Peccei et al., 2013). К таким практикам могут быть отнесены учёт мнения сотрудников, стабильность занятости (либо использование частичной занятости), дизайн рабочего места и работы, компетенции и специализация сотрудников, автономия и самоконтроль работы, самоуправляемые команды, диапазон контрактов, фонд заработной платы, вознаграждение персонала, лечение и социальное обеспечение (Peccei et al., 2013). Д. Е. Гест выделяет следующие виды практик: практики, связанные с инвестициями в сотрудников (набор и отбор, обучение и развитие, наставничество и поддержка карьеры), практики вовлечённости сотрудников, благоприятная социальная и физическая среда, учёт мнения сотрудников, поддержка со стороны организации (Guest, 2017).

Кроме понятия «практики благополучия», «практики УЧР, направленные на повышение благополучия», в профессиональной среде также используется понятие «инициативы в области благополучия» (*employee well-being initiatives*), к которым относятся инициативы в области спорта для сотрудников, гибкого графика работы, развитие эмоционального интеллекта и прочие (Forbes, 2017). Основные практики поддержания благополучия сотрудников представлены в таблице 4.

Таблица 4. Практики поддержания благополучия сотрудников

R. E. Peccei et al. (2013)	D. E. Guest (2017)	Forbes (2017)
Социальное благополучие: - учёт мнения сотрудников - социальное обеспечение	Социальное благополучие: - учёт мнения сотрудников - благоприятная социальная среда - организационная поддержка	Социальное благополучие: - тренинг эмоционального интеллекта
Здоровье: - лечение	Здоровье: - благоприятная физическая среда	Здоровье: - спорт
Финансовое благополучие: - фонд заработной платы - вознаграждение		
Профессиональное благополучие (работа): - стабильность занятости, - диапазон контрактов - дизайн рабочего места и работы - компетенции и специализация - автономия и самоконтроль работы - самоуправляемые команды	Профессиональное благополучие (работа): - набор и отбор - обучение и развитие - наставничество - вовлечённость - поддержка карьеры	Профессиональное благополучие (работа): - гибкий график

Сравнивая наборы практик поддержания благополучия сотрудников, представленные в таблице 4, можно заметить совпадение основных направлений практической деятельности компаний по поддержанию благополучия сотрудников, однако набор предлагаемых практик внутри направлений существенно разнится. Базовая роль отводится практикам, связанным с созданием условий для организации профессиональной деятельности, призванным обеспечить профессиональное благополучие сотрудников (12 практик). Вторыми по значимости и развертке являются практики, направленные на обеспечение социального благополучия (шесть практик), три практики относятся к поддержанию здоровья и две — направлены на поддержание финансового благополучия.

Таким образом, мы имеем подтверждение ведущей позиции и роли профессионального благополучия в структуре академического и консалтингового подходов и рекомендуемых практиках поддержания благополучия сотрудников. Вместе с тем следует отметить расхождения в оценке значимости других структурных компонентов благополучия сотрудников с позиций академического, консалтингового и практического видения, что подтверждает неоднозначность трактовки понятия «благополучие сотрудников».

Существующие данные связывают благополучие сотрудников с ключевыми организационными результатами, такими как производительность и результативность, и, в связи с этим, определение путей поддержания благополучия сотрудников приобретает всё большее значение для целого ряда заинтересованных сторон, как в контексте работы, так и за её пределами (Kowalski, Loretto, 2017). Необходима трансформация подходов к УЧР, чтобы они способствовали, с одной стороны, улучшению благополучия сотрудников, а с другой — повышению результативности компании через эти практики (Guest, 2017). В ряде исследований подчёркивается, что до сих пор не определено, каким образом практики УЧР, ориентированные на благополучие сотрудников, влияют на отношение сотрудников к труду, их поведение, и в конечном счёте, на результаты деятельности компании (Kehoe, Wright, 2013; Evans, Davis, 2005; Wright, Haggerty, 2005). При этом в российском контексте исследования проблем благополучия сотрудников на работе фактически не представлены (Сережкина, 2019).

Заключение

Анализ отечественной и зарубежной литературы показал, что несмотря на то, что активная интеграция концепции «управление благополучием» в систему менеджмента организации является одной из тенденций развития УЧР-практики (Deloitte, 2017; 2018), отсутствие единства терминологии затрудняет понимание смыслового содержания термина и феномена «благополучие» и выстраивание политики в области управления благополучием сотрудников. Сужение контекста исследования только до профессиональной деятельности («профессиональное благополучие») или рабочего места («благополучие на рабочем месте»), игнорирование существенных компонентов благополучия (здоровья, финансового благополучия), акцентированная психологизация понятия не предполагают целостный подход к управлению благополучием сотрудников на практике, затрудняют понимание связи между благополучием сотрудников и особенностями менеджмента, направлениями деятельности компании, особенностями УЧР.

Целесообразной нам представляется такая трактовка понятия «благополучие сотрудника»: *благополучие сотрудника — это состояние, при котором сотрудник успешно реализует собственный потенциал, продуктивно работает и вносит свой вклад в развитие компании и общества в целом.* Базовыми компонентами благополучия сотрудника являются физиче-

ское благополучие (физическое и психическое здоровье), психологическое благополучие, социальное благополучие (включённость в жизнь социума), финансовое благополучие. Неудовлетворённость одним из компонентов может повлиять на снижение удовлетворённости остальными компонентами, что негативно скажется на общем благополучии сотрудника и компании.

Для поддержания благополучия сотрудников компаний могут быть предприняты конкретные инициативы в области благополучия, использованы корпоративные программы, включающие в себя комплекс инициатив и мероприятий в области поддержания благополучия, также поддержание благополучия должно быть встроено в ряд практик в области УЧР.

Финансовая поддержка

Работа выполнена в рамках научно-исследовательского проекта «Благополучие персонала как стратегический приоритет в области УЧР» (ID проекта в PURE 48952438), профинансированного за счёт средств гранта, выделенного Институтом «Высшая школа менеджмента» Санкт-Петербургского государственного университета.

Литература

- Бородкина, Е. В. (2012). К вопросу изучения субъективного благополучия в профессионально-педагогической деятельности. *Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения*, 28, 31–34.
- Бояркин, М. Ю., Долгополова, О. А., Зиновьева, Д. М., Крутова, В. В., Романенко, Е. В., Субочев, Н. С., Юнда, А. В. (2007). Понятие субъективного благополучия и субъективного неблагополучия. *Психологическое и профессиональное благополучие государственных служащих: монография*. Волгоград: Изд-во ФГОУ ВПО «Волгоградская академия гос. службы».
- Карпенкова, Е. С., Крысюк, О. Б. (2013). Создание среды здоровья на предприятиях с помощью образовательных well-being программ. *Здоровье — основа человеческого потенциала: проблемы и пути их решения*, 8(2), 760–762.
- Мельникова, Н. Н. (2004). *Диагностика социально-психологической адаптации личности: Учебное пособие*. Челябинск: ЮУрГУ.
- Минздрав РФ (2019). Подготовлена библиотека корпоративных программ по укреплению здоровья работающих граждан. URL: <https://minzdrav.gov.ru/news/>
- Рикель, А. М., Туниянц, А. А., Батырова, Н. (2017). Понятие субъективного благополучия в гедонистическом и эвдемонистическом подходах. *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*, 2, 64–82.
- Рыбаков, И. А. (2016). Анализ востребованности программ управления здоровьем и благополучием. *Мотивация и оплата труда*, 1, 76–80.
- Сережкина, Е. В. (2019). Управление стрессом на рабочем месте: организационный подход. *Российский журнал менеджмента*, 17(2), 233–250.
- Соколова, М. В. (1996). *Шкала субъективного благополучия*. Ярославль: НПЦ «Психодиагностика».
- Шамянов, Р. М. (2002). Психология субъективного благополучия (к разработке интегративной концепции). *Мир психологии*, 2, 143–148.
- Шамянов, Р. М., Бескова, Т. В. (2018). Методика диагностики субъективного благополучия личности. *Психологические исследования*, 11(60), 8. URL: <http://psystudy.ru>
- Яремчук, С. В. (2013). Субъективное благополучие как компонент ценностно-смысловой сферы личности. *Психологический журнал*, 5, 85–95.

- Anderson, P., Jané-Llopis, E., Cooper, C. (2011). The Imperative of Well-being. *Stress and Health*, 27(5), 353–355.
- Anderson, R. C., Kaczmarek, B. (2004). The importance of promoting health in the workplace. *Internet Journal of Academic Physician Assistants*, 4(1), 31–36.
- Aon Hewitt (2018). *Aon Global Financial Wellbeing Survey*. URL: <https://www.aonhewitt.co.nz/>
- Argyle, M. (2013). *The Psychology of Happiness*. Routledge.
- Axford, N., Jodrell, D., Hobbs, T. (2014). Objective or subjective well-being. *Handbook of child well-being*, 2699–2738.
- Boxall, P., Purcell, J. (2011). *Strategy and human resource management*. Macmillan International Higher Education.
- Busseri, M. A., Sadava, S. W. (2011). A review of the tripartite structure of subjective well-being: Implications for conceptualization, operationalization, analysis, and synthesis. *Personality and social psychology review*, 15(3), 290–314.
- CIPD (2016). *CIPD Policy Report. January 2016*. URL: <https://www.cipd.co.uk/>
- CIPD (2020). *Health and Well-being at Work. March 2020*. URL: <https://www.cipd.co.uk/>
- Clinton, M., Veldhoven van, M. J. P. M. (2013). HRM and employee well-being. *Managing human resources: Human resource management in transition*, 364–388.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper & Row.
- Danna, K., Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of management*, 25(3), 357–384.
- Diener, E., Sapyta, J. J., Suh, E. (1998). Subjective well-being is essential to well-being. *Psychological inquiry*, 9(1), 33–37.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 1105–1117.
- Edington, D. W., Pitts, J. S., Schultz, A. B. (2014). Health as an economic strategy: special emphasis on the workplace. *American Journal of Lifestyle Medicine*, 8(5), 330–335.
- Evans, W. R., Davis, W. D. (2005). High-performance work systems and organizational performance: The mediating role of internal social structure. *Journal of management*, 31(5), 758–775.
- Fabius, R., Thayer, R. D., Konicki, D. L., Yarborough, C. M., Peterson, K. W., Isaac, F., ... Dreger, M. (2013). The link between workforce health and safety and the health of the bottom line: tracking market performance of companies that nurture a “culture of health”. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(9), 993–1000.
- Ferrer-i-Carbonell, A. (2005). Income and well-being: an empirical analysis of the comparison income effect. *Journal of public economics*, 89(5–6), 997–1019.
- Forbes (2017). *Forbes Employee Well-Being Initiatives That Will Boost Engagement And Productivity* <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/>
- Gebhardt, D. L., Crump, C. E. (1990). Employee fitness and wellness programs in the workplace. *American psychologist*, 45(2), 262.
- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of vocational behavior*, 68(1), 165–174.
- Grant, A. M., Christianson, M. K., Price, R. H. (2007). Happiness, Health, Or Relationships? Managerial Practices and Employee Well-Being Tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51–63.
- Grossmeier, J., Fabius, R., Flynn, J. P., Noeldner, S. P., Fabius, D., Goetzel, R. Z., Anderson, D. R. (2016). Linking workplace health promotion best practices and organizational financial performance: tracking market performance of companies with highest scores on the HERO scorecard. *Journal of occupational and environmental medicine*, 58(1), 16–23.

- Guerci, M., Hauff, S., Gilardi, S. (2019). High performance work practices and their associations with health, happiness and relational well-being: are there any tradeoffs?. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–31.
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human resource management journal*, 27(1), 22–38.
- Guest, D., Conway, N. (2004). *Employee well-being and the psychological contract: A report for the CIPD*. CIPD Publishing.
- Hosie, P. J., Sevastos, P. P. (2010). A framework for conceiving of job-related affective wellbeing. *Management revue*, 406–436.
- Insights, D. (2018). *The rise of the social enterprise*. 2018 Deloitte Global Human Capital Trends.
- Kehoe, R. R., Wright, P. M. (2013). The impact of high-performance human resource practices on employees' attitudes and behaviors. *Journal of management*, 39(2), 366–391.
- Kim, R. (2012). *WHO and wellbeing at work*. Geneva: World Health Organization. URL: https://www.hsl.gov.uk/media/202146/5_kim_who.pdf
- Kowalski, T. H., Loretto, W. (2017). Well-being and HRM in the changing workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(16), 2229–2255.
- Luhmann, M., Hawkley, L. C., Eid, M., Cacioppo, J. T. (2012). Time frames and the distinction between affective and cognitive well-being. *Journal of research in personality*, 46(4), 431–441.
- Lyubomirsky, S., Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social indicators research*, 46(2), 137–155.
- McCarthy, G., Almeida, S., Ahrens, J. (2011). Understanding Employee Wellbeing Practices in Australian Organizations. *International Journal of Health, Wellness & Society*, 1(1).
- O'Donnell, M. P. (2015). *What is the ROI for workplace health promotion? It really does depend, and that's the point*.
- Oswald, A. J., Wu, S. (2010). Objective confirmation of subjective measures of human well-being: Evidence from the USA. *Science*, 327(5965), 576–579.
- Parks, K. M., Steelman, L. A. (2008). Organizational wellness programs: a meta-analysis. *Journal of occupational health psychology*, 13(1), 58.
- Peccei, R. E., Voorde van de, F. C., Van Veldhoven, M. J. P. M. (2013). HRM, well-being and performance: A theoretical and empirical review. *HRM & performance*, 15–46.
- Perrudet-Badoux, A., Mendelsohn, G., Chiche, J. (1988). Développement et validation d'une échelle pour l'évaluation subjective du bien-être. *Cahiers d'Anthropologie et Biométrie Humaine*, 6(3–4), 121–134.
- Robbins, S. B., Kliewer, W. L. (2000). Advances in theory and research on subjective well-being. In S. D. Brown, R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (310–345). John Wiley & Sons, Inc.
- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141–166.
- Ryff, C. D., Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of happiness studies*, 9(1), 13–39.
- Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. B. (2014). Engaged, workaholic, burned-out or just 9-to-5? Toward a typology of employee well-being. *Stress and Health*, 30(1), 71–81.
- Salas-Vallina, A., Pozo, M., Fernandez-Guerrero, R. (2020). New times for HRM? Well-being oriented management (WOM), harmonious work passion and innovative work behavior. *Employee Relations*, 42(3), 561–581.
- Voorde van de, K., Paauwe, J., Veldhoven van, M. (2012). Employee well-being and the HRM-organizational performance relationship: a review of quantitative studies. *International Journal of Management Reviews*, 14(4), 391–407.

- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of occupational Psychology*, 63(3), 193–210.
- Willis Towers Watson (2020). *Solution Wellbeing*. URL: <https://www.willistowerswatson.com>
- Wolfe, R., Parker, D., Napier, N. (1994). Employee health management and organizational performance. *The Journal of applied behavioral science*, 30(1), 22–42.
- Wolfe, R., Slack, T., Rose-Hearn, T. (1993). Factors influencing the adoption and maintenance of Canadian, facility-based worksite health promotion programs. *American journal of health promotion*, 7(3), 189–198.
- World Health Organization (1958). *The first ten years of the World Health Organization*. World Health Organization.
- Wright, P. M., Haggerty, J. J. (2005). Missing variables in theories of strategic human resource management: Time, cause, and individuals. *Management revue*, 164–173.
- Zuo, S., Wang, S., Wang, F., Shi, X. (2017). The behavioural paths to wellbeing: An exploratory study to distinguish between hedonic and eudaimonic wellbeing from an activity perspective. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 11(10), 1–13.

Поступила 21.09.2020



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Key approaches to understanding an employee's well-being: from theory to practice

Antonina LISOVSKAIA

Sofia KOSHELEVA

Dmitry SOKOLOV

Alexandr DENISOV

Saint-Petersburg State University, St.-Peresburg, Russian Federation

Abstract. *Purpose.* The article provides an overview of theoretical approaches to the definition of employee well-being, discusses the problem of lack of a common understanding of the concept of corporate well-being in professional and academic literature. *Findings.* The theoretical contribution is to comparatively analyze existing approaches to the phenomenon of "well-being" and to refine its structural components and definitions. Implications for practice. The lack of unity of terminology makes it difficult to understand the meaning of the term and the phenomenon of "well-being" and to build policies in the management of staff's well-being. Narrow context of the study and accentuated psychology does not imply a holistic approach to managing the well-being of employees in practice, it makes it difficult to understand the link between the well-being of employees and the characteristics of management, business of the company, the features of the human resource management. The authors propose the following interpretation of the well-being: the well-being of the employee/staff is a condition in which the employee successfully realizes his own potential, works productively and contributes to the development of the company and society as a whole; the basic components of well-being are physical well-being (physical and mental health), social well-being (inclusion in society), financial well-being. *Value of the results.* This work can serve as a primary basis for developing management programs for employee well-being in companies that take into account international and local experience in identifying the most significant aspects of corporate well-being.

Keywords: employee well-being, subjective and objective well-being, structure of well-being.

References

- Anderson, P., Jané-Llopis, E., Cooper, C. (2011). The Imperative of Well-being. *Stress and Health*, 27(5), 353–355.
- Anderson, R. C., Kaczmarek, B. (2004). The importance of promoting health in the workplace. *Internet Journal of Academic Physician Assistants*, 4(1), 31–36.
- Aon Hewitt (2018). *Aon Global Financial Wellbeing Survey*. URL: <https://www.aonhewitt.co.nz/>
- Argyle, M. (2013). *The Psychology of Happiness*. Routledge.
- Axford, N., Jodrell, D., Hobbs, T. (2014). Objective or subjective well-being. *Handbook of child well-being*, 2699–2738.

- Borodkina, E. V. (2012). K voprosu izucheniya sub"ektivnogo blagopoluchiya v professional'no-pedagogicheskoy deyatel'nosti. *Psihologiya i pedagogika: metodika i problemy prakticheskogo primeneniya*, 28, 31–34.
- Boxall, P., Purcell, J. (2011). *Strategy and human resource management*. Macmillan International Higher Education.
- Boyarkin, M. Yu., Dolgoplova, O. A., Zinov'eva, D. M., Krutova, V. V., Romanenko, E. V., Subochev, N. S., Yunda, A. V. (2007). *Ponyatie sub"ektivnogo blagopoluchiya i sub"ektivnogo neblagopoluchiya. Psihologicheskoe i professional'noe blagopoluchie gosudarstvennyh sluzhashchih*. Volgograd: Izd-vo FGOU VPO «Volgogradskaya akademiya gos. sluzhby.
- Busseri, M. A., Sadava, S. W. (2011). A review of the tripartite structure of subjective well-being: Implications for conceptualization, operationalization, analysis, and synthesis. *Personality and social psychology review*, 15(3), 290–314.
- CIPD (2016). *CIPD Policy Report. January 2016*. URL: <https://www.cipd.co.uk/>
- CIPD (2020). *Health and Well-being at Work. March 2020*. URL: <https://www.cipd.co.uk/>
- Clinton, M., Veldhoven van, M. J. P. M. (2013). HRM and employee well-being. *Managing human resources: Human resource management in transition*, 364–388.
- Csikszentmihalyi, M., Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper & Row.
- Danna, K., Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of management*, 25(3), 357–384.
- Diener, E., Sapyta, J. J., Suh, E. (1998). Subjective well-being is essential to well-being. *Psychological inquiry*, 9(1), 33–37.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 1105–1117.
- Edington, D. W., Pitts, J. S., Schultz, A. B. (2014). Health as an economic strategy: special emphasis on the workplace. *American Journal of Lifestyle Medicine*, 8(5), 330–335.
- Evans, W. R., Davis, W. D. (2005). High-performance work systems and organizational performance: The mediating role of internal social structure. *Journal of management*, 31(5), 758–775.
- Fabius, R., Thayer, R. D., Konicki, D. L., Yarborough, C. M., Peterson, K. W., Isaac, F., ... Dreger, M. (2013). The link between workforce health and safety and the health of the bottom line: tracking market performance of companies that nurture a “culture of health”. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(9), 993–1000.
- Ferrer-i-Carbonell, A. (2005). Income and well-being: an empirical analysis of the comparison income effect. *Journal of public economics*, 89(5–6), 997–1019.
- Forbes (2017). *Forbes Employee Well-Being Initiatives That Will Boost Engagement And Productivity* <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/>
- Gebhardt, D. L., Crump, C. E. (1990). Employee fitness and wellness programs in the workplace. *American psychologist*, 45(2), 262.
- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of vocational behavior*, 68(1), 165–174.
- Grant, A. M., Christianson, M. K., Price, R. H. (2007). Happiness, Health, Or Relationships? Managerial Practices and Employee Well-Being Tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51–63.
- Grossmeier, J., Fabius, R., Flynn, J. P., Noeldner, S. P., Fabius, D., Goetzel, R. Z., Anderson, D. R. (2016). Linking workplace health promotion best practices and organizational financial performance: tracking market performance of companies with highest scores on the HERO scorecard. *Journal of occupational and environmental medicine*, 58(1), 16–23.

- Guerci, M., Hauff, S., Gilardi, S. (2019). High performance work practices and their associations with health, happiness and relational well-being: are there any tradeoffs?. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–31.
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human resource management journal*, 27(1), 22–38.
- Guest, D., Conway, N. (2004). *Employee well-being and the psychological contract: A report for the CIPD*. CIPD Publishing.
- Hosie, P. J., Sevastos, P. P. (2010). A framework for conceiving of job-related affective wellbeing. *Management revue*, 406–436.
- Insights, D. (2018). *The rise of the social enterprise*. 2018 Deloitte Global Human Capital Trends.
- Karpenkova, E. S., Krysyuk, O. B. (2013). Sozdanie sredy zdorov'ya na predpriyatiyah s pomoshch'yu obrazovatel'nyh well-being programm. *Zdorov'e — osnova chelovecheskogo potentsiala: problemy i puti ih resheniya*, 8(2), 760–762.
- Kehoe, R. R., Wright, P. M. (2013). The impact of high-performance human resource practices on employees' attitudes and behaviors. *Journal of management*, 39(2), 366–391.
- Kim, R. (2012). WHO and wellbeing at work. Geneva: World Health Organization. URL: <https://www.hsl.gov.uk>
- Kowalski, T. H., Loretto, W. (2017). Well-being and HRM in the changing workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(16), 2229–2255.
- Luhmann, M., Hawkley, L. C., Eid, M., Cacioppo, J. T. (2012). Time frames and the distinction between affective and cognitive well-being. *Journal of research in personality*, 46(4), 431–441.
- Lyubomirsky, S., Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social indicators research*, 46(2), 137–155.
- McCarthy, G., Almeida, S., Ahrens, J. (2011). Understanding Employee Wellbeing Practices in Australian Organizations. *International Journal of Health, Wellness & Society*, 1(1).
- Mel'nikova, N. N. (2004). *Diagnostika sotsial'no-psikhologicheskoy adaptatsii lichnosti* [Diagnostics of the socio-psychological adaptation of the personality]. Chelyabinsk: YuUrGU.
- Minzdrav RF (2019). *Podgotovlena biblioteka korporativnyh programm po ukrepleniyu zdorov'ya rabotayushchih grazhdan*. URL: <https://minzdrav.gov.ru/>
- O'Donnell, M. P. (2015). *What is the ROI for workplace health promotion? It really does depend, and that's the point*.
- Oswald, A. J., Wu, S. (2010). Objective confirmation of subjective measures of human well-being: Evidence from the USA. *Science*, 327(5965), 576–579.
- Parks, K. M., Steelman, L. A. (2008). Organizational wellness programs: a meta-analysis. *Journal of occupational health psychology*, 13(1), 58.
- Peccei, R. E., Voorde van de, F. C., Van Veldhoven, M. J. P. M. (2013). HRM, well-being and performance: A theoretical and empirical review. *HRM & performance*, 15–46.
- Perrudet-Badoux, A., Mendelsohn, G., Chiche, J. (1988). Développement et validation d'une échelle pour l'évaluation subjective du bien-être. *Cahiers d'Anthropologie et Biométrie Humaine*, 6(3–4), 121–134.
- Rikel, A. M., Tuniyants, A. A., Batyrova, N. (2017). Ponyatiye sub'yektivnogo blagopoluchiya v gedonisticheskom i evdemonisticheskom podkhodakh [The concept of subjective well-being in hedonic and eudemonistic approaches]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya*, 2, 64–82.
- Robbins, S. B., Kliwer, W. L. (2000). Advances in theory and research on subjective well-being. In S. D. Brown, R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (310–345). John Wiley & Sons, Inc.

- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141–166.
- Rybakov, I. A. (2016). Analiz vostrebovannosti programm upravleniya zdorov'em i blagopoluchiem. *Motivatsiya i oplata truda*, 1, 76–80.
- Ryff, C. D., Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of happiness studies*, 9(1), 13–39.
- Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. B. (2014). Engaged, workaholic, burned-out or just 9-to-5? Toward a typology of employee well-being. *Stress and Health*, 30(1), 71–81.
- Salas-Vallina, A., Pozo, M., Fernandez-Guerrero, R. (2020). New times for HRM? Well-being oriented management (WOM), harmonious work passion and innovative work behavior. *Employee Relations*, 42(3), 561–581.
- Serezhkina, E. V. (2019). Upravlenie stressom na rabochem meste: organizatsionnyy podhod. *Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta*, 17(2), 233–250.
- Shamionov, R. M. (2002). Psikhologiya sub'yektivnogo blagopoluchiya (k razrabotke integrativnoy kontseptsii) [Psychology of subjective well-being (to the development of an integrative concept)]. *Mir psikhologii*, 2, 143–148.
- Shamionov, R. M., Beskova, T. V. (2018). Metodika diagnostiki sub'yektivnogo blagopoluchiya lichnosti [A technique for diagnosing the subjective well-being of an individual]. *Psikhologicheskiye issledovaniya*, 11(60), 8. URL: <http://psystudy.ru>
- Sokolova, M. V. (1996). *Shkala sub'yektivnogo blagopoluchiya* [Scale of subjective well-being]. Yaroslavl': NPTS «Psikhodiagnostika».
- Voorde van de, K., Paauwe, J., Veldhoven van, M. (2012). Employee well-being and the HRM–organizational performance relationship: a review of quantitative studies. *International Journal of Management Reviews*, 14(4), 391–407.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of occupational Psychology*, 63(3), 193–210.
- Willis Towers Watson (2020). *Solution Wellbeing*. URL: <https://www.willistowerswatson.com>
- Wolfe, R., Parker, D., Napier, N. (1994). Employee health management and organizational performance. *The Journal of applied behavioral science*, 30(1), 22–42.
- Wolfe, R., Slack, T., Rose-Hearn, T. (1993). Factors influencing the adoption and maintenance of Canadian, facility-based worksite health promotion programs. *American journal of health promotion*, 7(3), 189–198.
- World Health Organization (1958). *The first ten years of the World Health Organization*. World Health Organization.
- Wright, P. M., Haggerty, J. J. (2005). Missing variables in theories of strategic human resource management: Time, cause, and individuals. *Management revue*, 164–173.
- Yaremchuk, S. V. (2013). Sub'yektivnoye blagopoluchiyе kak komponent tsennostnosmyslovoy sfery lichnosti [Subjective well-being as a component of the value-semantic sphere of the individual]. *Psikhologicheskiy zhurnal*, 5, 85–95.
- Zuo, S., Wang, S., Wang, F., Shi, X. (2017). The behavioural paths to wellbeing: An exploratory study to distinguish between hedonic and eudaimonic wellbeing from an activity perspective. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 11(10), 1–13.

Received 21.09.2020



Опыт формирования кадрового резерва медицинского вуза на основе комплексной оценки кандидатов¹

ЛАЗАРЕНКО Виктор Анатольевич

КУЗНЕЦОВА Алеся Анатольевна

МЕЩЕРИНА Наталья Сергеевна

СОРОКИНА Наталия Николаевна

Курский государственный медицинский университет, Курск, Россия

Аннотация. В статье представлены результаты оценки уровня сформированности управленческих компетенций кадрового резерва медицинского вуза (на примере ФГБОУ ВО «Курский государственный медицинский университет» Минздрава России). *Цель* — комплексная оценка личностных качеств и уровня сформированности управленческих компетенций кадрового резерва медицинского вуза с дальнейшим формированием индивидуальной траектории развития дефицитных компетенций. *Процедура.* Процедура оценки включала в себя два этапа. Первый — психодиагностический этап с применением стандартизированных опросных методов. Диагностика была сфокусирована на мотивационной, эмоциональной, когнитивной и коммуникативной сферах. Второй этап — оценка компетенций участников при решении ими практико-ориентированных ситуационных задач, направленных на измерение уровня владения методами анализа проблем, планирования и организованности, нацеленности на результат, уровня стрессоустойчивости. *Результаты.* При благоприятном личностном профиле участников оценки к осуществлению управленческих функций, выявленном на психодиагностическом этапе, на втором этапе был выявлен дефицит их проявления. Другими словами, самооценка участниками своих качеств была выше продемонстрированных навыков. Установлен дефицит ряда управленческих компетенций, что проявляется в низком уровне владения основами планирования и стратегического управления. *Ценность результатов.* В процессе исследования были изучены существующие модели управленческих компетенций, предложена модель, адаптированная под специфику медицинского вуза. На основе выявленных тенденций предложены рекомендации по разработке программы развития управленческих компетенций кадрового резерва.

Ключевые слова: кадровый резерв, управленческие компетенции, управление персоналом.

Введение

В настоящее время большое внимание уделяется соответствию между требованиями и компетенциями в сфере управления (Беспалов, 2014; Ерофеев, Носкова, 2014; Каххаров, 2014; Овчинников, 2014; Толочек, Машкова, 2020). Образовательные организации, в частности

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

медицинские университеты, не являются исключением. Управленческая деятельность постоянно и непреклонно наполняется новым содержанием, что ведёт не только к новым функциональным обязанностям, но и к расширению соответствующих квалификационных требований. К руководителям структурных подразделений предъявляются высокие требования не только как к научно-педагогическим и медицинским кадрам, но и как к административно-управленческому персоналу. Возрастают требования и к сотрудникам системы управления персоналом и кадровой работы, что наполняет её новым социально-психологическим содержанием. В системе управления персоналом образовательной организации возникает необходимость перехода к проектному управлению, перспективному планированию по формированию, обучению и развитию кадрового резерва с целью прогнозирования возможности внутриорганизационной кадровой ротации (Базаров, 2017).

Человек как субъект деятельности может осуществлять разные функции: анализ проблемного поля, определение целей, определение этапов решения проблемы, выбор стратегий, средств и способов осуществления действий, оценка результатов, коррекция и многое другое. В свою очередь, изменения ситуаций деятельности, таких как реформирование, внедрение инноваций, ставших типичными в российской действительности, ведёт к доминированию социально-психологических адаптационных факторов.

В настоящее время можно говорить о двух стратегиях деятельности руководителя. Во-первых, стратегия поддержания деятельности в стабильных условиях существования организации и её развитии. Деятельность осуществляется в рамках утверждённых организацией основополагающих документов системы менеджмента качества: «Миссия и Видение», в которых отражена основная цель организации, смысл её существования, «Политика в области качества» вуза, показатели «Дорожной карты», план развития и многие другие нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность управления образовательным учреждением.

Во-вторых, стратегия осуществления деятельности в кризисных условиях, где необходимо принимать решения в ограниченные сроки и зачастую с ограничением информации и ресурсов. Так, в настоящее время в период самоизоляции в связи опасностью пандемии коронавируса, когда произошел внезапный, резкий переход на дистанционные технологии, к чему многие студенты и преподаватели не были готовы ни технически, ни морально. Произошло разрушение привычного жизненного ритма, нарушение привычных принципов взаимодействия с окружающим миром. Многими этот период воспринимается как экзистенциальный кризис. В этих условиях на руководителя ложится большая ответственность за правильный выбор и стратегию поведения, которая должна привести к стабилизации обстановки. Основной целью является эффективное кризисное управление, где от личности руководителя требуются особые психологические свойства и качества. Руководитель должен обладать высокой готовностью к изменениям, высоким потенциалом к самоизменению (Базаров, Шевченко, 2014).

Система управления персоналом и кадровой работы является составной частью общей системы управления любой организацией. Она включает различные подсистемы, на их основе формируются структуры управления персоналом. Эффективность управления персоналом определяется тем, насколько реализованы общие цели организации. Чтобы успешно развиваться, организация должна создать и совершенствовать особые методы, процедуры, программы управления человеческими ресурсами в общем и управление «кадровым резервом», в частности (Пригожин, 2003). В настоящее время понятие «кадровый резерв» имеет несколько толкований, включающий процессуальный и содержательный модусы. Это и специальный отбор сотрудников организации с целью их дальнейшей вертикальной

или горизонтальной ротации, и сам персонал, обладающий необходимыми квалификационными характеристиками, способностями и компетенциями для возможного перспективного замещения кадровых позиций организации (Гаврилина, Махмудова, 2008; Природова, 2019). Особое внимание в современных организациях уделяют ключевым должностям — должностям руководителей, оказывающих исключительное влияние на развитие организации. Система планирования и подготовки резерва руководителей предназначена для выявления сотрудников организации, имеющих личностный потенциал для занятия руководящих должностей; организации и планирования дополнительного профессионального обучения этих сотрудников для приведения их в соответствие квалификационным требованиям к руководителю.

Тенденцией современности при работе с резервом руководителей является деление его на две группы: «преемники» — сотрудники, которые готовы к работе в этих должностях в настоящий момент, и «молодые сотрудники с лидерским потенциалом», которые потенциально могут быть готовы к работе в этих должностях. Каждая группа имеет свои особенности, как с точки зрения отбора, так и с точки зрения развития. Формирование резерва требует не только определения состава ключевых должностей, но и учёта прогноза их перспективы.

Основными принципами формирования кадрового резерва могут быть следующие. Принцип целесообразности (необходимо спланировать освобождение и замещение ключевых должностей), принцип соответствия (соответствие квалификационным требованиям, соответствие требованиям профессиональных стандартов и (или) квалификационным справочникам), принцип перспективности (возможность профессионального роста, дальнейшей кадровой ротации). Целесообразность работы по формированию кадрового резерва обусловлена необходимостью достижения соответствия требованиям к квалификации, компетенциям современного руководителя, развития системы горизонтальной и вертикальной кадровой ротации, готовности организации к срочным незапланированным кадровым перестановкам, перспективности стратегического планирования в области кадровой политики вуза (Муртазин, 2004).

Вариантов процедуры оценки персонала в настоящее время существует довольно много, и каждая организация выбирает и адаптирует их под свои задачи и потребности, выбирая наиболее приемлемый вариант. Если рассматривать оценку управленческого звена, то необходимо отметить, что она связана, прежде всего, со стратегией развития организации. Цель процедуры оценки — получить информацию об уровне управленческих компетенций, с одной стороны, и выявление ресурсов личности для возможности их развития и совершенствования, с другой стороны. В модель управленческих компетенций, которые обеспечивают успех человека на данной профессиональной позиции, вошли: анализ проблем (от способности определения проблемного поля до аргументированного способа решения); планирование и организованность (от детализации плана до учёта и планирования сроков, ответственных, рисков, методов оценки и корректировки результатов); нацеленность на результат, стратегическое мышление, умение работать в команде, коммуникация и влияние, внедрение изменений, социальная ответственность, стрессоустойчивость. В связи с этим результаты оценки руководителей чаще всего формулируются в терминах управленческих компетенций.

С 2015 года на базе ФГБОУ ВО ФГБОУ ВО «Курский государственный медицинский университет» Минздрава России функционирует программа «Кадровый резерв вуза», включающая программу оценки и программу развития и обучения по основным управленческим компетенциям. Программа в настоящее время имеет широкую методическую оснащённость как по осуществлению процедуры оценки сформированности компетенций, так и по организации обучения по программам дополнительного профессионального образования. Образование

направлено на формирование и развитие административно-сервисных и коммуникативных компетенций, при этом обучение организовано по модульному принципу. Основу кадрового резерва вуза, в том числе и медицинского, составляют, в основном, молодые преподаватели и сотрудники, которые могут быть включены в него по одному из оснований: по возможности замещения научно-педагогической должности и по возможности замещения руководящей должности.

Цель Программы — комплексная оценка личностных качеств и уровня сформированности управленческих компетенций кадрового резерва Курского государственного медицинского университета и формированием, по её итогам, индивидуальной траектории развития дефицитных компетенций для каждого участника.

Материалы и методы

Участие в Программе приняли 29 человек из числа преподавателей и сотрудников вуза, включённых в группу «Кадровый резерв вуза», по результатам рейтинговой оценки достижений по занимаемым на данный период должностям. Оценка личностных качеств и уровня управленческих компетенций проводится по нескольким заранее заданным критериям на основе формализованных экспертных мнений (Славинский, 2010; Соловьёв, 2014). Процедура оценки включала в себя два этапа: психодиагностический этап с применением стандартизированных опросных методов и этап оценки компетенций при решении практико-ориентированных ситуационных задач (кейсов).



Рисунок 1. Модель процедуры оценки управленческих компетенций кадрового резерва медицинского вуза

Процедура исследования выстраивалась с использованием технологии ассесмент-центр, которая представляет собой комплексную оценку персонала, основанную на использовании взаимодополняющих методик, ориентированных на оценку реальных качеств сотруд-

ников, их психологических и профессиональных особенностей, соответствия требованиям должностных позиций, а также выявление потенциальных возможностей сотрудников (Барышникова, 2013; Ерофеев, 2013; Жуков, 2016; Куприянов, 2011; Попов, Лурье, 2012; Российский стандарт центра оценки, 2013) с применением метода разбора деловых бумаг (баскет-метода). При выполнении ряда упражнений, моделирующих ключевые моменты управленческой деятельности, участникам предлагалось использование ряда материалов: служебные записки, положения, докладные записки и так далее. В отведённое время участники должны организовать имеющийся материал, спланировать свои действия и представить свой вариант решения (Штроо, 2020). Кроме качества принимаемого решения оценивались коммуникативные и навыки самопрезентации.

Второй этап проводился в группах из 11 и 18 человек (так как необходимо было провести оценку компетенций группового взаимодействия, убедительности в общении, коммуникативных навыков при работе в команде). Продолжительность — две встречи и последующим определением индивидуальной траектории развития соответствующих компетенций посредством обучения по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации. Длительность каждой встречи составляла 90 мин. Для реализации оценки персонала были подготовлены упражнения и задания для оценки компетенций, специфичные для данной организации, система критериев для оценки; подготовлена группа экспертов и наблюдателей. На Рисунке 1 представлена концептуальная схема реализации Программы.

Процедура оценки

Первый этап

На первом этапе оценивался уровень сформированности личностных качеств и ресурсов в реализации управленческих компетенций участников кадрового резерва по таким параметрам, как: мотивационный, эмоциональный, когнитивный, коммуникативный. Именно по этим параметрам на втором этапе была проведена оценка проявления соответствующих компетенций методом Центра оценки.

Диагностика особенностей мотивации

В блок оценки мотивации вошли следующие методики: «Мотивация успеха и боязнь неудачи» А. А. Реана, позволяющая оценить, какое стремление в большей степени определяет поведение потенциального руководителя: желание добиться успеха или избежать неудачи (Реан, 1999); методика «Мотив власти», определяющая выраженность стремления к доминированию в отношениях с другими людьми (Ильин, 2002).

Диагностика эмоциональной сферы

Эмоциональный компонент измерен методикой «Экспресс-диагностика личностной склонности к снижению настроению» В. В. Бойко (Фетискин, Козлов, Мануйлов, 2002, с. 394–395), которая позволяет сделать предположение о наличии навыка контроля экспрессивных проявлений собственных эмоциональных состояний.

Диагностика когнитивной сферы

Когнитивный компонент измерен методиками: «Тип мышления» Дж. Брунера (Брунер, 1977) в модификации Г. В. Резапкиной, направленная на выявление профиля мышления (Резапкина, 2004); «Методика диагностики социально-психологических установок в мотивационно-потребностной сфере О. Ф. Потёмкиной», направленной на выявление ориентаций «свобода — власть», «труд — деньги» (Райгородский, 2001).

Диагностика коммуникативной сферы

Коммуникативный компонент измерен следующими методиками: опросник «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций, СПСС» С. Хобфолла (Hobfoll, Shirom, 1993) в адаптации Н. Е. Водопьяновой (Водопьянова, 2009), предназначенный для изучения стратегий и моделей копинг-поведения (стресс-преодолевающего поведения), как типов реакций личности человека по преодолению стрессовых ситуаций; «Самооценка конфликтности» В. Ф. Ряховского — экспресс-диагностика устойчивости к конфликтам (Райгородский, 2001).

Таким образом, диагностировались особенности мотивации, стремление к власти, установки на трудовую деятельность, склонность к сниженному настроению, профиль мышления, стратегии совладания, уровень конфликтоустойчивости. Всё это содержательно соотносится с заданиями второго этапа.

Формирование профиля успешности

Для составления «успешного профиля» по вышеперечисленным показателям методом экспертной оценки, действующим руководителям структурных подразделений вуза было предложено предварительно оценить их по важности и уровню проявления у себя. Результаты представлены в таблице 1.

Таблица 1. Среднегрупповые значения диагностируемых параметров (баллы)

Диагностируемый параметр	Размерность шкалы	Среднее значение	Отклонение
Ориентация на успех	1 — 20	19.5	.62
Стремление к власти	1 — 27	17.2	1.2
Установка на трудовую деятельность	1 — 10	9.7	1.06
Склонность к сниженному настроению	0 — 12	.1	.42
Тип мышления			
наглядно-образное	0 — 12	6.6	.4
словесно-логическое	0 — 12	6	.1
абстрактно-символическое	0 — 12	6.6	1.86
Стратегии совладания			
поиск социальной поддержки	6 — 30	18.9	1.22
активное решение проблем	6 — 30	17.5	.46
вступление в социальный контакт	6 — 30	18.1	.38
Уровень конфликтоустойчивости	10 — 70	46	2.68

На втором этапе (этап оценки компетенций при решении практико-ориентированных ситуационных задач, кейсов) оценивался уровень управленческих навыков через такие компетенции, как: анализ проблем, планирование и организованность, убедительность в общении, ориентированность на взаимодействие, стрессоустойчивость (Фокин, 2009). Индивидуально выполнялись задания, направленные на оценку уровня анализа проблемного поля, планирования и организованности, субъективной оценки мотивации на осуществления руководящего функционала. В групповой форме выполнялись задания на оценку эффективности взаимодействия, убедительности в общении, стрессоустойчивость. Каждая компетенция оценена в соответствии с индикаторами (Природова, 2019). Оценка осуществлялась экспертами и оценщиками по 5-балльной шкале (Лазаренко, Никиши, Петраш, 2014).

Компетенция «анализ проблем» измерялись по возможности выделять компоненты проблемы, предлагать рациональные способы решения, аргументировать предлагаемый способ решения. Планирование и организованность измерялась по детализации плана, ориентации при планировании на цель, аргументированности этапов выполнения, распределения ответственных и обоснованных сроков выполнения. Убедительность в общении оценивалась по показателям владения вербальными и невербальными средствами общения.

Ориентированность на взаимодействие определялась через активный контакт с другими людьми, поиск компромиссов в напряженной ситуации, поддержание возможности диалога, комфорта общения. Стрессоустойчивость измерялась через фиксацию продуктивных эмоциональных реакций, контроль эмоций, отсутствие агрессивных реакций (Природова, 2019).

Итоги

Первый этап

На первом этапе выявлены показатели личностных качеств и ресурсов в реализации управленческих компетенций участников кадрового резерва.

Мотивационный компонент измерен через уровень мотивации, стремление к власти. Преобладающей выступает мотивация «ориентация на успех», выявлена у 18 участников, что составило 62,1% всех участников Программы, средние значения показателя $16,9 \pm 0,24$. Выявлен преобладающий средний уровень выраженности стремления к власти у 65,5% участников, средние значения $= 14,2 \pm 1,02$. Большинство участников ориентированы на достижение успехов в различных видах деятельности, данный мотив мы можем рассмотреть как устойчивую личностную черту. Он проявляется в возможности совершения активных действий в ситуации неопределённости, направленных на осуществление своих планов, что дополняется стремлением к доминированию в отношении с другими людьми.

Эмоциональный компонент измерен через уровень эмоциональности, настроения. У 24 участников, что составляет 82,7%, выявлен низкий уровень тенденции к сниженному настроению (средние значения $1,68 \pm 0,14$), что может означать наличие навыка контроля над экспрессивными проявлениями собственных эмоциональных состояний и своим поведением, что имеет огромное значение в управленческой деятельности.

Когнитивный компонент измерен через установки на трудовую деятельность, профиль мышления. У 23 участников, что составляет 79,3%, выявлена установка ориентации на процесс деятельности. При исследовании типов мышления преобладающими (при наличии у всех нескольких стилей в различной степени выраженности) выявлены образное (60%), с помощью которого осуществляется представление ситуации в уме и произведение с ней необходимых операций для решения задачи, не совершая никаких практических действий в реальности. Знаковое (44%), осуществляющее преобразование информации с помощью умозаключений, и символическое (32%) — преобразование информации с помощью правил вывода, что полностью соотносится с осуществлением управленческого функционала.

Коммуникативный компонент измерен через уровень конфликтоустойчивости и стратегии поведения в стрессовых ситуациях. Преобладающим является средний уровень конфликтоустойчивости, выявлен у 17 участников, что составляет 58,6%, высокий уровень выявлен у 11 участников, что составляет 37,9%. Данное качество личности позволяет решать стрессовые ситуации в рабочем коллективе на оптимально эффективном уровне. Хочется обратить внимание на результаты исследования стратегий совладающего поведения в стрессовых ситуациях. В профиле преобладают конструктивные стратегии: поиск социальной поддержки ($15,68 \pm 0,34$), активное решение проблем ($15,28 \pm 0,82$), вступление в социальный контакт ($14,72 \pm 0,18$).

Однако стратегия поиска социальной поддержки с одной стороны предполагает попытки разрешения проблемы за счёт привлечения внешних (социальных) ресурсов, поиска информационной, эмоциональной и действенной поддержки, что даёт возможность использования внешних ресурсов для разрешения проблемной ситуации. Но, с другой стороны, возможно формирование зависимой позиции по отношению к окружающим, что может снизить

лидерские позиции. Аналогично со стратегией «вступление в социальный контакт», которая усиливает коммуникативную толерантность, демократизирует процесс принятия решения в стрессовых ситуациях, однако также снижает самостоятельность.

Подводя итог психодиагностическому блоку, сопоставив результаты с экспертными оценками и максимально возможными по каждой методике, мы можем констатировать общую благоприятность личностный профиля участников оценки к осуществлению управленческих функций (Рис. 2).

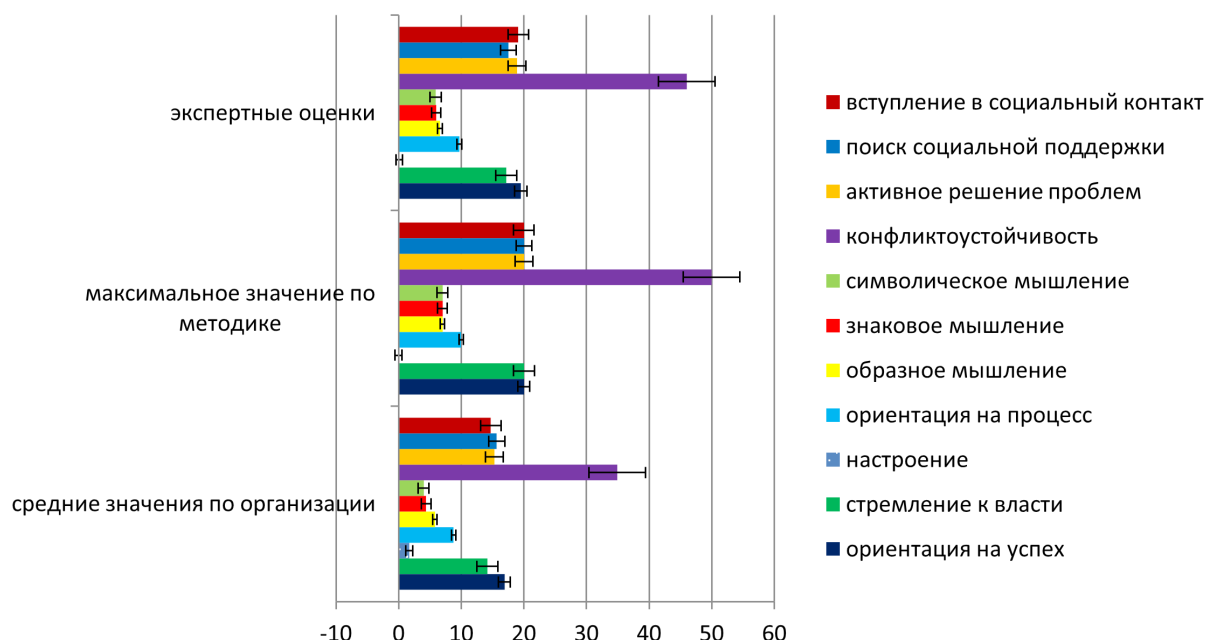


Рисунок 2. Усреднённый личностный профиля участников в сравнении с экспертными оценками и максимально возможными по методике

Второй этап

На втором этапе выявлено, что только 20,1% участвующих в оценке имеют высокий уровень сформированности управленческих компетенций. В целом преобладал средний уровень сформированности компетенций: он установлен у 76,8% участвующих в Программе. У 10,3% преподавателей выявлен низкий уровень сформированности управленческих компетенций.

Содержательный анализ сформированности управленческих компетенций позволил установить, что средние значения по мере снижения выраженности распределились в следующей последовательности: убедительность в общении ($3,14 \pm 0,16$), инициативность ($2,17 \pm 1,04$), ориентированность на взаимодействие ($2,03 \pm 1,13$), планирования и организованности ($1,77 \pm 1,34$), стрессоустойчивость ($1,73 \pm 1,49$), анализ проблем ($1,47 \pm 1,37$) (Рис. 3). *Наименее сформированной компетенцией является анализ проблем*, что выражалось в затруднении нахождения способа решения задач, затрачивалось много времени на определение проблемного поля, детализацию плана (иногда план полностью отсутствовал или составные части логически не были связаны между собой), зачастую предлагалось решение конкретной задачи (ориентация на конкретную задачу, а не на цель).

Каждому участнику был предоставлен отчёт по этапам диагностики с указанием ресурсных и дефицитных компетенций. Приводится сравнительный анализ усреднённого профиля, даются рекомендации по развитию недостаточно сформированных компетенций.

В качестве общеорганизационной тенденции следует отметить: низкий уровень планирования и организованности, анализа проблем и поиска возможных альтернативных вариантов их решения при высокой убедительности в общении может негативно влиять на развитие управленческих компетенций самого преподавателя и снижать потенциал кадрового резерва организации в целом. Кроме того, общей тенденцией также является оптимальная выраженность компетенций «ориентированность на взаимодействие» и «инициативность», что выступает личностным ресурсом, а вот дефицитными являются компетенции «стрессоустойчивость» и «анализ проблем», «планирование» и «организованность».

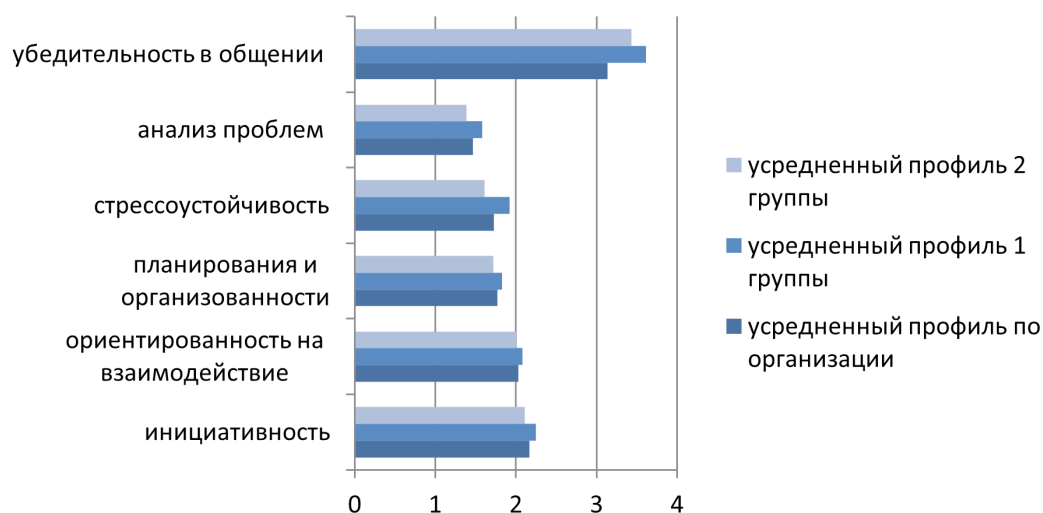


Рисунок 3. Усреднённые профили сформированности управленческих компетенций

Таким образом, в результате реализации первой фазы Программы мы можем констатировать некоторые рассогласования между оценками, полученными на первом и на втором (практико-ориентированном) этапах оценочной процедуры. При благоприятном личностном профиле участников оценки к осуществлению управленческих функций, выявленном на психодиагностическом этапе, на втором этапе был выявлен дефицит их проявления. Другими словами, самооценка участниками своих качеств была выше продемонстрированных навыков. Это может быть обусловлено необходимостью совмещения медицинской и педагогической профессиональной деятельности, которые не прямо связаны с управленческой деятельностью. Конечно, сказывается и недостаточный управленческий опыт молодых преподавателей.

Заключение

В настоящее время системный подход к профессиональному развитию управленческих компетенций, развития кадрового потенциала преподавателя медицинского вуза недостаточно разработан. В структуре непрерывного профессионального образования основное внимание уделяется формированию компетенций, необходимых для осуществления педагогической и медицинской деятельности. Их перечень постоянно расширяется в соответствии с внедряемыми профессиональными стандартами.

Полученные результаты заложены нами в основу программ индивидуальных траекторий развития дефицитных компетенций, а также программ дополнительного профессионального образования повышения квалификации «Кадровый резерв Вуза» для преподавателей медицинского вуза.

Литература

- Базаров, Т. Ю. (2017). Университетская бюрократия и проектное управление: делегирование vs централизация. *Университетское управление: практика и анализ*, 21(2), 11–13.
- Базаров, Т. Ю., Шевченко, Ю. С. (2014). Организационный лидер посткризисного периода. *Организационная психология*, 4(3), 69–86.
- Барышникова, Е. И. (2013). *Оценка персонала методом ассессмент-центра*. М.: Манн, Иванов, Фербер.
- Беспалов, Б. И. (2014). Профессионально важные компоненты деятельности человека и подходы к их психодиагностике. *Организационная психология*, 4(4), 12–50.
- Брунер, Дж. (1977). *Психология познания*. М.: Прогресс.
- Водопьянова, Н. Е. (2009). *Психодиагностика стресса*. СПб.: Питер.
- Гаврилина, Е. В., Махмудова, Т. А. (2008). Современные методы работы с кадровым резервом. *Труд и социальные отношения*, 6, 135–139.
- Ерофеев, А. К. (2013). Центр оценки. Особенности метода и принципы стандартизации программ оценивания. *Организационная психология*, 3(4), 18–42.
- Ерофеев, А. К., Носкова, О. Г. (2014). К предыстории компетентностного подхода в прикладной психологии. *Организационная психология*, 4(4), 121–144.
- Жуков, Ю. М. (2016). Эффективность центров оценки: историческая перспектива. *Организационная психология*, 6(4), 30–52.
- Ильин, Е. П. (2002). *Мотивация и мотивы*. СПб.: Питер.
- Каххаров, Ш. (2014). Над-профессиональные компетенции и управление ими. *Организационная психология*, 4(4), 103–120.
- Куприянов, Е. А. (2011). Стоит ли игра свеч: Валидность Центров оценки. *Организационная психология*, 1(1), 50–58.
- Лазаренко, В. А., Никишина, В. Б., Петраш, Е. А. (2014). Компетентностная модель оценки эффективности взаимодействия структурных подразделений вуза. *Университетское управление*, 3, 49–57.
- Муртазин, Р. Р. (2004). Управленческий резерв компании. *Справочник по управлению персоналом*, 10, 97–110.
- Овчинников, А. В. (2014). О классификации компетенций. *Организационная психология*, 4(4), 145–153.
- Попов, А. Ю., Лурье, Е. В. (2012). Те же люди, другое время: валидность и надёжность Центров оценки, динамика развития оцененных компетенций. *Организационная психология*, 2(4), 43–58.
- Пригожин, А. И. (2003). *Методы развития организаций*. М.: МЦФЭР.
- Природова, О. Ф. (2019). Административно-сервисные компетенции молодых преподавателей медицинского вуза. *Медицинское образование и профессиональное развитие*, 10(2), 90–98.
- Райгородский, Д. Я. (ред.). (2001). *Практическая психодиагностика. Методики и тесты*. Самара: Бахрах.
- Реан, А. А. (1999). *Психология изучения личности*. СПб.: Изд-во Михайлова В. А.
- Резапкина, Г. В. (2004). *Скорая помощь в выборе профессии*. М.: Генезис.
- Российский стандарт центра оценки (2013). *Организационная психология*, 3(2), 8–32.
- Славинский, А. Э. (2010). Оценка персонала при работе с кадровым резервом. *Труды Российского государственного университета нефти и газа им. И. М. Губкина*, 3, 159–165.
- Соловьёв, Д. П. (2014). Методология и методы оценки состояния работы с кадровым резервом. *Развитие института резерва управленческих кадров в субъектах Российской Федерации*

как вызов времени и эффективный инструмент совершенствования государственной кадровой политики: сборник статей Межрегиональной научно-практической конференции (58–63). М.

Толочек В. А., Машкова А. С. (2020). Компетенции: методы исследования, результаты, сущностные свойства психологических объектов: взаимосвязи и взаимоограничения. *Организационная психология*, 10(4), 252–270.

Фетискин, Н. П., Козлов, В. В., Мануйлов, Г. М. (2002). *Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп*. М.: Институт Психотерапии

Фокин, К. Б. (2009). Показатели для оценки состояния системы управления кадровым резервом руководителей. *Известия Иркутской государственной экономической академии*, 4, 81–84.

Штроо, В. А. (2020). *Методы активного социально-психологического обучения*. М.: Юрайт.

Hobfoll, S. E., Shirom, A. (1993). Stress and burnout in work organizations. In R. T. Golembiewski (Ed.) *Handbook of Organization Behavior* (41–61). New York, N.Y.: Dekker.

Поступила 09.09.2020



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Experience of the formation of the reserve for promotion to a managerial position in a medical university

Viktor LAZARENKO

Alesya KUZNETSOVA

Nataliya MESHHERINA

Nataliya SOROKINA

Kursk State Medical University, Kursk, Russian Federation

Abstract. The article presents the results of the level of formation of managerial competencies of the personnel reserve of a medical university (on the example of the Kursk State Medical University of the Ministry of Health of Russia). *Purpose.* The aim is a comprehensive assessment of personal qualities and the level of formation of managerial competencies of the personnel reserve of medical universities with the further formation of an individual trajectory for the development of deficient competencies. *Procedure.* The assessment procedure included two stages. The first is the psycho-diagnostic stage using standardized survey methods. The diagnostics focused on the motivational, emotional, cognitive and communication areas. The second stage is the assessment of the competencies of the participants in solving practice-oriented situational tasks, tasks for measuring the level of proficiency in methods of analysis of problems, planning and organization, focus on results, the level of stress resistance. *Results.* With a favorable personal profile, performances for the demonstration of managerial functions, identified at the psycho-diagnostic stage at the second stage of identifying the deficit of their manifestation. In other words, the participants' self-assessment of their qualities of higher-level skills. The deficit of a number of managerial competencies has been established, which manifests itself at a low level of knowledge of the basics of strategic management. *The value of the results.* In the course of the research, the main models of managerial competencies were studied, a model adapted to the specifics of a medical university was proposed. On the basis of the identified tendencies, recommendations are proposed for the development of programs for the development of managerial competencies of the reserve for promotion to a managerial position.

Keywords: reserve for promotion to a managerial position, managerial competencies, personnel management.

Reference

- Assessment Center Russian Standard (2013). Organizational Psychology, 3(2), 8–32.
Baryshnikova, Ye. I. (2013). *Otsenka personala metodom assessment-tsentra* [Personnel assessment using the assessment center method]. M.: Mann, Ivanov, Ferber.

- Bazarov, T. Yu. (2017). Universitetskaya byurokratiya i proyektnoye upravleniye: delegirovaniye vs tsen-tralizatsiya [University Bureaucracy and Project Management: Delegation vs Centralization]. *Universitetskoye upravleniye: praktika i analiz*, 21(2), 11–13.
- Bazarov, T. Yu., Shevchenko, Yu. S. (2014). Organizatsionnyy lider postkrizisnogo perioda [Organizational leader of the postcrisis period]. *Organizational Psychology*, 4(3), 69–86.
- Bespalov, B. I. (2014). Professional'no vazhnyye komponenty deyatel'nosti cheloveka i podkhody k ikh psikhodiagnostike [Professionally important components of human activity and approaches to their psychodiagnostics]. *Organizational Psychology*, 4(4), 12–50.
- Fetiskin, N. P., Kozlov, V. V., Manuylov, G. M. (2002). *Sotsial'no-psikhologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malykh grupp* [Socio-psychological diagnostics of the development of personality and small groups]. M.: Institut Psikhoterapii.
- Fokin, K. B. (2009). Pokazateli dlya otsenki sostoyaniya sistemy upravleniya kadrovym rezervom rukovoditeley [Indicators for assessing the state of the management system of the personnel reserve of managers]. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii*, 4, 81–84.
- Hobfoll, S. E., Shirom, A. (1993). Stress and burnout in work organizations. In R. T. Golembiewski (Ed.) *Handbook of Organization Behavior* (41–61). New York, N.Y.: Dekker
- Gavrilina, Ye. V., Makhmudova, T. A. (2008). Sovremennyye metody raboty s kadrovym rezervom [Modern methods of work with the personnel reserve]. *Trud i sotsial'nyye otnosheniya*, 6, 135–139.
- Il'in, Ye. P. (2002). *Motivatsiya i motivy* [Motivation and motives]. SPb.: Piter.
- Kakhkharov, Sh. (2014). Nad-professional'nyye kompetentsii i upravleniye imi [Over-professional competence and management]. *Organizational Psychology*, 4(4), 103–120.
- Kupriyanov, Ye. A. (2011). Stoit li igra svech: Validnost' Tsentrov otsenki [Is the game worth the candle: Validity of Assessment Centers]. *Organizational Psychology*, 1(1), 50–58.
- Lazarenko, V. A., Nikishina, V. B., Petrash, Ye. A. (2014). Kompetentnostnaya model' otsenki effektivnosti vzaimodeystviya strukturnykh podrazdeleniy vuza [Competence model for assessing the effectiveness of the interaction of structural units of the university]. *Universitetskoye upravleniye*, 3, 49–57.
- Murtazin, R. R. (2004). Upravlencheskiy rezerv kompanii [Management reserve of the company]. *Spravochnik po upravleniyu personalom*, 10, 97–110.
- Ovchinnikov, A. V. (2014). O klassifikatsii kompetentsiy [On the classification of competencies]. *Organizational Psychology*, 4(4), 145–153.
- Popov, A. Yu., Lur'ye, Ye. V. (2012). Te zhe lyudi, drugoye vremya: validnost' i nadozhnost' Tsentrov otsenki, dinamika razvitiya otsenennykh kompetentsiy [The same people, a different time: the validity and reliability of the Assessment Centers, the dynamics of the development of the assessed competencies]. *Organizational Psychology*, 2(4), 43–58.
- Prigozhin, A. I. (2003). *Metody razvitiya organizatsiy* [Methods for the development of organizations]. M.: MTSFER.
- Prirodova, O. F. (2019). Administrativno-servisnyye kompetentsii molodykh prepodavateley meditsinskogo vuza [Administrative and service competencies of young teachers of a medical university]. *Meditsinskoye obrazovaniye i professional'noye razvitiye*, 10(2), 90–98.
- Raygorodskiy, D. YA. (red.). (2001). *Prakticheskaya psikhodiagnostika. Metodiki i testy* [Practical psychodiagnostics. Techniques and tests]. Samara: Bakhrakh.
- Rean, A. A. (1999). *Psikhologiya izucheniya lichnosti* [Psychology of the study of personality]. SPb.: Izd-vo Mikhaylova V. A.
- Rezapkina, G. V. (2004). *Skoraya pomoshch' v vybore professii* [Ambulance in choosing a profession]. M.: Genezis.

- Slavinskiy, A. E. (2010). Otsenka personala pri rabote s kadrovym rezervom [Assessment of personnel when working with a personnel reserve]. *Trudy Rossiyskogo gosudarstvennogo universiteta nefti i gaza im. I. M. Gubkina*, 3, 159–165.
- Solov'yov, D. P. (2014). Metodologiya i metody otsenki sostoyaniya raboty s kadrovym rezervom [Methodology and methods for assessing the state of work with the personnel reserve]. *Razvitiye instituta rezerva upravlencheskikh kadrov v sub'yektakh Rossiyskoy Federatsii kak vyzov vremeni i effektivnyy instrument sovershenstvovaniya gosudarstvennoy kadrovoy politiki: sbornik statey Mezhhregional'noy nauchno-prakticheskoy konferentsii* (58–63). M.
- Tolochek V. A., Mashkova A. S. (2020). Kompetentsii: metody issledovaniya, rezul'taty, sushchnostnyye svoystva psikhologicheskikh ob'yektov: vzaimosvyazi i vzaimoogranicheniya [Competences: research methods, results, essential properties of psychological objects: interrelationships and mutual restrictions]. *Organizational Psychology*, 10(4), 252–270.
- Stroh, W. A. (2020). *Metody aktivnogo sotsial'no-psikhologicheskogo obucheniya* [Methods of active socio-psychological learning]. M.: Yurayt.
- Vodopyanova, N. Ye. (2009). *Psikhodiagnostika stressa* [Psychodiagnostics of stress]. SPb.: Piter.
- Yerofeyev, A. K. (2013). Tsentr otsenki. Osobennosti metoda i printsipy standartizatsii programm otsenivaniya [Assessment center. Features of the method and principles of standardization of assessment programs]. *Organizational Psychology*, 3(4), 18–42.
- Yerofeyev, A. K., Noskova, O. G. (2014). K predystorii kompetentnostnogo podkhoda v prikladnoy psikhologii [On the prehistory of the competence-based approach in applied psychology]. *Organizational Psychology*, 4(4), 121–144.
- Zhukov, Yu. M. (2016). Effektivnost' tsentrov otsenki: istoricheskaya perspektiva [Effectiveness of Assessment Centers: A Historical Perspective]. *Organizational Psychology*, 6(4), 30–52.

Received 09.09.2020



Тесты ситуационных суждений: развитие подходов к пониманию оценки в анализе конкретной ситуации

БОРОВИКОВА Наталия Васильевна

БЕЛОУСКО Екатерина Валерьевна

Консалтинговая группа ВІТОВЕ, Санкт-Петербург, Россия

Аннотация. Цель статьи заключается в анализе и обобщении основных направлений в исследовании тестов ситуационных суждений. Актуальность обусловлена в первую очередь тем, что в российском дискурсе теоретическая основа тестов ситуационных суждений раскрыта неполно. Наряду с этим в последние несколько лет в зарубежной литературе произошло переосмысление тестов ситуационных суждений в том, как они разрабатываются и какие области знаний позволяют диагностировать. **Результаты.** Представлены взгляды на тесты ситуационных суждений с точки зрения их зависимости или независимости от контекста. Это позволило лучше осознать теоретическую основу, на которой разрабатываются тесты ситуационных суждений, и выделить два основных подхода — традиционный и конструктивный. Тесты ситуационных суждений, основанные на конструктах, по сравнению с традиционными имеют прочную теоретическую основу и являются более универсальными и адаптивными под различные профессии. Описаны ключевые характеристики тестов ситуационных суждений: формат заданий, тип инструкции и формат ответа. Определены области применения тестов и проанализированы основные особенности параметров качества тестов ситуационных суждений: внутренняя структура, надёжность, валидность, подверженность фальсификации и эффектам научения. **Ценность статьи** заключается в аналитическом обзоре существующих подходов к осмыслению тестов ситуационных суждений, которые позволяют обеспечить более глубокое понимание инструмента диагностики и могут стать основой для будущих исследований в отечественной науке. Тесты ситуационных суждений — один из самых недооценённых методов диагностики персонала в России. Широкие возможности их применения для различных управленческих задач и разнообразие форматов тестовых заданий открывают перспективы изменения практики оценки персонала в отечественных организациях. Тесты ситуационных суждений могут стать инструментом, который, с одной стороны, даёт обоснованные данные для принятия решений руководителями, а с другой — пользуется доверием сотрудников и вызывает у них интерес.

Ключевые слова: тесты ситуационных суждений, кейс-тесты, контекст-зависимые знания, контекст-независимые знания.

Введение

Тесты ситуационных суждений впервые привлекли внимание научного сообщества благодаря своей способности предсказывать производительность труда. На протяжении многих лет они использовались в качестве инструмента отбора, который позволяет имитировать рабочие условия с низкой точностью и делать выводы о будущей успешности кандидатов. В этой парадигме тесты ситуационных суждений больше рассматривались как метод проверки процедурных знаний¹. Впоследствии сфера их применения значительно расширилась. Сначала одни исследователи пытались выявить единый конструкт, который измеряют тесты ситуационных суждений, например практический интеллект и так называемые «неявные знания»². Другие исследователи придерживались мнения, что тесты ситуационных суждений могут измерять несколько конструктов. Всё это позволило изменить взгляд на природу теста ситуационных суждений и посмотреть на него как на метод. Исследователи постепенно пришли к согласию, что тесты ситуационных суждений могут оценивать когнитивные способности, личностные особенности и межличностные феномены. На данный момент исследователи шагнули ещё дальше и смогли выделить тесты ситуационных суждений, которые не зависят от контекста ситуации.

Все эти открытия сопровождались изучением свойств тестов ситуационных суждений с учётом широких возможностей применения их как метода. Накал научных дискуссий вокруг тестов ситуационных суждений связан с тем, что несмотря на удобство метода, его очевидную валидность и вовлекающий формат, есть несколько факторов, влияющих на их достоверность. Существует множество исследований, которые рассматривают, каким образом подход к разработке содержания, тип инструкции, формат ответов и формат заданий влияют на достоверность диагностических выводов. Так, например, использование видеоформата, как правило, даёт более валидные оценки, а применение «знаниевых инструкций» помогает снизить эффекты, связанные с искажением результатов. В этом обзоре мы покажем различия в подходах, которые во многом определяют направленность в применении работодателями тестов ситуационных суждений.

Определение теста ситуационных суждений

Тест ситуационных суждений (*Situational judgment tests, SJT*) — метод диагностики, основанный на моделировании реальной рабочей ситуации, содержащей некоторую проблему, которую участник должен проанализировать и выбрать из предложенного списка действий соответствующий подход к её решению (Lievens, Peeters, Schollaert, 2008; Lievens, de Soete, 2015). Встречаются различные вариации перевода *Situational judgment tests* на русский язык: «тест ситуативных суждений» (Личутина, 2017), «кейс-тест» (Шатров, Лурье, 2015; Шмелев, 2006), «тест оценки ситуации» (Лурье, 2011), «ситуационный тест» (Пескин, 2015). Метод основан на предположении, что на основе моделирования рабочих ситуаций можно предсказать, насколько хорошо человек будет выполнять работу (McDaniel, Nguyen, 2001). Пример ситуационного суждения приведён в таблице 1.

1 **Процедурные знания** (также иногда называемые практическими знаниями, императивными знаниями или перформативными знаниями) — это знания, полученные при выполнении некоторой задачи. В отличие от описательных знаний (также известных как «декларативные знания», «пропозициональные знания»), которые включают в себя знание конкретных фактов или утверждений, процедурное знание предполагает способность человека делать что-то. *Прим. ред.*

2 **Неявные знания** (англ. *tacit knowledge*) — подразумеваемые, имплицитные, не выраженные формально знания. Термин введён М. Полани в конце 1950-х гг. При этом он писал о процессе, а не о форме знания, однако его термин был использован для обозначения вида знаний, которое полностью или частично не эксплицированы (не формализованы). *Прим. ред.*

Таблица 1. Пример теста ситуационного суждения

Вы являетесь руководителем финансового отдела крупного производственного предприятия, специализирующегося на производстве пластиковой тары. Перед вами стоит стратегическая задача по оптимизации структуры капитала предприятия, поскольку преобладание заёмных средств отрицательно сказывается на финансовой устойчивости компании. Проведённый анализ свидетельствует о наличии убыточного актива - цеха по производству ПЭТ преформ. Средства от продажи цеха могут погасить значительную часть кредитов, что способствует нормализации финансового состояния предприятия. В то же время, по некоторым прогнозам, эта производственная линия может быть прибыльна в будущем, однако вы в этом не уверены. Выберите наиболее эффективные действия, которые можно предпринять в этой ситуации.	1) Поднять цены на производимый в цехе товар для того, чтобы увеличить его прибыльность, не допустить закрытия цеха и увольнения людей.
	2) Постараться как можно дольше сохранять цех в числе активов компании, отложить момент принятия решения и внимательно следить за развитием событий.
	3) Продать цех без промедления для решения стратегической задачи и сохранения финансовой устойчивости компании.
	4) Заложить время на дополнительный анализ и принять решение продать цех в случае, если по его финансовым показателям не будет обнаружено прироста.

Ситуационное в тестах ситуационных суждений

Тесты ситуационных суждений (ТСС) принято рассматривать в качестве инструмента, который измеряет контекст-зависимые знания. Само понятие «ситуационное суждение» означает, что на ответ участника влияют условия ситуации. Однако недавние исследования показали, что ТСС могут измерять и контекстно-независимые знания (Lievens, Motowidlo, 2016; Krumm et al., 2015; Motowidlo, Crook, Kell, Naemi, 2009; Motowidlo, Hooper, Jackson, 2006), а значит, суждения в ТСС не всегда являются ситуационными (Krumm et al., 2014; Lievens, Motowidlo, 2016).

Контекстно-зависимые ТСС разрабатываются в русле традиционного подхода, где описание ситуации имеет решающее значение для определения правильности или неправильности вариантов ответов. Контекстуализация достигается за счёт подробного изложения аспектов работы, максимально близких к реальным. Кандидаты должны представить себе ситуацию и решить, как они будут вести себя в соответствии с представленными ситуационными обстоятельствами. Ситуация может варьироваться по степени своей реалистичности, детальности, сложности и понятности. Дж. Ратман, Р. Шерман и Д. Фандер считают, что есть три вида информации о ситуациях: сигналы, характеристики и типы (Rauthmann, Sherman, Funder, 2015):

- *сигналы* относятся к физическим стимулам в окружающей среде, они объективны и поддаются количественной оценке, но не являются значимыми для восприятия ситуации (например, количество присутствующих людей или имеющейся в помещении мебели);
- *характеристики* используются для описания ситуаций и являются менее объективными, чем сигналы, поскольку требуют интерпретации, часто определяются правилами и нормами поведения;
- *типы ситуаций* представляют собой совокупность сигналов и / или характеристик, встречающихся одновременно, они полезны для передачи широкой информации о ситуациях (например, ситуация «встреча с руководителем» передаёт информацию о том, как необходимо вести себя в этих обстоятельствах).

Сама реакция тестируемого на ситуацию зависит от того, как он воспринимает и интерпретирует совокупную информацию о ней. Модель решения тестов ситуационных суждений, предложенная М. Мартин-Раф и Х. Келлом, подтверждает это. По мнению авторов модели, решение тест ситуативного суждения представляет собой последовательный процесс. Отправной точкой является знакомство с ситуацией и формирование впечатления о ней. Затем тестируемый определяет для себя желаемый исход этой ситуации и выбирает действие, которое поможет достигнуть эту цель (Martin-Raugh, Kell, 2019). Интерпретации тестируемого во многом зависят от предыдущего опыта в сходных ситуациях, а также от индивидуальных особенностей восприятия. Считается, что без контекста ситуации тестируемый имеет недостаточное количество информации для решения задачи и не может определить правильный ответ (Rauthmann, Gallardo-Pujol et al., 2014).

Контекстно-независимые ТСС охватывают общие знания в предметной области, то есть некоторые общие правила эффективного поведения, применяемые в широком диапазоне ситуаций. Общие знания предметной области не получены из конкретного опыта работы, а отражают фундаментальные процессы социализации, такие как воспитание и образование (Corstjens, Lievens, Krumm, 2017). Исследования ТСС без описания ситуации показывают, что выбор способа действия определяется особенностями самой личности (Brown, Jones, Serfass, Sherman, 2016).

С. Крамм и его коллеги подтверждают, что ТСС можно разделить на контекстно-зависимые и контекстно-независимые. Они провели исследование с помощью командного теста *KSA Teamwork Test*³, разработанного М. Стивенсом и М. Кэмпбином (Stevens, Campion, 1996), поделив выборку на две группы. В одну вошли те, кто получил тест с описанием ситуации, в другую — те, кто получил тест без описания ситуации (см. Табл. 2). Авторы статьи пришли к выводу, что контекст ситуации оказывает меньшее влияние на решения тестируемых, чем ожидалось. Тестируемые смогли правильно решить 50–70% заданий без описания ситуации (Krumm et al., 2015).

Таблица 2. Пример заданий из исследования Стефана Крамма

Пример задания из теста Teamwork KSA Test с ситуацией	Пример задания из теста Teamwork KSA Test без описания ситуации
Предположим, вы спорили с несколькими коллегами о том, кто должен выполнить очень неприятную рутинную задачу. Что из перечисленного является наиболее эффективным способом разрешения этой ситуации?	Решите для каждого вопроса, какой из вариантов ответа будет наиболее эффективным или отражать идеальное поведение.
а) Поручить своему руководителю принять решение, потому что это позволит избежать любых личных предубеждений	а) Поручить своему руководителю принять решение, потому что это позволит избежать любых личных предубеждений
б) Составить сменный график, чтобы все выполняли рутинную работу (<i>Правильный ответ</i>)	б) Составить сменный график, чтобы все выполняли рутинную работу (<i>Правильный ответ</i>)
в) Позволить работникам, пришедшим раньше всех, выбирать в порядке очереди	в) Позволить работникам, пришедшим раньше всех, выбирать в порядке очереди
г) Назначить человека для выполнения задания случайным образом и не менять его	г) Назначить человека для выполнения задания случайным образом и не менять его

Результаты исследования под руководством С. Крамма вызвали бурную дискуссию и новую волну исследований (Kaminski, Felfe, Schäpers, Krumm, 2019; Schäpers et al., 2020; Lievens, Motowidlo, 2016). Некоторые специалисты предположили, что тестируемые всё равно стараются понять контекст ситуации на основании представленных вариантов действия

³ Тест командной работы (*Teamwork Test*) предназначен для оценки знаний, навыков и способностей (knowledge, skills, ability, KSA) людей, желающих присоединиться к команде. *Прим. ред.*

(Melchers, Kleinmann, 2016; Harris et al., 2016). По их мнению, сами ответы могут нести в себе потенциальную информацию о классах ситуаций, для которых они предназначены (Krumm et al., 2015; Melchers, Kleinmann, 2016; Harris et al., 2016). Дискуссия возникла в первую очередь потому, что на данный момент отсутствует понимание того, как решаются ТСС вне контекста. Этот процесс ещё не описан. Построение модели мыслительных процессов позволит лучше понять, на что опираются тестируемые при выборе правильного ответа, когда описание ситуации отсутствует. В то же время это поможет открыть новые подходы к защите тестов ситуационных суждений от угадывания и искажения.

Несомненным преимуществом разделения тестов ситуационных суждений на контекстно-зависимые и контекстно-независимые является их возможность применения для разных задач. Формирование контекстно-независимых заданий требует сравнительно меньше ресурсов на описание ситуаций и разработку множества вариантов ответов. Они хорошо подходят для сотрудников, имеющих начальный опыт работы, и могут применяться для отбора кандидатов. Контекстно-зависимые, наоборот, будут полезны в ситуациях, когда сотрудники уже приобрели специфичные для работы знания (Corstjens, Lievens, Krumm, 2017), и основной задачей является оценка текущего уровня развития их компетенций.

Характеристики тестов ситуационных суждений

М. Кэмпбелл, Р. Плойхарт и В. МакКинзи мл. провели анализ эмпирических исследований, опубликованных с 1990 года ($n = 59$), и сформировали структуру характеристик тестов ситуационных суждений по двум направлениям: (1) разработка суждений и способов их оценивания; (2) применение ТСС (Campion, Ployhart, MacKenzie Jr., 2014). Авторы идентифицировали 15 атрибутов тестов ситуационных суждений (см. Рис. 1). Несмотря на высокую популярность тестов ситуационных суждений, наименее проработанными направлениями исследований являются следующие:

- разработка тестов на основе конструкторов,
- применение тестов в обучении и развитии,
- использование в квалификационном тестировании,
- влияние кросс-культурных факторов на результаты тестирования.

Рассмотрим ключевые атрибуты тестов ситуационных суждений.

Способ разработки ситуаций

Известны два подхода к разработке тестов ситуационных суждений: традиционный, сформированный на основе критических инцидентов; конструктивный, основанный на теории. Если в рамках традиционного подхода исследователи фокусировались на интегральном показателе теста, то в последнее время всё больше научных работ направлено на изучение конкретных конструкторов. Исследования тестов ситуационных суждений в русле конструктивного подхода отмечаются как перспективные (Christian et al., 2010). Понимание конструкторов играет особую роль для интерпретации психометрических свойств теста, таких как надёжность, валидность.

Традиционный подход

Традиционный подход к разработке ТСС основывается на предсказании будущей успешности человека в работе. В связи с этим описание ситуации в традиционном подходе имеет принципиальное значение. Тест разрабатывается на основе метода критических инцидентов. Эксперты в предметной области определяют набор ситуаций, с которыми сталкивается

человек в должности. Описания ситуаций достаточно контекстуализированы, описанные условия в задании влияют на конечный результат. Успешное решение рабочих дилемм, обычно, требует целый комплекс знаний, поэтому выделение конкретных конструктов затруднено. Задания и варианты ответов получаются достаточно разнородными. Это связано с тем, что целью конкретного задания является не измерение определённого конструкта, а фиксация реакции тестируемого на то или иное событие из рабочей жизни. Баллы, полученные за такой тест, коррелируют с будущей успешностью на работе, но имеют низкие показатели внутренней согласованности. Примерно 81,8% ($n = 41$) тестов ситуационных суждений, описанных в научной литературе, разработаны с помощью метода критических инцидентов (Campion, Ployhart, MacKenzie Jr., 2014).



Рисунок 1. Характеристики тестов ситуационных суждений

Традиционный процесс разработки тестов ситуационных суждений представляет собой последовательность шагов:

- выделение критических инцидентов и описание ситуаций экспертами в предметной области;
- разработка вариантов действий на основе ответов эффективных и неэффективных сотрудников или опытных и новичков;
- разработка ключей для обработки на основе экспертного подхода или эмпирических данных (сравнение ответов эффективных и неэффективных сотрудников) (Tiffin et al., 2019);
- выбор типа инструкции и формата ответа.

Конструктивный подход

Этот подход предусматривает, что описание свойств теста осуществляется с точки зрения измеряемых конструктов, а не с точки зрения самого метода измерения (Christian, Edwards, Bradley, 2010). Выделение определённых конструктов помогает уменьшить неоднородность задания (Christian et al., 2010). Сам тест, благодаря наличию нескольких независимых факторов, будет иметь более высокие коэффициенты надёжности (Ployhart, Campion, MacKenzie Jr., 2012).

Если в традиционном подходе разработчиками ТСС должны выступать эксперты в предметной области, то в случае конструктивного подхода ими могут быть специалисты с психологическим образованием. Кейсы разрабатываются исходя из представления, в каких классах ситуаций проявляются те или иные конструкты. Целью конкретного задания является выявление одного конструкта. Описание ситуаций являются более универсальными и менее детализированными. Варианты ответа представляют собой разные степени проявленности определённого конструкта, а не качественно разные категории. Вариантов ответов в таком задании может быть несколько меньше в сравнении с традиционным подходом (Guenole, Chernyshenko, Weekly, 2017; Tiffin et al., 2019). Соответственно, процедура разработки тестов ситуационных суждений, основанных на конструктах, представляет собой последовательность шагов, где:

- разработка ситуаций и распределение их по шкалам в соответствии с признаком, который они измеряют;
- формулирование вариантов ответа;
- определение типа инструкции;
- разработка ключей для обработки;
- выбор формата ответа;
- формирование текстов-интерпретаций баллов.

П. Тиффин, Л. Петон, Д. О'Мара с коллегами провели сравнительную характеристику традиционного и конструктивного подходов к разработке тестов ситуационных суждений (Tiffin et al., 2019), результаты которой представлены в таблице 3. Можно соотнести каждый подход к разработке с контекстуализацией заданий. В традиционном подходе задания максимально зависимы от условий ситуации, а в конструктивном, наоборот, должны быть более универсальными.

Взгляд на конструкты эволюционировал за последние 20 лет. В 2000-х гг. некоторые исследователи высказывали уверенность в том, что существует единственный конструкт ситуативного суждения, который измеряют ТСС. Например, неявные знания (*tacit knowledge*), знания о работе (*job knowledge*), адаптивность (*adaptability*) и контекстуальное знание (*contextual knowledge*). Вместе с тем эти гипотезы не были подтверждены убедительными эмпирическими данными (Christian, Edwards, Bradley, 2010). Раннюю попытку по анализу конструктов в исследованиях предпринял М. МакДэниел и его коллеги. Они выявили, что ТСС измеряют такие конструкты, как когнитивные способности ($Mr = .33 — .46$), дружелюбие ($Mr = .27 — .31$), добросовестность ($Mr = .25 — .31$), эмоциональную устойчивость ($Mr = .26 — .30$), экстраверсию ($Mr = .30$) и открытость ($Mr = .13$) (McDaniel, Nguyen, 2001).

М. С. Кристиан, Б. Д. Эдвардс и Дж. Бредли-Гейст проанализировали 84 исследования по ТСС и пришли к выводу, что большинство исследований не содержат информации об измеренных конструктах или сообщают только интегральный балл по тесту. Исследования, содержащие такую информацию, описывают следующие конструкты: лидерские качества (38%), навыки межличностного общения (13%), навыки командной работы (4%), личностные особенности (10%) и профессиональные знания (3%). Авторы метаанализа предположили, что ТСС хорошо подходят для диагностики поведения в сложных межличностных и управленческих ситуациях и оценки лидерских навыков и навыков межличностного общения (Christian, Edwards, Bradley, 2010). За последние годы были также разработаны ТСС для измерения лидерских качеств, навыков работы в команде (Prewett et al., 2013), эмоционального интеллекта (Libbrecht, Lievens, 2012; Sharma, Gangopadhyay, Austin, Mandal, 2013), межличностных навыков студентов-медиков (Lievens, Sackett, 2012).

Таблица 3. Сравнение традиционного и конструктивного подходов к пониманию тестов ситуационных суждений

Параметры	Традиционный подход	Конструктивный подход
Разработка	Разработка ситуаций под руководством экспертов в предметной области Ситуации и варианты ответов контекстуализированы и подробно описаны Разработка заданий основана на ситуациях, которые связаны с производительностью труда В вариантах ответов могут быть задействованы различные черты или способности Используются поведенческая и знаниевая инструкции: «Что вы будете делать?» и «Что необходимо делать?» Качество определяется критериальной валидностью (корреляция с успешностью в работе)	Разработка ситуаций под руководством специалистов с психологическим образованием Ситуации и варианты ответов носят общий характер и менее контекстуализированы Разработка сценария основана на теории активации черт (<i>trait-activation theory</i>) Варианты ответа описывают различные градации одного конструкта Используются поведенческая и знаниевая инструкции: «Что вы будете делать?» и «Что необходимо делать?» Качество определяется конструктивной валидностью (корреляция с другими инструментами оценки, измеряющими аналогичные конструкты)
Свойства	Ответы имеют тенденцию быть многомерными, задания — разнородными Низкая надёжность Факторная структура плохо поддаётся интерпретации Более низкая корреляция между баллами и личностными особенностями (особенно при знаниевой инструкции) Имеет более низкий риск фальсификации со стороны тестируемых (особенно при знаниевой инструкции) Сложнее провести параллель между разными формами тестов	Ответы имеют тенденцию быть одномерными, задания — однородные Относительно высокая надёжность (например, альфа Кронбаха $\geq 0,70$) Тест имеет интерпретируемую факторную структуру Более высокие показатели корреляции между баллами и личностными особенностями Имеет более высокий риск фальсификации со стороны тестируемых Проще провести параллель между разными формами тестов

С. Мотовидло для объяснения причины взаимосвязи тестов ситуационных суждений и личностных черт предположил, что ТСС могут измерять так называемые установки на черты (*implicit trait policies*, ITP). Установки на черты можно определить как набор неявных убеждений, установок на психологический конструкт. Это понятие сформировано на основе диспозиционной концепции, согласно которой люди склонны полагать, что присущее им поведение является более эффективным в межличностных ситуациях, и поэтому они выбирают соответствующий своим личностным чертам способ действия. Теория установок на черты объединяет в себе теорию черт, ситуационный подход и теорию соответствия личности и работы:

- *теория черт* предполагает, что человек обладает устойчивыми чертами личности, которые и определяют последовательные и закономерные способы реагирования на происходящие события (то, как человек чаще всего себя проявляет);
- *ситуационный подход*, наоборот, рассматривает реакцию на события как в большей степени определяемую условиями ситуации, нежели устойчивыми качествами личности (то, в каких классах ситуаций человек проявляет те или иные черты);
- *теория соответствия личности и работы* отстаивает позицию, согласно которой комбинация определённых личностных черт может определять успешность человека в определённых рабочих ролях.

Таким образом ТСС, основанные на этом подходе, направлены на измерение установок на черты, которые с наибольшей вероятностью предсказывают эффективность человека на рабочем месте (Motowidlo, Hooper, Jackson, 2006; Motowidlo, Hooper, Jackson, 2006b; Motowidlo, Lievens, Ghosh, 2018). В целом же, данный подход обладает следующими преимуществами:

- разработка ключей к тесту может осуществляться без привлечения экспертов в конкретной предметной области;
- применимость тестов ситуационных суждений может быть более универсальной для разных отраслей и компаний, чем ТСС, основанных на традиционном подходе, поскольку измеряют общие знания предметной области.

С. Мотовидло и его коллеги также считают, что ТСС, основанные на измерении установок на черты, могут быть хорошим инструментом при отборе сотрудников, не имеющих соответствующего профессионального опыта и конкретных знаний о работе (Oostrom, De Soete, Lievens; 2015; Motowidlo, Beier, 2010; Lievens, Motowidlo, 2015).

Таким образом, выбор подхода к разработке тестов ситуационных суждений во многом зависит от задач оценки и требуемого уровня детализации результатов. В русле традиционного подхода ТСС больше опираются на критические инциденты, поэтому разработчиками должны выступать в первую очередь эксперты в предметной области. Традиционные ТСС имеют ряд особенностей: высокая контекстуализация, неоднородная структура теста, низкие показатели внутренней согласованности, одношкальность теста. Основным критерием качества является связь общего балла по тесту и успешности тестируемого в работе. В русле конструктивного подхода ТСС опираются на теоретическую модель конструкторов, поэтому разработчиками могут являться специалисты с психологическим образованием. Отличительными особенностями ТСС на основе конструкторов являются: низкая контекстуализация, однородность структуры теста, удовлетворительные показатели надёжности, более высокая связь с личностными особенностями, возможность создавать тест с несколькими субтестами.

Формат задания

Ситуация может быть представлена в нескольких форматах:

- текстовый,
- анимированный,
- видеоформат,
- иллюстрация.

Наиболее позитивно респонденты воспринимают видеоформат (Chan, Schmitt, 1997; Olson-Buchanan, Drasgow, 2006). Кроме того, ТСС с использованием видеоформата показывают более достоверные результаты. При таком формате варианты ответов могут быть интерактивно встроены в ролик в виде текста или представлены в письменной форме. Гибридные вариации заданий являются наиболее привлекательными, так как позволяют сократить расходы на разработку. Вместе с тем, согласно теории богатства медиавозможностей (*media richness theory*), достоверность тестов ситуационных суждений будет более высокой, если ситуация и варианты ответов будут представлены в едином формате (Schäpers et al., 2019).

Анимированные ролики являются альтернативой видеоформату и тексту, поскольку они дешевле в разработке, чем видео, но создают более реалистичную картину ситуации, чем текст. Тем не менее текстовый формат распространён больше, поскольку он самый дешёвый в разработке, и при необходимости тест легко актуализировать добавлением новых данных (Pollard, Cooper-Thomas, 2015; Lievens, Sackett, 2006; Weekley, Jones, 1997). Кроме этого, в текстовых заданиях намного проще убрать «шумовые» факторы, влияющие на «чистоту» измерения. Самый ненадёжный формат — иллюстрация, поскольку требует от иллюстра-

тора высокого мастерства в передаче ситуации через рисунок. Чаще иллюстрации используются в качестве дополнения к текстовому формату.

Тип инструкции

Тип инструкции — ещё один атрибут тестов ситуационных суждений. М. МакДэниел и Н. Т. Нгуэн выделили две категории инструкций — знаниевую и поведенческую:

- инструкции, основанные на знаниях, предполагают, что респондент должен выбрать правильный / наилучший ответ или оценить эффективность ответов (McDaniel, Nguyen, 2001);
- инструкции, основанные на поведении, предполагают, что респондент должен выбрать ответ, который соответствует его вероятному поведению в описанной ситуации.

При этом знаниевые инструкции измеряют максимальную производительность, а поведенческие инструкции — типичную эффективность (Lievens, Sackett, Buysse, 2009). В таблице 4 показаны разные формулировки инструкций, представленные в анализе М. МакДэниела и его коллег (McDaniel, Hartman, Whetzel, Grubb III, 2007).

Таблица 4. Вариации формулировки разных типов инструкций

Тип инструкции	Пример
Поведенческая инструкция	Выбрать вероятный способ своего поведения (<i>Would do</i>)
	Выбрать наиболее и наименее вероятный способ поведения (<i>Most least likely</i>)
	Проранжировать варианты ответа по степени вероятности поведения (<i>Rate and rank what you would most likely do</i>)
	Оценить вероятное поведение по шкале Р. Ликерта (<i>Rate the tendency to perform on a Likert scale</i>)
Знаниевая инструкция	Выбрать, что необходимо делать (<i>Should do</i>)
	Выбрать лучший ответ (<i>Best response</i>)
	Выбрать лучший и худший ответы (<i>Best worst clevenger</i>)
	Выбрать первые два лучших ответа (<i>Best second best</i>)
	Выбрать первые три лучших ответа (<i>Best, second, third best</i>)
	Проранжировать ответы по эффективности (<i>Rate effectiveness</i>)
	Оценить по уровню важности (<i>Level of importance corts</i>)

Формат ответа

Важной характеристикой является и формат ответов на ТСС. Наиболее популярные из них:

- единственный ответ (*single-answer*);
- выбор «наилучшего» и «наихудшего» ответов (*dual-answer*);
- оценка всех вариантов ответов (*rate-all*);
- ранжирование всех вариантов ответов (*rank-all*);
- открытый ответ (*free response*).

Существует ряд исследований влияния формата ответа на достоверность и различие в группах (St-Sauveur, Girouard, Goyette, 2014; Arthur et al., 2014; Martin-Raugh et al., 2018; Motowidlo, Crook, Kell, Naemi, 2009; MacKenzie Jr., Ployhart, Weekley, Ehlers, 2010). Так, форматы ответов «ранжирование» и «оценка всех вариантов» считаются наиболее подходящими для использования: они показывают более высокие показатели согласованности и дифференцируемости тестируемых. Вместе с тем эти форматы предполагают удлинение процедуры тестирования за счёт того, что тестируемому необходимо больше времени на то, чтобы оценить варианты ответов и сравнить их.

Способ разработки ключей

Существует несколько подходов к формированию ключей теста:

- *Теоретическая модель.* Правильные ответы определены в соответствии с теорией, или теория может использоваться для определения наилучших и худших вариантов действия. Методы оценки, основанные на теории, более распространены.
- *Экспертные оценки.* Экспертов просят оценить варианты ответов. Ответы, определённые как «лучшие», оцениваются как правильные, а ответы, определённые как «худшие», оцениваются как неправильные. При данном подходе обязательно должна быть использована проверка согласованности экспертных оценок.
- *Эмпирический подход.* Исследуется связь между ответами на тесты и внешним критерием, например, успешность. Ответы сотрудников, успешных по определённому показателю помечают как правильные, а ответы менее успешных сотрудников — неправильные (Campion, Ployhart, MacKenzie Jr., 2014). Возможна гибридная схема разработки ключей, объединяющая несколько подходов, например, экспертные оценки и эмпирический подход (Oostrom, De Soete, Lievens, 2015).

Область применения тестов ситуационных суждений

Традиционно ТСС применяются в рамках процедуры отбора кандидатов. Аналогично другим методам, таким как интервью или Центры оценки, ТСС представляют собой метод измерения различных конструкторов, связанных с работой. В статье С. Мотовидло с коллегами ТСС позиционировались в качестве имитации с низкой точностью. Под имитацией здесь подразумевалось моделирование психологических и физических аспектов работы. Низкая точность означает, что реакции респондента выражаются не в реальных поведенческих актах, а в мыслительных процессах. Центры оценки, напротив, требуют от респондентов демонстрации действий и поэтому считаются имитацией высокой точности. Основное сходство тестов ситуационных суждений и Центра оценки состоит в том, что оба метода основываются на принципе поведенческой согласованности и могут измерять множество конструкторов. Тем не менее, Центры оценки являются дорогим инструментом отбора, поэтому применяются на более поздних этапах отбора или для высоких управленческих позиций (Motowidlo, Dunnett, Carter, 1990). Благодаря этому ТСС стали привлекательным инструментом отбора на ранних этапах. Чаще всего они используются для того, чтобы отсеять неподходящих кандидатов.

Отбор — не единственная область применения тестов ситуационных суждений. ТСС могут использоваться в качестве инструмента для определения потребности в обучении и развитии действующих сотрудников, в качестве инструмента для оценки результатов обучения или в качестве учебных материалов для тренировки навыков, связанных с работой, в безопасной среде (Hauenstein, Findlay, McDonald, 2010; Cox, Barron, Davis, de la Garza, 2017). Исследование эффективности тестов ситуационных суждений в обучающей среде показало, что ТСС способствуют лучшему запоминанию знаний и большей готовности применять полученные знания в новых ситуациях (Cox, Barron, Davis, de la Garza, 2017). Исследования — ещё одно направление для применения тестов ситуационных суждений. Если в основу вариантов ответов заложить ценностные ориентации тестируемых, то можно поделить выборку на разные категории для выработки стратегии взаимодействия с ними. Особенно полезным это может быть при формировании коммуникационных кампаний в организации.

Разработка тестов ситуационных суждений, как и других измерительных инструментов, представляет собой многогранный процесс с развилками. Первоначальным этапом разработки является определение области применения теста: отбор, обучение и развитие, исследования. Затем в соответствии с целями выбирается подход к разработке: традиционный или конструктивный. Подход обуславливает порядок формирования ситуаций и вариантов

ответов к ним, а также влияет на выбор подхода к формированию ключей (теоретический, экспертный и эмпирический). Разнообразие заданий обеспечивают типы инструкции (поведенческая или знаниевая), форматы ответов (единственный ответ, выбор «наилучшего» и «наихудшего» ответов, оценка всего вариантов, ранжирование, открытый ответ) и форматы заданий (текстовый формат, анимированный формат, видеоформат).

Параметры качества тестов ситуационных суждений

Оценка параметров качества теста занимает значимую роль в изучении тестов ситуационных суждений. Эффективность ТСС оценивается на основе хорошо известных психометрических критериев: внутренняя структура, надёжность, валидность, искажение результатов тестирования и эффект научения.

Внутренняя структура

За годы исследования произошла трансформация представления о тестах ситуационных суждений как о методе, который измеряет единственный конструкт, до метода, который оценивает множество конструктов, таких как когнитивные способности и личностные особенности. По мнению Д. Джексона, А. Лопилато и их коллег (Jackson et al., 2016), в научной литературе сложились три различных взгляда на внутреннюю структуру тестов ситуационных суждений.

Первая точка зрения рассматривает такие ТСС, как метод (*SJT-as-methods*), который не поддается изучению внутренней структуры теста. Оценка измеряемых конструктов должна осуществляться через конструктивную валидность, то есть через корреляцию результатов теста с другим тестом, который измеряет исследуемый конструкт (McDaniel, Whetzel, 2005; Whetzel, McDaniel, 2009). Согласно второй точке зрения, ТСС измеряют те конструкты, которые были заложены в них при проектировании теста (Christian et al., 2010). Таким образом, благодаря целенаправленной разработке можно заложить внутреннюю структуру теста. Согласно третьей точке зрения значительная часть дисперсии объясняется специфическими для ситуации факторами, при этом подразумевается, что ситуации представляют собой основной компонент интересующих конструктов, измеряемых ТСС.

Для определения внутренней структуры тестов ситуационных суждений чаще всего применялся факторный анализ. Однако в результате исследователи получали множество факторов, которые с трудом поддавались интерпретации (Lievens et al., 2008). Как следствие, они высказали предположение, что ТСС конструктивно разнородны на уровне задания, поскольку задание может быть направлено на измерение нескольких параметров производительности. Д. Ветцель и М. МакДэниел подчёркивают, что необходим поиск альтернативных подходов к изучению внутренней структуры теста, который позволит по-новому посмотреть на конструкты ТСС (Whetzel, McDaniel, 2009; Sorrel et al., 2016).

Надёжность

Большинство исследований надёжности тестов ситуационных суждений были сосредоточены на изучении показателей внутренней согласованности, которые оказывались достаточно низкими. Например, в метаанализе В. Катано, А. Брочу и Ш. Ламерсон было получено среднее значение внутренней согласованности $\alpha = 0,46$, в метаанализе М. МакДэниела значения коэффициента α варьировались от 0,43 до 0,94 (Catano, Brochu, Lamerson, 2012; McDaniel et al., 2001). Кроме этого, были выделены факторы, влияющие на коэффициент внутренней надёжности. Например, более длинные ТСС показывают более высокую согла-

сованность. Другим фактором стал тип задания. Р. Плойхарт и М. Эрхарт обнаружили, что задания, предполагающие оценку эффективности всех вариантов ответов, дают высокие показатели внутренней согласованности $\alpha = 0,73$, задания, требующие выбрать два варианта ответа (лучший и худший), показывают согласованность $\alpha = 0,60$, а задания с одним правильным ответом $\alpha = 0,24$ (Ployhart, Ehrhart, 2003).

Низкая внутренняя согласованность тестов ситуационных суждений обусловлена их многомерностью, особенно если тесты разрабатывались на основе метода критических инцидентов. В свою очередь, α Кронбаха требует, чтобы область построения была однородной, поэтому исследователи пришли к выводу, что показатели α Кронбаха не подходят для оценки надёжности ТСС. По мнению Р. Плойхарта и его коллег, более высокую внутреннюю согласованность будут демонстрировать ТСС, разработанные на основе теории, поскольку их задания направлены на измерение конкретных факторов (Ployhart et al., 2012).

Лучшими метриками для тестов ситуационных суждений являются надёжность повторного тестирования и надёжность параллельных форм (Lievens et al., 2008; Whetzel, McDaniel, 2009). В целом о надёжности повторных тестирований сообщается редко. Тем не менее можно встретить данные, которые свидетельствуют о том, что повторное тестирование является удовлетворительной мерой надёжности ТСС. В 2012 г. Р. Плойхарт, М. Кэмпбелл и В. МакКинзи младший провели метаанализ восьми исследований и обнаружили, что средняя надёжность повторного тестирования составляет 0,61 (Campion, Ployhart, MacKenzie Jr., 2014). Р. Плойхарт и М. Эрахарт исследовали зависимость типа инструкции и надёжности повторного тестирования. Поведенческие инструкции показали более высокую надёжность повторного тестирования, чем знаниевые. Ж. Оостром, Б. Де Соете и Ф. Ливенс считают, что эти данные следует интерпретировать с осторожностью, поскольку анализы основывались на небольших выборках от 21 до 30 человек (Oostrom, De Soete, Lievens, 2015).

Исследование надёжности с помощью параллельных форм является более сложным способом проверки качества теста в связи с трудоёмкостью разработки альтернативных форм теста. Д. Ветцель и М. МакДениэл (Whetzel, McDaniel, 2009) приводят в пример два исследования надёжности альтернативных форм: одно принадлежит Ф. Ливенсу и П. Саккетту (Lievens, Sackett, 2007), другое — Ф. Освальду и его коллегам (Oswald et al., 2005). В работе Ф. Ливенса и П. Саккетта описаны три способа разработки альтернативных форм теста.

Первый способ опирается на стратегию случайного распределения: разрабатывается пул заданий ТСС, измеряющих какую-то конкретную область. Случайным образом эти задания распределяются между альтернативными формами теста. Второй способ опирается на стратегию изоморфизма ситуации: формируется несколько заданий из одного и того же критического инцидента. Третий способ опирается на стратегию изоморфизма задания: задания полностью подобны (они измеряют одну и ту же область, описывают один и тот же контекст ситуации и варианты действия), но отличаются друг от друга только формулировкой, описаны другими словами.

Ф. Ливенс и П. Саккетт рассчитали коэффициенты надёжности параллельных форм в ситуации отбора на реальных кандидатах, которые поступали в медицинский колледж. Корреляция между формами для стратегии случайного распределения составила 0.34 ($N = 703$), для стратегии изоморфизма ситуации 0.56 ($N = 1385$), для стратегии изоморфизма задания 0.68 ($N = 1273$) (Whetzel, McDaniel, 2009; Lievens, Sackett, 2012).

Выделяется ещё один вид надёжности — надёжность частей теста. Однако данный тип встречается очень редко. В таблице 5 представлен сравнительный анализ разных типов надёжности. Несмотря на то, что большинство авторов уверены в том, что внутренняя согласованность — неуместный вид надёжности для оценки качества тестов ситуацион-

ных суждений, коэффициент α Кронбаха остается самой популярной метрикой (Campion, Ployhart, MacKenzie Jr., 2014).

Таблица 5. Сравнение разных видов надёжности (Campion, Ployhart, MacKenzie Jr., 2014)

Тип надёжности	Исследования, п	%	<i>M</i>	<i>Mdn</i>	<i>SD</i>	Range	Min	Max
Коэффициент альфа Кронбаха (<i>Coefficient alpha</i>)	129	88.4	.57 (.02)	.60	.20	.92	.00	.92
Повторное тестирование (<i>Test-retest reliability</i>)	8	5.5	.61 (.09)	.66	.26	.72	.20	.92
Надёжность параллельных форм (<i>Parallel-form Reliability</i>)	5	3.4	.52 (.10)	.57	.21	.54	.22	.76
Надёжность частей теста (<i>Split-half reliability</i>)	4	2.7	.78 (.01)	.78	.03	.06	.76	.82

Валидность

Ранее мы упоминали, что в рамках традиционного подхода ТСС разрабатывались на основе метода критических инцидентов, поэтому основным показателем качества теста является связь между результатами тестирования и успешностью сотрудника на работе.

Существует несколько предположений о том, почему же ТСС предсказывают успешность на работе. Первое объяснение — принцип поведенческой согласованности. Второе объяснение заключается в том, что ТСС измеряют намерения тестируемого. Третье — ТСС измеряют конструкты, которые являются надёжными предикторами выполнения работы, такие как: знания, практический интеллект, когнитивные способности или личностные черты. М. МакДэниел в 2001 г. провёл анализ исследований тестов ситуационных суждений (McDaniel, Nguyen, 2001). Скорректированная корреляция между ТСС и производительностью работы составила 0,34. При этом было обнаружено, что если ТСС разрабатывались на основе анализа работы, то они показывали более высокие показатели валидности (0,38 против 0,29) (McDaniel, Nguyen, 2001).

В метаанализе 2007 г. была показана инкрементная валидность⁴ тестов ситуационных суждений (McDaniel et al., 2007). ТСС обеспечивают значимое инкрементное прогнозирование по «Большой пятёрке» (возрастающая достоверность от 0,06 до 0,07), умеренные инкрементные прогнозы когнитивных способностей (возрастающая достоверность от 0,03 до 0,05) и небольшую степень инкрементной достоверности по совокупности когнитивных способностей и «Большая пятёрка» (от 0,01 до 0,02) (McDaniel, Hartman, Whetzel, Grubb III, 2007). Исследования валидности тестов ситуационных суждений проводились в рамках образовательных программ, а именно при вступительных экзаменах. При этом было обнаружено, что ТСС в большей мере предсказывает будущие результаты, чем показывает текущие, в особенности те, которые связаны с межличностными отношениями. Таким образом, ТСС может определять потенциал человека (Tiffin, Paton, O'Mara, MacCann, Lang, Lievens, 2019).

Помимо связи с производительностью труда, ТСС продемонстрировали относительно высокую корреляцию с показателями когнитивных способностей или личностными чертами. М. МакДэниел и его коллеги сравнили баллы, полученные по двум типам инструкций тестов ситуационных суждений, с баллами, полученными по тестам когнитивных способностей и личностных особенностей. Они обнаружили, что ТСС с поведенческими инструкциями, как правило, больше коррелируют с личностью, а ТСС с знаниевыми инструкциями — с когнитивными способностями. Эти результаты позволяют сделать вывод о том, что можно изменить конструктивную валидность тестов ситуационных суждений, изменив тип инструкции (McDaniel, Hartman, Whetzel, Grubb III, 2007).

⁴ **Инкрементная валидность** (англ. *incremental* — «приращение, прибыль») — один из компонентов критериальной валидности, прогностической валидности теста, отражающий практическую ценность методики при проведении отбора. Инкрементная валидность может быть выражена количественно при помощи коэффициента валидности. Показатель инкрементной валидности указывает на роль теста в улучшении отбора лиц для реальной деятельности, степень улучшения результативности процедуры отбора по сравнению с традиционной, основанной на анализе объективных сведений, документов, бесед, приёме с испытательным сроком. *Прим. ред.*

В исследовании М. С. Кристиана, Б. Д. Эдвардса и Дж. Бредли скорректированные коэффициенты корреляции с эффективностью работы варьировались от 0,19 до 0,43 в зависимости от измеряемых конструктов. ТСС, измеряющие профессиональные знания и навыки, имели самый низкий критерий валидности ($r = 0,19$), а личностные особенности ($r = 0,43$) и умение работать в команде ($r = 0,38$) показали наиболее высокую связь с показателями работы (Christian, Edwards, Bradley, 2010). Можно отметить, что в целом ТСС имеют удовлетворительные показатели основных психометрических параметров. Накопленные данные свидетельствуют о том, что существует большой потенциал в применении новых психометрических моделей, которые позволят лучше изучить природу конструктов, измеряемых с помощью тестов ситуационных суждений (Sorrel et al., 2016).

Социальная желательность и искажение результатов

Изучение склонности человека к социальной желательности и намеренному завышению тестовых баллов является важным вопросом в процедуре отбора. Такие эффекты могут приводить к тому, что компании будут брать на работу тех людей, которые в действительности не подходят по квалификации. Исследования по преднамеренному искажению результатов тестов ситуационных суждений проводились в большей степени в рамках академической среды, когда респондентов просили улучшать свои результаты немерено. Хорошо изученный фактор, который оказывает влияние на достоверность результатов, — тип инструкции. При поведенческой инструкции человека просят предсказать, как он будет действовать. Однако в большинстве случаев тестируемый выбирает не тот ответ, который соответствует его поведению, а тот ответ, который, по его мнению, более правильный и может принести ему больше баллов (Oostrom, Köbis, Rona, Cremers, 2017; Peeters, Lievens, 2005).

Знаниевые инструкции, наоборот, менее подвержены фальсификации со стороны респондента, поскольку знание подделать сложнее. Если человек не знает, как правильно действовать в этой ситуации, то ему труднее выбрать лучший ответ. В ситуации отбора, когда цена результатов теста высока, рекомендуется использовать именно знаниевую инструкцию, так как в любом случае тестируемые будут стремиться показать максимум того, на что они способны (Nguyen, Biderman, McDaniel, 2005). Недавнее исследование показало, что использование инструкций по типу ложного консенсуса позволяет повысить устойчивость теста к преднамеренному искажению результатов. Эффект ложного согласия — склонность проецировать свой опыт, убеждения и взгляды на других людей (Oostrom et al., 2017).

Эффект научения

Испытание на этапе отбора привело к появлению целой индустрии, предлагающей услуги по обучению успешному прохождению тестов. Поэтому важной характеристикой качества теста является его устойчивость к эффектам научения. Эффект научения заключается в том, что тестируемые стремятся улучшить свои результаты за счёт использования различных стратегий, основанных на знании о тесте.

Следует отметить, что существует не так много публикаций на тему эффекта научения и тестов ситуационных суждений. Первые исследования проводились в лабораторных условиях, когда результаты не влияли на судьбу тестируемых. В сравнении с тестами способностей ТСС демонстрировали более устойчивые показатели к преднамеренному улучшению своего результата. Однако последние эмпирические свидетельства показали, что в ситуации реального отбора эффект научения может достигать высоких значений ($SD = 0,5$). В связи с этим вопрос научения в тестах ситуационных суждений остается открытым и требует дальнейшего исследования (Cullen, Sackett, Lievens, 2006; Lievens, Buyse, Sackett, Connelly, 2012; Lievens, Buyse, Sackett, 2005).

Мы придерживаемся мнения, что необходимо иметь несколько альтернативных форм в ситуации, если результаты тестирования используются для принятия управленческих решений. Даже если ситуация касается конкретных знаний, в которой тестируемому сложнее улучшить свои результаты за счёт научения, он всегда может воспользоваться стратегиями, основанными на психологии. Понимание основных маркеров, по которым тестируемые определяют правильные ответы, помогут разрабатывать более качественные и устойчивые к эффектам научения тесты (Шмелев, 2013).

ТСС проходят обязательную процедуру проверки основных психометрических характеристик теста. Для каждого подхода при разработке ТСС есть наиболее подходящие критерии качества, которые должны учитываться исследователями. Основными показателями валидности ТСС являются критериальная валидность при традиционном подходе и конструктивная валидность при конструктивном подходе. Наиболее подходящими показателями надёжности являются надёжность повторного тестирования и надёжность параллельных форм. Оценка внутренней согласованности и проверка внутренней структуры теста уместны только в русле конструктивного подхода. Защита от искажения в тестах ситуационных суждений достигается за счёт типа инструкции: знаниевые — менее подвержены фальсификации, в то время как поведенческие чаще поддаются искажению.

Заключение

Обзор современных исследований, посвящённых тестам ситуационных суждений, показывает, что в последние годы существует тенденция к переосмыслению этого инструмента оценки. Выделение контекстно-зависимых и контекстно-независимых заданий поставило под сомнение, насколько ТСС могут считаться методом ситуационной диагностики, если контекст не всегда имеет значение. Вместе с тем это позволило лучше осознать теоретическую основу, на которой разрабатываются ТСС, и выделить два основных подхода — традиционный и конструктивный. ТСС, основанные на конструктах, по сравнению с традиционными имеют прочную теоретическую основу и являются более универсальными и адаптивными под различные профессии. В свою очередь традиционные ТСС опираются на конкретные знания о том, как и что делать в определённых рабочих ситуациях.

Понимание преимуществ и ограничений обоих подходов поможет разработчикам проектировать подходящие решения по задачам оценки. В свою очередь, это требует запуска новой волны исследований, направленных на изучение влияния подхода на психометрические свойства теста. В целом вопросы валидности и надёжности тестов ситуационных суждений на данный момент остаются частично решёнными и требуют дальнейшей проработки. В связи с многомерной природой тестов ситуационных суждений традиционные методы определения валидности и надёжности, основанные на классической теории тестирования, являются неподходящими критериями качества для тестов ситуационных суждений. Например, факторный анализ показывает трудно интерпретируемые данные, коэффициенты внутренней согласованности α Кронбаха имеют низкие значения. В исследовательском дискурсе назрела потребность в поиске альтернативных подходов к оценке психометрических параметров тестов, которые преодолеют эти накопленные ограничения. Другим важным направлением исследований может стать изучение процесса решения тестов ситуационных суждений при наличии и при отсутствии ситуации. Глубокое понимание модели решения заданий при отсутствии контекста позволит усилить ТСС в отношении искажений и угадывания правильных ответов.

ТСС — один из самых недооценённых методов диагностики персонала в России. Широкие возможности их применения для различных управленческих задач и разнообразие форматов тестовых заданий открывают перспективы изменения практики оценки персонала в отечественных организациях. ТСС могут стать инструментом, который, с одной стороны, дает обоснованные данные для принятия решений руководителями, а с другой, — пользуется доверием сотрудников и вызывает у них интерес.

Литература

- Личутина, Э. И. (2017). Тест ситуативных суждений как метод диагностики решений профессиональных проблем. *Экономика и менеджмент инновационных технологий*, 1, 158–161.
- Лурье, Е. В. (2011). Разработка теста оценки ситуаций на основе модели ситуационного руководства. *Психология. Психофизиология*, 5(222), 30–41.
- Люсин, Д. В., Овсянникова, В. В. (2013). Измерение способности к распознаванию эмоций с помощью видеотеста. *Психологический журнал*, 34(6), 82–94.
- Пескин, М. (2021). *Ситуационный тест «Сценарии»*. SHL.ru URL: <https://www.shl.ru/o-kompanii/novosti-i-sobitija/2021/situacionnij-test-scenarii>
- Шатров, Ю. И., Лурье, Е. В. (2015). О формате кейс-теста. В сб.: Н. А. Батурин и др. (ред.) *Современная психодиагностика России. Преодоление кризиса: сборник материалов III Всероссийской конференции по психологической диагностике. В 2-х т. Т. 1.* (331–335). Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ.
- Шмелев, А. Г. (2006). Компьютеризированные кейс-тесты как инструмент профессиональной психодиагностики. В сб.: *Личностный ресурс субъекта труда в изменяющейся России*. Кисловодск.
- Шмелев, А. Г. (2013). *Практическая тестология: тестирование в образовании, прикладной психологии и управлении персоналом*. М.: Маска.
- Шмелев, А. Г. (2002). *Психодиагностика личностных черт*. СПб.: Речь.
- Arthur, W. Jr., Glaze, R. M., Jarrett, S. M., White, C. D., Schurig, I., Taylor, J. E. (2014). Comparative Evaluation of Three Situational Judgment Test Response Formats in Terms of Construct-Related Validity, Subgroup Differences, and Susceptibility to Response Distortion. *Journal of Applied Psychology*, 99(3), 535–545.
- Brown, N., Jones, A., Serfass, D., Sherman, R. (2016). Reinvigorating the Concept of a Situation in Situational Judgment Tests. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(1), 38–42.
- Campion, M. C., Ployhart, R. E., MacKenzie Jr., W. I. (2014). The State of Research on Situational Judgment Tests: A Content Analysis and Directions for Future Research. *Human Performance*, 27(4), 283–310.
- Catano, V. M., Brochu, A., Lamerson, Ch. D. (2012). Assessing the Reliability of Situational Judgment Tests Used in High-Stakes Situations. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(3), 333–346.
- Chan, D., Schmitt, N. (1997). Video-based versus paper-and-pencil method of assessment in situational judgment tests: Subgroup differences in test performance and face validity perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 143–159.
- Christian, M. S., Edwards, B. D., Bradley, J. C. (2010). Situational Judgment Tests: Constructs Assessed and a Meta-Analysis of their Criterion-Related Validities. *Personnel Psychology*, 63, 83–117.
- Corstjens, J., Lievens, F., Krumm, S. (2017). Situational Judgement Tests for Selection. In: H. W. Goldstein, E. D. Pulakos, J. Passmore, C. Semedo (Eds.). *Handbook of the Psychology of Recruitment, Selection, and Employee Retention* (226–246). John Wiley & Sons Ltd.

- Cox, C. B., Barron, L. G., Davis, W., de la Garza, B. (2017). Using Situational Judgment Tests (SJTs) in Training: Development and Evaluation of a Structured, Low-Fidelity Scenario-Based Training Method. *Personnel Review*, 46(1), 36–45.
- Cullen, M., Sackett, P., Lievens, F. (2006). Threats to the Operational Use of Situational Judgment Tests in the College Admission Process. *International Journal of Selection and Assessment*, 14, 142–155.
- Guenole N., Chernyshenko O. S., Weekly J. (2017). On Designing Construct Driven Situational Judgment Tests: Some Preliminary Recommendations. *International Journal of Testing*, 17(3), 234–252.
- Harris, A. M., Siedor, L. E., Fan, Y., Listyg, B., Carter, N. T. (2016). In Defense of the Situation: An Interactionist Explanation for Performance on Situational Judgment Tests. *Industrial and Organizational Psychology*, 9, 23–28.
- Hauenstein, N., Findlay, R. A., McDonald, D. P. (2010). Using Situational Judgment Tests to Assess Training Effectiveness: Lessons Learned Evaluating Military Equal Opportunity Advisor Trainees. *Military Psychology*, 22, 262–281.
- Jackson, D. J. R., LoPilato, A. C., Hughes, D., Guenole, N., Shalfrooshan, A. (2016). The Internal Structure of Situational Judgement Tests Reflects Candidate Main Effects: Not Dimensions or Situations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90, 1–27.
- Kaminski, K., Felfe, J., Schäpers, P., Krumm, S. (2019). A closer look at response options: Is Judgment in Situational Judgment Tests a Function of the Desirability of Response Options? *International Journal of Selection and Assessment*, 27, 72–82.
- Krumm, S., Lievens, F., Hüffmeier, J., Lipnevich, A. A., Bendels, H., Hertel, G. (2014). How “Situational” is Judgement in Situational Judgement Tests? *Journal of Applied Psychology*, 100, 399–416.
- Libbrecht, N., Lievens, F. (2012). Validity evidence for the situational judgment test paradigm in emotional intelligence measurement. *International Journal of Psychology*, 47(6), 438–447.
- Lievens, F., Buyse, T., Sackett, P. R. (2005). The Operational Validity of a Video-Based Situational Judgment Test for Medical College Admissions: Illustrating the Importance of Matching Predictor and Criterion Construct Domains. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 442–452.
- Lievens, F., De Soete, B. (2015). Situational Judgment Test. In J. D. Wright (ed.). *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. 2nd edition (13–19). Oxford: Elsevier.
- Lievens, F., Motowidlo, S. (2016). Situational Judgment Tests: From Measures of Situational Judgment to Measures of General Domain Knowledge. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(1), 3–22.
- Lievens, F., Sackett, P. R. (2007). Situational judgment tests in high-stakes settings: Issues and strategies with generating alternate forms. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1043–1055.
- Lievens, F., Sackett, P. R. (2006). Video-Based Versus Written Situational Judgment Tests: A Comparison in Terms of Predictive Validity. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1181–1188.
- Lievens, F., Buyse, T., Sackett, P. R., Connelly, B. S. (2012). The Effects of Coaching on Situational Judgment Tests in High-Stakes Selection. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(3), 272–282.
- Lievens, F., Peeters, H., Schollaert, E. (2008). Situational Judgment Tests: A Review of Recent Research. *Personnel Review*, 37(4), 426–441.
- Lievens, F., Sackett, P. R. (2012). The validity of interpersonal skills assessment via situational judgment tests for predicting academic success and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 97, 460–468.
- Lievens, F., Sackett, P. R., Buyse, T. (2009). The Effects of Response Instructions on Situational Judgment Test Performance and Validity in a High-Stakes Context. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 1095–1101.
- MacKenzie Jr, W. I., Ployhart, R. E., Weekley, J. A., Ehlers, C. (2010). Contextual Effects on SJT Responses: An Examination of Construct Validity and Mean Differences Across Applicant and Incumbent Contexts. *Human Performance*, 23, 1–21.

- Martin-Raugh, M. P., Kell, H. J. (2019). A Process Model of Situational Judgment Test Responding. *Human Resource Management Review*, 100731.
- Martin-Raugh, M. P., Anguiano-Carrsaco, C., Jackson, T., Brenneman, M. W., Carney, L., Barnwell, P., Kochert, J. (2018). Effects of Situational Judgment Test Format on Reliability and Validity. *International Journal of Testing*, 18(2), 135–154.
- McDaniel, M. A., Nguyen, N. T. (2001). Situational Judgment Tests: A Review of Practice and Constructs Assessed. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 103–113.
- McDaniel, M. A., Hartman, N. S., Whetzel, D. L., Grubb III, W. L. (2007). Situational Judgment Tests, Response Instructions, and Validity: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 60, 63–91.
- Melchers, K. G., Kleinmann, M. (2016). Why Situational Judgment Is a Missing Component in the Theory of SJTs. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(1), 29–34.
- Motowidlo, S. J., Beier, M. E. (2010). Differentiating Specific Job Knowledge from Implicit Trait Policies in Procedural Knowledge Measured by a Situational Judgment Test. *Journal of Applied Psychology*, 95, 321–333.
- Motowidlo, S. J., Crook, A. E., Kell, H. J., Naemi, B. (2009). Measuring Procedural Knowledge More Simply with a Single-Response Situational Judgment Test. *Journal of Business and Psychology*, 24(3), 281–288.
- Motowidlo, S. J., Hooper, A. C., Jackson, H. L. (2006). A Theoretical Basis for Situational Judgment Tests. In: J. A. Weekley, R. E. Ployhart (eds.). *Situational Judgment Tests: Theory, measurement, and application* (57–82). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Motowidlo, S. J., Hooper, A. C., Jackson, H. L. (2006b). Implicit Policies about Relations between Personality Traits and Behavioral Effectiveness in Situational Judgment Items. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 749–761.
- Motowidlo, S. J., Lievens, F., Ghosh, K. (2018). Prosocial Implicit Trait Policies Underlie Performance on Different Situational Judgment Tests with Interpersonal Content. *Human Performance*, 31(4), 238–254.
- Nguyen, N. T., Biderman, M. D., McDaniel, M. A. (2005). Effects of Response Instructions on Faking a Situational Judgment Test. *International Journal of Selection and Assessment*, 13(4), 250–260.
- Olson-Buchanan, J., Drasgow, F. (2006). Multimedia Situational Judgment Tests: The Medium Creates the Message. In J. A. Weekley, R. E. Ployhart (eds.). *SIOP organizational series. Situational judgment tests: Theory, measurement, and application* (253–278). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Oostrom, J. K., De Soete, B., Lievens, F. (2015). Situational Judgment Testing: A Review and Some New Developments. In I. Nikolaou, J. K. Oostrom (eds.). *Employee Recruitment, Selection, and Assessment: Contemporary Issues for Theory and Practice* (172–189). Routledge / Taylor & Francis Group.
- Oostrom, J. K., Köbis, N. C., Ronay, R., Cremers, M. (2017). False Consensus in Situational Judgment Tests: What Would Others Do? *Journal of Research in Personality*, 71, 33–45.
- Oswald, F. L., Friede, A. J., Schmitt, N., Kim, B. K., Ramsay, L. J. (2005). Extending a practical method for developing alternate test forms using independent sets of items. *Organizational Research Methods*, 8(2), 149–164.
- Peeters, H., Lievens, F. (2005). Situational Judgment Tests and Their Predictiveness of College Students' Success: The influence of faking. *Educational and Psychological Measurement*, 65(1), 70–89.
- Ployhart, R. E., Campion, M. C., MacKenzie Jr, W. I. (2012). *Reliability and Situational Judgment tests: A Review of the Literature*. Paper Presented at the 27th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, San Diego, CA.

- Ployhart, R. E., Ehrhart, M. G. (2003). Be careful what you ask for: Effects of response instructions on the construct validity and reliability of situational judgment tests. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 1–16.
- Pollard, S., Cooper-Thomas, H. (2015). Best Practice Recommendations for Situational Judgment Tests. *Australasian Journal of Organisational Psychology*, 8, DOI: 10.1017/orp.2015.6.
- Prewett, M., Brannick, M., Peckler, B. (2013). Training teamwork in medicine: An active approach using role play and feedback. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 316–328.
- Rauthmann, J., Gallardo-Pujol, D., Hanes, E., Todd, E., Nave, C., Sherman, R., Ziegler, M., Cooper, A. B., Funder, D. (2014). The Situational Eight DIAMONDS: A Taxonomy of Major Dimensions of Situation Characteristics. *Journal of Personality and Social Psychology*, 107, 677–718.
- Rauthmann, J., Sherman, R., Funder, D. (2015). New Horizons in Research on Psychological Situations and Environments. Rejoinder to the Target Article and 29 Commentaries. *European Journal of Personality*, 29(3), 382–432.
- Schäpers, P., Freudenstein, J., Mussel, P., Lievens, F., Krumm, S. (2020). Effects of Situation Descriptions on the Construct-Related Validity of Construct-Driven Situational Judgment Tests. *Journal of Research in Personality*, 87, DOI: 10.1016/j.jrp.2020.103963.
- Schäpers, P., Lievens, F., Freudenstein, J., Hüffmeier, J., König, C. J., Krumm, S. (2019). Removing Situation Descriptions from Situational Judgment Test Items: Does the Impact Differ for Video-Based Versus Text-Based Formats? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(2), 472–494.
- Sharma, S., Gangopadhyay, M., Austin, E., Mandal, M. (2013). Development and Validation of a Situational Judgment Test of Emotional Intelligence. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(1), 57–73.
- Sorrel, M., Díaz, J., Abad, F., Torre, J., Aguado, D., Lievens, F. (2016). Validity and Reliability of Situational Judgement Test Scores: A New Approach Based on Cognitive Diagnosis Models. *Organizational Research Methods*, 19(3), 506–532.
- Stevens, M. J., Campion, M. A. (1996). Teamwork–KSA information guide. Arlington, VA: Vangent.
- St-Sauveur, C., Girouard, S., Goyette, V. (2014). Use of Situational Judgment Tests in Personnel Selection: Are the Different Methods for Scoring the Response Options Equivalent? *International Journal of Selection and Assessment*, 22(3), 225–239.
- Tiffin, P. A., Paton, L. W., O'Mara, D., MacCann, C., Lang, J. W. B., Lievens, F. (2019). Situational Judgement Tests for Selection: Traditional vs Construct-Driven Approaches. *Medical Education*, 54(2), 105–115.
- Weekley, J. A., Jones, C. (1997). Video-Based Situational Testing. *Personnel Psychology*, 50(1), 25–49.
- Whetzel, D. L., McDaniel, M. A. (2009). Situational Judgment Tests: An Overview of Current Research. *Human Resource Management Review*, 19(3), 188–202.

Поступила 22.12.2020



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Situational judgment tests: developing approaches to understanding case assessment

Natalia BOROVIKOVA

Ekaterina BELOUSKO

Consulting group BITOBE, St. Petersburg, Russian Federation

Abstract. *Purpose.* The purpose of the article is to analyze and summarize the main directions in the study of situational judgment tests. The relevance is primarily due to the fact that the theoretical basis of situational judgment tests is not fully disclosed in Russian discourse. Along with this, in the last few years in the foreign literature there has been a rethinking of situational judgment tests in how they are developed and what areas of knowledge allow diagnosing. *Findings.* The views on tests of situational judgments from the point of view of their dependence or independence from the context are presented. This made it possible to better understand the theoretical basis on which situational judgment tests are developed, and to single out two main approaches — traditional and constructive. Construct-based situational judgment tests, in comparison with traditional ones, have a solid theoretical basis and are more universal and adaptable for different professions. The key characteristics of situational judgment tests are described: the format of the tasks, the type of instruction and the format of the answer. The areas of application of the tests are determined and the main features of the quality parameters of situational judgment tests are analyzed: internal structure, reliability, validity, susceptibility to falsification and learning effects. *The value of the results.* The value of the article lies in the analytical review of existing approaches to the interpretation of situational judgment tests, which provide a deeper understanding of the diagnostic tool and can become the basis for future research in domestic science. Situational judgment tests are one of the most underrated methods of personnel diagnostics in Russia. The wide possibilities of their application for various management tasks and the variety of test task formats open up prospects for changing the practice of personnel assessment in domestic organizations. Situational judgment tests can be a tool that, on the one hand, provides informed data for decision-making by managers, and on the other hand, it enjoys the confidence of employees and arouses their interest.

Key words: situational judgment tests, case tests, context-dependent knowledge, context-independent knowledge.

References

- Arthur, W. Jr., Glaze, R. M., Jarrett, S. M., White, C. D., Schurig, I., Taylor, J. E. (2014). Comparative Evaluation of Three Situational Judgment Test Response Formats in Terms of Construct-Related Validity, Subgroup Differences, and Susceptibility to Response Distortion. *Journal of Applied Psychology*, 99(3), 535–545.

- Brown, N., Jones, A., Serfass, D., Sherman, R. (2016). Reinvigorating the Concept of a Situation in Situational Judgment Tests. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(1), 38–42.
- Campion, M. C., Ployhart, R. E., MacKenzie Jr., W. I. (2014). The State of Research on Situational Judgment Tests: A Content Analysis and Directions for Future Research. *Human Performance*, 27(4), 283–310.
- Catano, V. M., Brochu, A., Lamerson, Ch. D. (2012). Assessing the Reliability of Situational Judgment Tests Used in High-Stakes Situations. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(3), 333–346.
- Chan, D., Schmitt, N. (1997). Video-based versus paper-and-pencil method of assessment in situational judgment tests: Subgroup differences in test performance and face validity perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 143–159.
- Christian, M. S., Edwards, B. D., Bradley, J. C. (2010). Situational Judgment Tests: Constructs Assessed and a Meta-Analysis of their Criterion-Related Validities. *Personnel Psychology*, 63, 83–117.
- Corstjens, J., Lievens, F., Krumm, S. (2017). Situational Judgement Tests for Selection. In: H. W. Goldstein, E. D. Pulakos, J. Passmore, C. Semedo (Eds.). *Handbook of the Psychology of Recruitment, Selection, and Employee Retention* (226–246). John Wiley & Sons Ltd.
- Cox, C. B., Barron, L. G., Davis, W., de la Garza, B. (2017). Using Situational Judgment Tests (SJTs) in Training: Development and Evaluation of a Structured, Low-Fidelity Scenario-Based Training Method. *Personnel Review*, 46(1), 36–45.
- Cullen, M., Sackett, P., Lievens, F. (2006). Threats to the Operational Use of Situational Judgment Tests in the College Admission Process. *International Journal of Selection and Assessment*, 14, 142–155.
- Guenole N., Chernyshenko O. S., Weekly J. (2017). On Designing Construct Driven Situational Judgment Tests: Some Preliminary Recommendations. *International Journal of Testing*, 17(3), 234–252.
- Harris, A. M., Siedor, L. E., Fan, Y., Listyg, B., Carter, N. T. (2016). In Defense of the Situation: An Interactionist Explanation for Performance on Situational Judgment Tests. *Industrial and Organizational Psychology*, 9, 23–28.
- Hauenstein, N., Findlay, R. A., McDonald, D. P. (2010). Using Situational Judgment Tests to Assess Training Effectiveness: Lessons Learned Evaluating Military Equal Opportunity Advisor Trainees. *Military Psychology*, 22, 262–281.
- Jackson, D. J. R., LoPilato, A. C., Hughes, D., Guenole, N., Shalfrooshan, A. (2016). The Internal Structure of Situational Judgement Tests Reflects Candidate Main Effects: Not Dimensions or Situations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90, 1–27.
- Kaminski, K., Felfe, J., Schäpers, P., Krumm, S. (2019). A closer look at response options: Is Judgment in Situational Judgment Tests a Function of the Desirability of Response Options? *International Journal of Selection and Assessment*, 27, 72–82.
- Krumm, S., Lievens, F., Hüffmeier, J., Lipnevich, A. A., Bendels, H., Hertel, G. (2014). How “Situational” is Judgement in Situational Judgement Tests? *Journal of Applied Psychology*, 100, 399–416.
- Libbrecht, N., Lievens, F. (2012). Validity evidence for the situational judgment test paradigm in emotional intelligence measurement. *International Journal of Psychology*, 47(6), 438–447.
- Lichutina, E. I. (2017). Test situativnykh suzheniy kak metod diagnostiki resheniy professional'nykh problem [Situational judgment test as a method for diagnosing solutions to professional problems]. *Ekonomika i menedzhment innovatsionnykh tekhnologiy*, 1, 158–161.
- Lievens, F., Buyse, T., Sackett, P. R. (2005). The Operational Validity of a Video-Based Situational Judgment Test for Medical College Admissions: Illustrating the Importance of Matching Predictor and Criterion Construct Domains. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 442–452.
- Lievens, F., Buyse, T., Sackett, P. R., Connelly, B. S. (2012). The Effects of Coaching on Situational Judgment Tests in High-Stakes Selection. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(3), 272–282.

- Lievens, F., De Soete, B. (2015). Situational Judgment Test. In J. D. Wright (ed.). *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences. 2nd edition* (13–19). Oxford: Elsevier.
- Lievens, F., Motowidlo, S. (2016). Situational Judgment Tests: From Measures of Situational Judgment to Measures of General Domain Knowledge. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(1), 3–22.
- Lievens, F., Peeters, H., Schollaert, E. (2008). Situational Judgment Tests: A Review of Recent Research. *Personnel Review*, 37(4), 426–441.
- Lievens, F., Sackett, P. R. (2006). Video-Based Versus Written Situational Judgment Tests: A Comparison in Terms of Predictive Validity. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1181–1188.
- Lievens, F., Sackett, P. R. (2007). Situational judgment tests in high-stakes settings: Issues and strategies with generating alternate forms. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1043–1055.
- Lievens, F., Sackett, P. R. (2012). The validity of interpersonal skills assessment via situational judgment tests for predicting academic success and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 97, 460–468.
- Lievens, F., Sackett, P. R., Buyse, T. (2009). The Effects of Response Instructions on Situational Judgment Test Performance and Validity in a High-Stakes Context. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 1095–1101.
- Lurie, Ye. V. (2011). Razrabotka testa otsenki situatsiy na osnove modeli situatsionnogo rukovodstva. Psikhologiya [Developing a situation assessment test based on a situational leadership model. Psychology]. *Psikhofiziologiya*, 5(222), 30–41.
- Lyusin, D. V., Ovsyannikova, V. V. (2013). Izmereniye sposobnosti k raspoznavaniyu emotsiy s pomoshch'yu videotesta [Measuring the ability to recognize emotions using a video test]. *Psikhologicheskiy zhurnal*, 34(6), 82–94.
- MacKenzie Jr, W. I., Ployhart, R. E., Weekley, J. A., Ehlers, C. (2010). Contextual Effects on SJT Responses: An Examination of Construct Validity and Mean Differences Across Applicant and Incumbent Contexts. *Human Performance*, 23, 1–21.
- Martin-Raugh, M. P., Anguiano-Carrsaco, C., Jackson, T., Brenneman, M. W., Carney, L., Barnwell, P., Kochert, J. (2018). Effects of Situational Judgment Test Format on Reliability and Validity. *International Journal of Testing*, 18(2), 135–154.
- Martin-Raugh, M. P., Kell, H. J. (2019). A Process Model of Situational Judgment Test Responding. *Human Resource Management Review*, 100731.
- McDaniel, M. A., Hartman, N. S., Whetzel, D. L., Grubb III, W. L. (2007). Situational Judgment Tests, Response Instructions, and Validity: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 60, 63–91.
- McDaniel, M. A., Nguyen, N. T. (2001). Situational Judgment Tests: A Review of Practice and Constructs Assessed. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 103–113.
- Melchers, K. G., Kleinmann, M. (2016). Why Situational Judgment Is a Missing Component in the Theory of SJTs. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(1), 29–34.
- Motowidlo, S. J., Beier, M. E. (2010). Differentiating Specific Job Knowledge from Implicit Trait Policies in Procedural Knowledge Measured by a Situational Judgment Test. *Journal of Applied Psychology*, 95, 321–333.
- Motowidlo, S. J., Crook, A. E., Kell, H. J., Naemi, B. (2009). Measuring Procedural Knowledge More Simply with a Single-Response Situational Judgment Test. *Journal of Business and Psychology*, 24(3), 281–288.
- Motowidlo, S. J., Hooper, A. C., Jackson, H. L. (2006). A Theoretical Basis for Situational Judgment Tests. In: J. A. Weekley, R. E. Ployhart (eds.). *Situational Judgment Tests: Theory, measurement, and application* (57–82). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Motowidlo, S. J., Hooper, A. C., Jackson, H. L. (2006b). Implicit Policies about Relations between Personality Traits and Behavioral Effectiveness in Situational Judgment Items. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 749–761.

- Motowidlo, S. J., Lievens, F., Ghosh, K. (2018). Prosocial Implicit Trait Policies Underlie Performance on Different Situational Judgment Tests with Interpersonal Content. *Human Performance*, 31(4), 238–254.
- Nguyen, N. T., Biderman, M. D., McDaniel, M. A. (2005). Effects of Response Instructions on Faking a Situational Judgment Test. *International Journal of Selection and Assessment*, 13(4), 250–260.
- Olson-Buchanan, J., Drasgow, F. (2006). Multimedia Situational Judgment Tests: The Medium Creates the Message. In J. A. Weekley, R. E. Ployhart (eds.). *SIOP organizational series. Situational judgment tests: Theory, measurement, and application* (253–278). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Oostrom, J. K., De Soete, B., Lievens, F. (2015). Situational Judgment Testing: A Review and Some New Developments. In I. Nikolaou, J. K. Oostrom (eds.). *Employee Recruitment, Selection, and Assessment: Contemporary Issues for Theory and Practice* (172–189). Routledge / Taylor & Francis Group.
- Oostrom, J. K., Köbis, N. C., Ronay, R., Cremers, M. (2017). False Consensus in Situational Judgment Tests: What Would Others Do? *Journal of Research in Personality*, 71, 33–45.
- Oswald, F. L., Friede, A. J., Schmitt, N., Kim, B. K., Ramsay, L. J. (2005). Extending a practical method for developing alternate test forms using independent sets of items. *Organizational Research Methods*, 8(2), 149–164.
- Peeters, H., Lievens, F. (2005). Situational Judgment Tests and Their Predictiveness of College Students' Success: The influence of faking. *Educational and Psychological Measurement*, 65(1), 70–89.
- Peskin, M. (2021). *Situatsionnyy test «Stsenarii»* [Situational test “Scenarios”]. SHL.ru. URL: <https://www.shl.ru/o-kompanii/novosti-i-sobitija/2021/situatsionnij-test-scenarii>
- Ployhart, R. E., Campion, M. C., MacKenzie Jr., W. I. (2012). *Reliability and Situational Judgment tests: A Review of the Literature*. Paper Presented at the 27th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, San Diego, CA.
- Ployhart, R. E., Ehrhart, M. G. (2003). Be careful what you ask for: Effects of response instructions on the construct validity and reliability of situational judgment tests. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 1–16.
- Pollard, S., Cooper-Thomas, H. (2015). Best Practice Recommendations for Situational Judgment Tests. *Australasian Journal of Organisational Psychology*, 8, DOI: 10.1017/orp.2015.6.
- Prewett, M., Brannick, M., Peckler, B. (2013). Training teamwork in medicine: An active approach using role play and feedback. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 316–328.
- Rauthmann, J., Gallardo-Pujol, D., Hanes, E., Todd, E., Nave, C., Sherman, R., Ziegler, M., Cooper, A. B., Funder, D. (2014). The Situational Eight DIAMONDS: A Taxonomy of Major Dimensions of Situation Characteristics. *Journal of Personality and Social Psychology*, 107, 677–718.
- Rauthmann, J., Sherman, R., Funder, D. (2015). New Horizons in Research on Psychological Situations and Environments. Rejoinder to the Target Article and 29 Commentaries. *European Journal of Personality*, 29(3), 382–432.
- Schäpers, P., Freudenstein, J., Mussel, P., Lievens, F., Krumm, S. (2020). Effects of Situation Descriptions on the Construct-Related Validity of Construct-Driven Situational Judgment Tests. *Journal of Research in Personality*, 87, DOI: 10.1016/j.jrp.2020.103963.
- Schäpers, P., Lievens, F., Freudenstein, J., Hüffmeier, J., König, C. J., Krumm, S. (2019). Removing Situation Descriptions from Situational Judgment Test Items: Does the Impact Differ for Video-Based Versus Text-Based Formats? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(2), 472–494.
- Sharma, S., Gangopadhyay, M., Austin, E., Mandal, M. (2013). Development and Validation of a Situational Judgment Test of Emotional Intelligence. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(1), 57–73.

- Shatrov, Yu. I., Lurie, Ye. V. (2015). O formate keys-testa [About the format of the case test]. In N. A. Baturin i dr. (Eds.) *Sovremennaya psikhodiagnostika Rossii. Preodoleniye krizisa: sbornik materialov III Vserossiyskoy konferentsii po psikhologicheskoy diagnostiki. V 2-kh t. T.1.* (331–335). Chelyabinsk: Izdatel'skiy tsentr YuUrGU.
- Shmelev, A. G. (2002). *Psikhodiagnostika lichnostnykh chert* [Psychodiagnostics of personality traits]. SPb.: Rech'.
- Shmelev, A. G. (2006). Komp'yuterizirovannyye keys-testy kak instrument professional'noy psikhodiagnostiki [Computerized case tests as a tool for professional psychodiagnostics]. In *Lichnostnyy resurs sub'yekta truda v izmenyayushchey Rossii*. Kislovodsk.
- Shmelev, A. G. (2013). *Prakticheskaya testologiya: testirovaniye v obrazovanii, prikladnoy psikhologii i upravlenii personalom* [Practical Testing: Testing in Education, Applied Psychology and Human Resource Management]. M.: Maska.
- Sorrel, M., Díaz, J., Abad, F., Torre, J., Aguado, D., Lievens, F. (2016). Validity and Reliability of Situational Judgement Test Scores: A New Approach Based on Cognitive Diagnosis Models. *Organizational Research Methods*, 19(3), 506–532.
- Stevens, M. J., Champion, M. A. (1996). Teamwork–KSA information guide. Arlington, VA: Vangent.
- St-Sauveur, C., Girouard, S., Goyette, V. (2014). Use of Situational Judgment Tests in Personnel Selection: Are the Different Methods for Scoring the Response Options Equivalent? *International Journal of Selection and Assessment*, 22(3), 225–239.
- Tiffin, P. A., Paton, L. W., O'Mara, D., MacCann, C., Lang, J. W. B., Lievens, F. (2019). Situational Judgement Tests for Selection: Traditional vs Construct-Driven Approaches. *Medical Education*, 54(2), 105–115.
- Weekley, J. A., Jones, C. (1997). Video-Based Situational Testing. *Personnel Psychology*, 50(1), 25–49.
- Whetzel, D. L., McDaniel, M. A. (2009). Situational Judgment Tests: An Overview of Current Research. *Human Resource Management Review*, 19(3), 188–202.

Received 22.12.2020



Unethical pro-organizational behavior: A review of existing literature

Sajjad HOSAIN

Sichuan University, Sichuan, China

Abstract. *Purpose.* This review paper aims at systematically identifying the unethical pro-organizational behavior (UPB) based on published literature available. The paper has discussed the general issues such as concept, motives, examples, influencing factors and consequences of UPB. *Methodology.* The author has made an extensive literature survey reviewing 53 papers collected from different databases such as Web of Science and Scopus published from 2010 to April, 2020. As per literature, there are a number of reasons for employees to be engaged in UPBs. However, although the motives behind such behavioral tendencies are multiple, the ultimate consequence of UPB is the severe damage of organizational reputation and trust of stakeholders. *Findings.* As per literature, there are a number of reasons for employees to be engaged in UPBs. However, although the motives behind such behavioral tendencies are multiple, the ultimate consequence of UPB is the severe damage of organizational reputation and trust of stakeholders. *Implications for practice.* This paper is expected to guide further theoretical and empirical investigations regarding this recent and wide-discussed phenomenon. Additionally, top executives can have some clues regarding the underlying factors influencing such behavior and take essential measures to de-motivate such intentions. *Value of the results.* Unethical pro-organizational behavior is a widely discussed issue at present at the behavioral academicians and policymakers are trying to discourage such behavioral actions at any cost. However, there is still a lack of proper and adequate research regarding this. The author is confident that this review paper based on 53 existing papers can be a baseline for novel investigations in terms of theory and practice.

Keywords: unethical pro-organizational behavior; organization; employee; morality; underlying factors.

Introduction

The present business organizations are increasingly experiencing fight for survival and competition for profit. As a result, employees of many organizations, profit or even non-profit orientations, are being involved in a few unique behavioral actions popularly termed as “Unethical pro-organizational behavior (UPB)” particularly from the last two decades (Hosain, 2019). As for multiple examples, we can highlight the most discussed similar behavioral tendencies such as Sanlu milk disorder (Duo et al., 2018) exposing consumers to melamine-tainted dairy goods, Volkswagen outrage (Castille et al., 2016) of toxic emissions, Catholic churches’ child abuse outrage (Castille et al., 2016), Barings bank disgrace in the UK (Shaw, Liao, 2018) and Chinese hotpot scandal (Chen, Liang, 2017) of using the customers’ food wastes. It is important to note that although such behavioral intentions are unfair and unethical from general viewpoints, the outcomes go to the favor of concerned organizations for

the time being or short term length. As a matter of fact, those employees involved in UPBs claim that they actually serve their organizations by engaging into such acts (Umphress et al., 2010).

The concept of UPB as a novel behavioral dimension was first introduced to academia by E. E. Umphress, J. B. Bingham and M. S. Mitchell, where they termed such actions likely to uphold the successful procedure of the organization or top level management (e.g., leaders, CEOs) and violating the foundation social standards, norms, prevailing laws or principles of appropriate code of conducts (Umphress, Bingham, Mitchell, 2010; Umphress, Bingham, 2011). Therefore, while the core interest of a deviant workplace behavior is targeted against the organization, the basic intention of an UPB is to benefit the organization at the cost of general stakeholders' or public interests. A popular and most frequently used UPB is the hiding of real negativity of products in order to boost sales that ultimately add profit to the organization.

However, such UPBs can produce a number of negative consequences once such facts are revealed publicly. As UPBs have close interaction on a societal level, such actions can possibly generate disastrous consequences on organizational status towards its external stakeholders even though anticipated to make short term gain for the concerned organization (Umphress, Bingham, 2011; Vadera, Pratt, 2013). It should be admitted that the stakeholders outside the organization (e.g. customers and shareholders) are as significant as internal ones to whom the organization has the similar accountability by keeping the corporate reputation and utmost ethical standard (Hosain, 2019). Once such ethical standards and corporate social responsibilities are denied through the engagement in UPBs, the acceptability of an organization can be severely damaged that may lead to even winding up. A typical example of such an incident is the Enron scandal in the US that ultimately went bankrupt as a result of adopting dubious accounting practices (Britannica.com).

As a fairly unique dimension of employee behavior, UPBs have succeeded to attract sufficient attention from the scholars as we can see extensive ongoing efforts to reveal such behavioral intentions. However, the contents of such efforts (published and ongoing researches) are scattered and there is a need of logical organization and systematic integration of such outcomes. This review paper aims at exploring the existing published literature available, with a brief highlight of published sources, concepts and results. For due purpose, the author identified 53 papers published online from 2010 to April, 2020 from different databases such as Web of Science and Scopus. The contents and findings of those papers have been summarized in order to write this review paper.

A brief overview of UPBs: Concept, motives, examples, influencing factors and consequences

UPB: A brief concept

As mentioned earlier in this paper, the idea of UPB was initially introduced by E. E. Umphress, J. B. Bingham and M. S. Mitchell in 2010, indicating to the unethical, unfair and anti-social behavioral tendencies deliberately committed by some employees violating the norms, usual responsibilities and ethical standards while benefitting some of the stakeholders of an organization (Umphress et al., 2010). Such a definition brings forward two key components of UPBs. First, such a behavior is negative in terms of all ethical, moral and social standards. Second, those behaviors are intended to benefit a few stakeholders of an organization mostly internal (e.g. Board of Directors, top management). However, those who engage in such intentions are often short-sighted and ultimately damage the reputation of and trust on an organization that cannot be recovered in most cases.

Motives of UPBs

A really interesting question that is still under investigation and subject to mass scale research is what motivates the employees in engaging UPBs. This area of research is still scarce and due to

the complicated psychological nature of human mind that is attached to such behavioral intentions. However, one most discussed motive the researchers have already discovered is to benefit the respective organization in terms of profit. Quite a few research efforts have been conducted to spot the driving factors behind UPBs including Machiavellianism (Castille et al., 2016), organizational identification (Chen et al., 2016), psychological entitlement (Lee et al., 2017), inter-personal level factors including transformational leadership (Effelsberg et al., 2014), ethical leadership (Miao et al., 2013) and employee-organizational relationship (Wang et al., 2018). However, the notable motives of UPBs collected from published sources have been summarized and highlighted in table 1.

Table1. Motives behind UPBs

Author(s)	Motive(s)
Umphress, Bingham, Mitchell, 2010	Strong reciprocity beliefs with an expectation of a future reward from organization
Umphress, Bingham, 2011	Positive social exchange
Matherne, Litchfield, 2012	Affective commitment towards organization
Miao, Newman, Yu, Xu, 2013	Low to moderate ethical leadership
Graham, Ziegert, Capitano, 2015	Inspirational and charismatic transformational leadership
Shu, 2015	Organizational identification and co-workers' moral justification
Thau, Derfler-Rozin, Pitesa, Mitchell, Pillutla, 2015	Higher need for inclusion but higher risk of exclusion from the group or organization
Castille, Buckner, Thoroughgood, 2016	Dark trait of "Machiavellianism" and the perception that ethical standards matter less than organizational performance
Umphress, Bingham, 2011; Chen, Chen, Sheldon, 2016	Organizational identification and recognition
Ebrahimi, Yurtkoru, 2017	Higher affective commitment towards organization
Lee, Schwarz, Newman, Legood, 2017	Psychological entitlement
Shaw, Liao, 2018	Positive leadership influence
Duo, Chen, Lu, Li, Wang, 2018	Job satisfaction and organizational belongingness
Xu, Lv, 2018	High performance working systems
Bryant, Merritt, 2019	Higher leader-employee interpersonal relationship

Source: Literature survey

Table 2. Examples of UPBs

Author(s)	Examples of UPB
Cialdini, Petrova, Goldstein, 2004	Fabricating or exaggerating the accomplishments of their employing company to boost its reputation or to maintain its competitive advantage over a rival company
Gino, Pierce, 2009; Umphress, Bingham, Mitchell, 2010; Umphress, Bingham, 2011	Destructing incriminating files to protect an organization's reputation
Gino, Pierce, 2009; Umphress, Bingham, Mitchell, 2010; Umphress, Bingham, 2011	Disclosing false or exaggerated information to the public
Balko, 2011	Helping the colleagues, groups or organization to over-perform through unethical or illegal action
Palazzolo, 2011	Not properly reporting to the authorities regarding inappropriate actions of the supervisors or leader
Hoyt, Price, Poatsy, 2013	Internalized expectations of realizing collective goals associated
Treviño, den Nieuwenboer, Kish-Gephart, 2014	Alluring the employers of the competitors
Treviño, den Nieuwenboer, Kish-Gephart, 2014	Deceiving customers through misinformation
Treviño, den Nieuwenboer, Kish-Gephart, 2014, Ying, 2017	Forging or misrepresenting financial and social performance data
Kalshoven, van Dijk, Boon, 2016	Overlooking the ethical implications of their (employees') behaviors and the benefits of external stakeholders.
Xu, Lv, 2018	Employees hiding negative information about their company or products from customers for the interests of company

Source: Hosain, 2019.

However, the scholars are still investigating the factors motivating UPBs and such investigations are really have paramount importance in reducing or curving such behaviors.

A few examples of UPB

A number of examples of UPBs have been identified and noted in different published works. This paper has adopted some summarized results highlighted by Hosain (2019) in table 2.

Table 3 Factors affecting UPBs

Level	Factors	Author(s)
Individual level	Positive reciprocity beliefs	Umphress, Bingham, Mitchel, 2010; Umphress, Bingham, 2011
	Moral development of individuals	Umphress, Bingham, Mitchel, 2010; Umphres, Bingham, 2011
	Personal disposition toward ethical/unethical behavior	David, Marc, Jochen, 2014
	Recognition and approval from the organization	Thau, Derfler-Rozin, Pitesa, Mitchell, Pillutla, 2015; Zhang, 2016
	Moral identity	Wu, Shen, Sun, 2016
	High performance expectation	Chen, Liang, 2017
	Moral disengagement	Zhao, Zhou, 2017
	Psychological ownership	Xu, Lv, 2018
	Level of ego orientation of employees through the impact of its moral disengagement	Liu, 2018
	High performance pressure	Li, Wang, Zhu, Zhan, 2018
	Perceived job insecurity	Jiang, 2018
Organizational level	Organizational identity	Umphress, Bingham, Mitchel, 2010
	Organizational support	Alexandra, 2012
	Commitment towards organization	Matherne, Litchfield, 2012
	Organizational culture	Herchen, 2015
	Organizational ethical climate	Zhang, Jiang, Zhao, 2017
	Human resource management practices	Luo, Xu, 2017
Social level	Perceived social exchange relationship	Blau, 1964; Umphress, Bingham, 2011
	Perceived social exchange and organizational identity	Umphress, Bingham, 2011
Leadership / Supervisor level	Leaders'/supervisors' moral norms	Aquino, Reed, 2002
	Identification with leader/supervisor	Miao, Newman, Yu, Xu, 2013
	Leaders' moral identity internalization level	Mulder, Aquino, 2013
	Transformational leadership	David, Marc, Jochen, 2014
	Leaders' influence on employees' ethical cognition and behavior	David, Marc, Jochen, 2014; Kalshoven, Van, Dijk, Boon, 2016
	Influence of leadership style	Graham, Ziegert, Capitano, 2015
	Chronic regulatory focus	Li, 2016
	Ethical leadership	Kalshoven, Van, Dijk, Boon, 2016
	Servant leadership	Wu, Shao, Sun, Li, 2017
	Leader-subordinate exchange and differential leadership	Lin, Cheng, 2016; 2017
	Organizational embodiment	Wang, Ying, 2018
	Psychological empowerment	Xu, Wang, Fan, 2018
	Superior-subordinate relationship	Zhong, Wang, Luo, Song, 2018
	Paternalistic leadership	Li, Li, Xu, Wu, 2019

Source: Literature survey.

UPBs: The influencing factors

Different studies have exposed that UPBs are affected by numerous factors at different levels (individual, organization, leadership and society) and those factors at different levels have a

significant impact on it. As a matter of fact, such factors were introduced as the moderators and/or mediators by the researchers in their empirical investigations (Zhang, Xiao, 2020). In order to reveal which factors affect UPBs and the influence of such factors on it, this paper has summarized the pertinent literature available. Table 3 lists the factors influencing UPBs at different four levels of their mechanisms of action.

UPBs: Unintended consequences

Although, UPBs are directed towards short term gains, such tendencies and actions might bring severe consequences for any organization. First of all, the external stakeholders such as customers and suppliers are affected due to hiding or misrepresentation of information and being uninformed about the real facts. As a result, once such fabrications or hidings are unmasked, they (those who are affected) lose their trust on the respective organizations that might reduce the consumption of company products or services. Second, UPBs might create a kind of unhealthy competition among the employees in order to gain recognition from the top management with such unethical actions. Finally, UPBs can demolish the organization by dropping the organizational reputation sharply and even lead them towards legal sue or bankruptcy once such actions are revealed. The ultimate consequence may even turn to winding up. However, based on literature, this paper has listed the following consequences of UPBs:

- 1) obliteration of organizational image to the industry and societal levels;
- 2) upsetting interpersonal relationship through creating competition for UPBs;
- 3) sacrificing competitive advantage to the competitions once UPBs are reported;
- 4) facing legal actions by the civil activist groups and the Government;
- 5) reduction in sales volume as a result of negative image;
- 6) winding up of the organization due to bankruptcy or unfavorable court order.

Discouraging unethical practices

UPBs should be discouraged at any cost in order to save the organizations from final destruction. In this regard, the top management such as supervisors / leaders should take the leading roles in discouraging such practices and encourage healthy and fair competition inside and outside the organization. Organizations should formulate and implement their policies and practices in such a manner that punish UPBs conducted by the employees and reward the fair, competitive actions undertaken by the employees.

Regarding supervisors or leaders, employees are required to be motivated, trained and appreciated for not engaging in UPBs. Those leaders can arrange informal training sessions or meetings time to time to discuss such issues or agendas with proper follow ups. However, every supervisor has an important role in this case to observe the activities and actions performed by the employees under him / her.

All of the above measures suggested, if taken properly, can de-motivate the unethical intentions of both top level managers and general employees regarding UPBs. However, preventing and discouraging UPBs is a tricky and time consuming process and only the combined efforts supported by ethical and moral beliefs can curb such behavioral practices.

Theoretical and practical implications

The paper has summarized almost all the essential components of UPBs based on published sources of literature. Although, there are several attempts to identify and examine different

influencing factors (e.g. variables, mediators and moderators) through empirical quantitative investigations, theoretical attempts to identify and analyze UPBs are still scarce in academia (Liu, Qiu, 2015). Therefore, it is expected that a rich, informative theoretical paper can fill such gap to a substantial extent that will act as the baseline for further theoretical and empirical investigations.

On the other hand, the managers or policymakers can get enough ideas regarding the negative role of UPBs for their respective organizations. Further, they might get sufficient clues or identifiers from such a paper so as to avoid or discourage UPBs in their organizations.

Limitations and further scope

This is a very theoretical paper that discusses the basic details of UPBs. Further studies should be conducted on this precise area of organizational psychology since the identification and reduction of UPBs is vital from not only ethical standpoint, but also to protect the organizations from ultimate demolition.

Rationally, such behaviors are required to be studied from different angles, cultures and management perspectives. Therefore, elevating the theoretical study of UPBs and additionally illuminating the consequences are the priority concerns of the current study.

Conclusion

Presently, ethics, corporate social responsibility and sustainable competitive advantage are the three most widely discussed issues in management academia. As a fairly recent issue in ethical perspective, the importance to identify and work on UPBs is not only limited to individual and organizational scopes, but also to greater societal aspects considering its far-reaching effects.

As a matter of fact, it cannot be denied that an organization itself and the leaders (supervisors) can promote (or discourage) such behavioral actions to a large extent through honest, transparent and open policies as well as their leadership influence. A more rigorous, cooperative and sustainable organizational culture with a strong ethical leadership practice and organizational influence can only reduce UPBs. Organizations can arrange ethical training for the general employees in order to dishearten such behaviors. To be in general, UPBs can be reduced to a greater extent through organizational intentions and actions.

References

- Alexandra, I. (2012). *Unethical pro-organizational behaviors: Antecedents and boundary conditions*. PhD Thesis. Tampa, FL: University of South Florida.
- Aquino, K., Reed, A. I. (2002). The self-importance of moral identity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 1423–1440. Available at: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.6.1423>
- Balko, R. (2011). *Driven by drug war incentives, cops target pot smokers, brush off victims of violent crime*. The Huffington Post. Available at: https://www.huffpost.com/entry/drug-war-incentives-police-violent-crime_n_1105701
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley & Sons.
- Britannica.com. *Enron scandal: United States history*. Available at: <https://www.britannica.com/event/Enron-scandal>
- Bryant, W., Merritt, S. M. (2019). Unethical pro-organizational behavior and positive leader–employee relationships. *Journal of Business Ethics*, Available at: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-019-04211-x>

- Castille, C. M., Buckner, J. E. Thoroughgood, C. N. (2016). Prosocial citizens without a moral compass? Examining the relationship between Machiavellianism and unethical pro-organizational behavior. *Journal of Business Ethics*, 149, 919–930.
- Cialdini, R. B., Petrova, P. K., Goldstein, N. J. (2004). The hidden costs of organizational dishonesty. *MIT Sloan Management Review*, 45(3), 67–74.
- Chen, M., Chen, C. C., Sheldon O. J. (2016). Relaxing moral reasoning to win: How organizational identification relates to unethical pro-organizational behavior. *Journal of Applied Psychology*, 101(8), 1082–1096.
- Chen, M., Liang, J. (2017). High performance expectation and unethical pro-organizational behavior: Social cognitive perspective. *Acta Psychologica Sinica*, 49(1), 94–105. Available at: <https://doi.org/10.3724/SP.J.1041.2017.00094>
- David, E., Marc, S. & Jochen, G. (2014). Transformational leadership and follower's unethical behavior for the benefit of the company: A two-study investigation. *Journal of Business Ethics*, 120, 81–93. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1644-z>
- Duo, K., Chen, Y., Lu, J., Li, J. Wang, Y. (2018). Why and when does job satisfaction promote unethical pro-organizational behaviors? Testing a moderated mediation model. *International Journal of Psychology*, 53, 1–9.
- Ebrahimi, N., Yurtkoru, E. S. (2017). The relationship between affective commitment and unethical pro-organizational behavior: The role of moral disengagement. *Research Journal of Business and Management*, 4(3), 287–295.
- Effelsberg, D., Solga, M., Gurt, J. (2014). Transformational leadership and follower's unethical behavior for the benefit of the company: A two-study investigation. *Journal of Business Ethics*, 120(1), 81–93.
- Graham, K. A., Ziegert, J. C., Capitano, J. (2015). The effect of leadership style, framing and promotion regulatory focus on unethical pro-organizational behavior. *Journal of Business Ethics*, 126, 423–436. Available at: <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1952-3>
- Gino, F., Pierce, L. (2009). Dishonesty in the name of equity. *Psychological Science*, 20, 1153–1160.
- Herchen, J. L. (2015). *Unethical pro-social behavior: Theory development and experimental findings*. Doctoral Dissertation, University of North Texas, June, 2015.
- Hosain, M. S. (2019). Unethical pro-organizational behaviour: Concepts, motives and unintended consequences. *Asia Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 15(4) 133–137.
- Hoyt, C. L., Price, T. L., Poatsy, L. (2013). The social role theory of unethical leadership. *The Leadership Quarterly*, 24(5), 712–723.
- Jiang, X. Y. (2018). *The formation mechanism of unethical pro-organizational behavior: A test of an interactive model*. Working Paper. Henan: Henan University.
- Kalshoven, K., van-Dijk, H., Boon, C. (2016). Why and when does ethical leadership evoke unethical follower behavior? *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 500–515.
- Lee, A., Schwarz, G., Newman, A., Legood, A. (2017). Investigating when and why psychological entitlement predicts unethical pro-organizational behavior. *Journal of Business Ethics*, 154(1), 109–126.
- Li, G. Q. (2016). Ethical leadership, organizational identification and employees' unethical pro-organizational behavior: The moderating effect of chronic regulatory focus. *Science & Management of S & T*, 37, 125–135.
- Lin, Y. H., Cheng, K. (2016). Leader-member exchange and employees' unethical pro-organizational behavior: A differential mode perspective. *Journal of Management Science*, 29, 57–70.
- Lin, Y. H., Cheng, K. (2017). Differential leadership and employees' unethical pro-organizational behavior: A perspective of insider and outsider. *Journal of Management Science*, 30, 35–50.

- Liu, J. M. (2018). *Study on the impact of moral disengagement and organizational ethics climate on the relationship of employee's ego orientation and unethical pro-organizational behavior*. PhD Thesis, Hangzhou: Zhejiang Gongshang University.
- Li, Z. Y., Li, X. Q., Xu, H. C., Wu, M. Z. (2019). The effect of paternalistic leadership on unethical pro-organizational behaviors: The moderating role of leader-member exchange. *Psychological Research*, 12, 340–348.
- Li, Z. C., Wang, Z., Zhu, Z. B., Zhan, X. J. (2018). Performance pressure and unethical pro-organizational behavior: Based on cognitive appraisal theory of emotion. *Chinese Journal of Management*, 15, 358–365.
- Liu, Y., Qiu, C. (2015). Unethical pro-organizational behavior: Concept, measurement and empirical research. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 3(3), 150–155.
- Luo, F., Xu, R. H. (2017). The effect of high commitment human resource management practices on unethical pro-organizational behavior: The mediating role of perceived organizational support and the moderating role of moral identity. *Human Resources Development of China*, 10, 28–38.
- Matherne, I. C. F., Litchfield, S. R. (2012). Investigating the relationship between affective commitment and unethical pro-organizational behaviors: The Role of moral identity. *Journal of Leadership Accountability & Ethics*, 9, 35–46.
- Miao, Q., Newman, A., Yu, J., Xu, L. (2013). The relationship between ethical leadership and unethical pro-organizational behavior: Linear or curvilinear effects? *Journal of Business Ethics*, 116, 641–653.
- Mulder, L. B., Aquino, K. (2013). The role of moral identity in the aftermath of dishonesty. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 121, 219–230. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2013.03.005>
- Palazzolo, J. (2011). Alleged victims considering lawsuit against Penn State. *The Wall Street Journal*. Available at: <https://blogs.wsj.com/law/2011/11/14/alleged-victims-%20consideringlawsuits-against-penn-state/>
- Shaw, K.-H., Liao, H.-Y. (2018). How does authoritarian leadership lead to employee unethical pro-organizational behavior? The mediating effect of work stressor and moral disengagement. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 51, 86–94.
- Shu, X. (2015). Contagion effect of unethical pro-organizational behavior among members within organization. *Human Resources*. Available at: https://www.metaljournal.com.ua/assets/MMI_2014_6/MMI_2015_5/031Xiaocun-Shu.pdf
- Thau, S., Derfler-Rozin, R., Pitesa, M., Mitchell, M. S., Pillutla, M. M. (2015). Unethical for the sake of the group: Risk of social exclusion and pro-group unethical behavior. *Journal of Applied Psychology*, 100, 98–113.
- Treviño, L. K., den Nieuwenboer, N. A., Kish-Gephart, J. J. (2014). Unethical behavior in organizations. *Annual Review of Psychology*, 65, 635–660.
- Umphress, E. E., Bingham, J. B. (2011). When followers do bad things for good reasons: Examining unethical pro-organizational behaviors. *Organization Science*, 22(3), 621–640.
- Umphress, E. E., Bingham, J. B., Mitchell, M. S. (2010). Unethical behavior in the name of the company: The moderating effect of organizational identification and positive reciprocity beliefs on unethical pro-organizational behavior. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 769–780.
- Vadera, A. K., Pratt, M. G. (2013). Love, hate, ambivalence, or indifference? A conceptual examination of workplace crimes and organizational identification. *Organization Science*, 24(1), 172–188.
- Wang, T., Long, L., Zhang, Y., He, W. (2018). A social exchange perspective of employee-organization relationships and employee unethical pro-organizational behavior: The moderating role of individual moral identity. *Journal of Business Ethics*, 159, 473–489.

- Wang, X. C., Ying, Y. (2018). How does transformational leadership influence employees' unethical pro-organizational behavior? A moderated mediating model. *Collected Essays on Finance and Economics*, 3, 97–104.
- Wu, M. Z., Shao, X. L., Sun, X. L., Li, N. (2017). Research on the relationship among servant leadership, moral identity and unethical pro-organization behaviors. *Chinese Journal of Applied Psychology*, 23, 152–161.
- Wu, M. Z., Shen, B., Sun, X. L. (2016). The Relationship between Organizational Commitment and Unethical Pro-Organizational Behaviors: The Moderating Role of Moral Identity. *Journal of Psychological Science*, 39, 392–398.
- Xu, T., Lv, Z. (2018). HPWS and unethical pro-organizational behavior: A moderated mediation model. *Journal of Managerial Psychology*, 33(3), 265–278. Available at: <https://doi/abs/10.1108/JMP-12-2017-0457>
- Xu, L., Wang, J. Fan, C. H. (2018). The study of the impact of empowering leadership on unethical pro-organizational behavior of employees: A chain mediating model. *Science and Management of S. & T.*, 39, 109–121.
- Ying (2017). *Kobe Steel scandal continues to deepen as subsidiary asked to submit documents by U.S.* Xinhua Net. Available at: http://www.xinhuanet.com/english/2017-10/17/c_136686868.htm
- Zhang, G. P. (2016). The influencing mechanism of workplace ostracism on unethical pro-organization behavior. *Journal of Management Science*, 29, 104–114.
- Zhang, Y. J., Jiang X. Y., Zhao, G. X. (2017). The relationship between ethical climate and unethical pro-organizational behavior: Moral justification as a mediator. *Journal of Psychological Science*, 40, 1189–1194.
- Zhang, C. H., Xiao, X. (2020). Review of the influencing factors of unethical pro-organizational behavior. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 8, 35–47. Available at: <https://doi.org/10.4236/jhrss.2020.81003>
- Zhao, H. D., Zhou, J. (2017). Corporate hypocrisy, moral disengagement and unethical pro-organizational behavior: Moderated mediating effect. *Foreign Economics & Management*, 39, 15–28.
- Zhong, X., Wang, T., Luo, H. Y., Song, T. B. (2018). The effect of supervisor-subordinate Guanxi on unethical pro-organizational behavior: The role of organizational identification and self-sacrificial leadership. *Science and Management of S. & T.*, 39, 122–135.

Retrieved 10.10.2020

Неэтичное про-организационное поведение: обзор существующей литературы

ХОСАИН Саджад

Сычуаньский университет, Сычуань, Китай

Аннотация. *Цель.* Этот обзорный документ направлен на систематическое выявление неэтичного про-организационного поведения (UPB) на основе доступной опубликованной литературы. В статье обсуждаются общие вопросы, такие как концепция, мотивы, примеры, влияющие факторы и последствия UPB. *Методология.* Автор провел обширный обзор литературы, в котором рассмотрены 53 статьи, собранные из различных баз данных, таких как Web of Science и Scopus, опубликованные с 2010 по апрель 2020 года. Согласно литературным источникам, есть ряд причин, по которым сотрудники должны участвовать в UPB. Однако, хотя мотивы, лежащие в основе таких поведенческих тенденций, многочисленны, конечным следствием UPB является серьезный ущерб репутации организации и доверию заинтересованных сторон. *Результаты.* Согласно литературным источникам, есть ряд причин, по которым сотрудники могут работать в UPB. Однако, хотя мотивы, стоящие за такими поведенческими тенденциями, многочисленны, конечным следствием UPB является серьезный ущерб репутации организации и доверию заинтересованных сторон. *Значение для практики.* Ожидается, что эта статья послужит руководством для дальнейших теоретических и эмпирических исследований этого недавнего и широко обсуждаемого явления. Кроме того, высшее руководство может иметь некоторые подсказки относительно основных факторов, влияющих на такое поведение, и принимать необходимые меры для демотивирования таких намерений. *Ценность результатов.* Неэтичное про-организационное поведение — это широко обсуждаемая проблема в настоящее время в академике, занимающихся поведением, и разработчики политики пытаются любой ценой воспрепятствовать подобным поведенческим действиям. Однако до сих пор нет надлежащих и адекватных исследований по этому поводу. Автор уверен, что эта обзорная статья, основанная на 53 существующих статьях, может стать основой для новых исследований с точки зрения теории и практики.

Ключевые слова: неэтичное проорганизационное поведение, организация, сотрудник, мораль, лежащие в основе факторы.



Кто в России учится управлению: особенности личности слушателей образовательных программ «Мастер делового администрирования»

ЗАВЬЯЛОВА Елена Кирилловна
ПОСОХОВА Светлана Тимофеевна
ЛИСОВСКАЯ Антонина Юрьевна
СОКОЛОВ Дмитрий Николаевич

Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

Аннотация. Целью настоящего исследования является выявление и анализ личностных свойств слушателей, обучающихся на дополнительных программах «Мастер делового администрирования для высших руководителей» (Executive Master of Business Administration, EMBA). Работа представляет собой часть многопланового исследования, посвящённого выявлению и анализу психологических факторов профессиональной реализации и социальной успешности людей, решившихся на получение дополнительного образования в зрелом возрасте. Современная концепция непрерывного образования реализуется на практике, однако психологические и экономические аспекты обучения взрослых людей до настоящего времени недостаточно изучены. *Дизайн исследования.* В исследовании участвовали 418 человек, прошедших обучение на двухгодичной программе EMBA в Высшей школе менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета (138 женщин и 280 мужчин в возрасте от 28 до 40 лет, представители разных регионов России). Процесс обучения на программах EMBA / MBA отличается значительной ресурсоёмкостью, требующей умственных, временных и финансовых затрат. *Метод.* Методологическую основу исследования составляет личностно-деятельностный подход. В качестве эмпирических методов использованы личностный опросник Р. Кэттелла (16PF), опросник И. Б. Майерс и К. Бриггс (MBTI), опросник М. Белбина. В качестве инструментов математико-статистического анализа применялись методы описательной статистики и эксплораторный факторный анализ. *Результаты.* Установлено, что для слушателей EMBA характерны высокие интеллектуальные и коммуникативные возможности, умеренная эмоциональная устойчивость и умеренный самоконтроль. Преобладают логико-сенсорный рациональный тип экстраверта, логико-сенсорный рациональный тип интроверта, логико-интуитивный рациональный тип экстраверта и логико-интуитивный рациональный тип интроверта. В выборе командных ролей слушатели наиболее ориентированы на лидерство в действиях по эффективной организации людей и рабочих процессов (роли «Мотиватор» и «Практик-организатор»). К интегральным составляющим личностного потенциала можно отнести экстравертированность, исполнительскую ответственность, социальную чувствительность, аналитичность и системность мышления, недостаточную самоорганизацию, эгоцентрическое лидерство, проявляющиеся в факторной структуре соответствующих психологических показателей. *Результаты.* Результаты исследования представляют интерес для раскрытия личностных механизмов профессиональной и карьерной самореализации взрослых людей в условиях пожизненного образования, а также для разработки критериев эффективного отбора слушателей и развития содержания программ дополнительного обучения.

Ключевые слова: концепция непрерывного образования, дополнительное образование, «Мастер делового администрирования», EMBA, особенности личности, психологические факторы.

Введение

Одним из главных вызовов XXI века можно считать глобальный переход к экономике знаний¹ и внедрению новых цифровых технологий во все сферы общественной жизни. Возрастающая скорость преобразований запускает процесс устаревания знаний и актуализирует необходимость их совершенствования и обновления. Важным средством решения возникающих проблем является концепция непрерывного образования (НО), главная идея которой состоит в том, что непрерывное образование становится основополагающим принципом деятельности на протяжении всей жизни человека. Концепцию НО можно рассматривать в двух аспектах. В социально-экономическом аспекте она является инструментом формирования человеческого капитала для производства и реализации новых знаний. В социально-психологическом аспекте она представляет собой инструмент, позволяющий гражданам успешно реализовывать и развивать свой потенциал для достижения личного благополучия.

Концепция НО ориентирована на различные стадии возрастного развития человека: от раннего детства до старости, и включает различные формы образования: от начального до последипломного обучения. В экономически развитых странах дополнительное образование является одним из главных условий реализации концепции НО (European policy cooperation, 2020). Доля взрослых, вовлечённых в дополнительное образование в России, в настоящий момент в два–три раза меньше, чем в развитых странах (Аналитический центр..., 2017). Для России формирование эффективной системы дополнительного образования является одной из приоритетных задач, обеспечивающих дальнейшее развитие и достижение уровня экономически развитых стран (Кузьминов, Фрумин, 2018). Однако если психологические механизмы успешности обучения в детстве и юности привлекают внимание значительного числа специалистов в России и за рубежом, то психологические ресурсы развития и профессиональной самореализации взрослого человека изучены в меньшей степени. При этом издержки компаний на дополнительное последипломное обучение сотрудников растут в последнее десятилетие и рассматриваются в качестве инвестиций в формирование человеческого капитала, обеспечивающего экономические преимущества и конкурентоспособность. Одновременно многие граждане самостоятельно финансируют обучение, имея целью повышение своей ценности на рынке труда. Вопрос эффективности вложений недостаточно изучен как с экономической, так и психологической точек зрения. Особенно актуальна эта проблема в таких востребованных и вместе с тем высокорисковых сферах профессиональной деятельности, как менеджмент и предпринимательство.

Признание этих фактов позволило сформулировать общую цель нашего исследования — выявление психологических ресурсов (интеллектуальных, эмоциональных, коммуникативных, мотивационных, саморегулятивных), способствующих профессиональной реализации и социальной успешности выпускников программ дополнительного образования в

¹ Термин «экономика знаний» (экономика, базирующаяся на знаниях) (англ. *knowledge economy*) ввёл в оборот Фриц Махлуп в 1962 году, понимая под ним просто один из секторов экономики. Сейчас этот термин используется для определения типа экономики, где знания играют решающую роль, а производство знаний становится источником роста. Экономика знаний имеет три принципиальные особенности: дискретность знания как продукта; знания, как общественное благо, будучи созданными, доступны всем без исключения; знания, по своей природе, это информационный продукт, а информация после того, как её потребили, не исчезает, как обычный материальный продукт. *Прим. ред.*

сфере менеджмента. Данная статья посвящена задаче определения и анализа психологических личностных свойств, которые характерны для лиц, обучающихся на дополнительных программах по направлению «Менеджмент».

Статья имеет следующую структуру. В первом разделе анализируются психологические концепции, касающиеся дополнительного профессионального образования взрослых людей. Во втором разделе обсуждаются мотивы выбора программ дополнительного профессионального образования в сфере менеджмента и, в частности, *ЕМВА*. В следующих разделах работы представлены методология и результаты эмпирического исследования интеллектуальных, эмоциональных, коммуникативных, саморегулятивных свойств личности слушателей программ *ЕМВА*.

Психологические концепции дополнительного профессионального образования

Как это ни парадоксально, но в настоящее время в психологических исследованиях трудно найти однозначный ответ на вопрос, что направляет взрослого человека, уже получившего определенную профессию и имеющего профессиональный опыт и статус, к дополнительному профессиональному обучению. Психология образования взрослых стала развиваться в нашей стране давно и особенно интенсивно это происходило в разных социально-экономических условиях XX века (Устинова, 2016). Прошлые исследования относятся к периоду с иными ценностями профессионального труда, иными профессиональными и нравственными установками, иными личностными структурами, регулирующими образовательное и производственное поведение, чем это наблюдается сегодня. В связи с этим проблема психологического обеспечения профессиональной самореализации взрослого человека в современных социокультурных условиях с помощью дополнительного образования остается открытой.

Решая вопрос о психологических факторах дополнительного образования, исследователи обращаются преимущественно к мотивам выбора обучающих программ (Котова, 2011). Мотивы, безусловно, — обязательная составляющая выбора образовательной программы и ее успешного освоения. Тем не менее при всей важности мотивов в организации поведения личности они не могут рассматриваться в качестве единственной побудительной силы. В таком случае можно попасть в своеобразную ловушку, которая создается сложностью осознания истинных мотивов выбора, высокой социальной желательностью позиционируемых мотивов, вербальной демонстрацией прежде всего тех из них, которые субъект, выбирая программу, считает приемлемыми, социально одобряемыми.

Мотивы, названные слушателями программ во время опросов, не всегда отражают скрытые их побуждения². Высказанные мотивы могут быть спонтанными и значимыми скорее, как психологическая характеристика актуального состояния и актуальной ситуации, чем как единственный устойчивый признак, на основании которого можно уверенно прогнозировать успешность обучения. Более того, высокий темп внедрения инноваций и неопределённость формирования рынка труда заставляют опираться на более устойчивые психологические признаки.

Роль интегрального фактора, побуждающего к получению дополнительного образования, в первую очередь принадлежит личности как целостной многомерной и относительно устойчивой структуры разнообразных социально-психологических свойств и механизмов саморегуляции. В психологических личностных свойствах заложена предрасположен-

2 Такие мотивы А. Н. Леонтьев в своё время предложил называть «мотивировками». *Прим. ред.*

ность к определённым типам взаимодействия с окружающей реальностью, к предпочтению лично значимых социальных ролей в той или иной сфере деятельности. Личностные свойства, уникальным образом интегрируя мотивы, установки, системы отношений к миру и стратегии взаимодействия с ним, определяют устойчивость направленности на обучение. Личностные свойства регулируют преодоление возрастных, статусных и эмоциональных барьеров включения в образовательный процесс, успех его осуществления и завершения (Котова, 2011). Не случайно, что личностное развитие является одним из ключевых показателей результативности бизнес-школ (Рейтинг российских бизнес-школ, 2020).

В отечественных и зарубежных исследованиях сложилось несколько теоретических направлений, определяющих психологические особенности личности в качестве предикторов успешности обучения взрослых людей. В их числе бихевиоризм (И. П. Павлов, Б. Ф. Скиннер, Дж. Б. Уотсон), рассматривающий личность как набор характерных поведенческих реакций, а её основную проблему как проблему приобретения нового, но уже спроектированного социального поведения. Игнорируя активность личности и роль её психической организации в преобразовании среды, бихевиоризм признаёт в качестве основного принципа обучения выработку «правильных» реакций и устранение «неправильных». Примером проникновения бихевиористской методологии в обучение взрослых людей является теория и практика модификации поведения, использующая принцип оперантного обусловливания через построение систем вознаграждения для достижения результата (Skinner, 1974).

Представители когнитивизма — М. Мерилл, Дж. Брунер, Р. Шанк — делают акцент на ментальной активности обучающихся, на их способностях перерабатывать информацию. Основной акцент в исследованиях делается на таких психических процессах и явлениях, как память, мышление, интеллект, способности к решению проблем. Позиции когнитивного подхода используются при определении составляющих успешного обучения, среди которых указываются мотивация, прием и понимание информации, её запоминание и применение, а также систематизация знаний (Котова, 2011). В отличие от классического бихевиоризма, когнитивизм предполагает активную позицию человека в обучении и адаптации в социально-экономических условиях.

Важная роль в определении факторов успешного обучения взрослых принадлежит гуманистической психологии (А. Маслоу, К. Роджерс) и близкой к ней по содержанию андрагогике (С. Змеев, М. Ноулз). В психолого-педагогической методологии этих направлений заложено представление о потенциале развития взрослого человека, включая личностные особенности, эмоции, мотивацию, ценности. При этом социальное окружение обеспечивает средства осуществления личности. Личность выстраивает себя благодаря своей активной субъектности, благодаря «проектирующему Я» (Головей, 2014). Обучение, ориентированное на гуманистические ценности, способствует формированию социально важных качеств, необходимых для конструирования совместной деятельности в команде, эффективной деловой коммуникации, согласованию жизненных ценностей, стремлений и индивидуальных адаптационных стратегий (Бордовская, 2013).

В отечественной психологии центральное место в изучении процессов обучения занимают культурно-исторический (Л. С. Выготский, А. Р. Лурия) и деятельностный (А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн) подходы. Историко-культурный подход основан на идее ведущей роли обучения в развитии личности: обучение может идти не только вслед за естественным развитием, не только соответствовать его темпу и вектору, но и опережать развитие. Тем самым обучение продвигает развитие дальше. Основные функции личности — творческое освоение общественного опыта (культуры) и включение в систему общественных отношений.

Деятельностный подход подчёркивает взаимосвязь категорий «личность» и «деятельность» и опирается на принцип преобразовательной активности человека в обучении и освоении действительности в противовес принципу реактивности в бихевиоризме. В личности как общественно и исторически обусловленном интегральном образовании фокусируется сознательный потенциальный регулятор психической деятельности (Ананьев, 2001). Личностная регуляция означает произвольный выбор пути самораскрытия и принятия ответственности за сделанный выбор на основе осознания собственных потенциалов, ресурсов и принятия общественно признанных ролевых координат поведения. В результате внешне управляемое поведение дополняется саморегулируемым, снижается зависимость жизни человека исключительно от внешней детерминации, значительно усиливается роль самодетерминации, которая распространяется на широкий спектр активности (Леонтьев, 2011). Заметим, что ещё И. П. Павлов полагал, что человеческая личность обладает широкими возможностями и способна изменять, направлять и совершенствовать свои привычки, в значительной степени регулировать полученную от природы силу и слабость нервной системы (Павлов, 1954). Важно, что личностная регуляция – это динамичный механизм организации человеком собственной жизни, за которую он сам несёт ответственность, ориентируясь на собственную картину мира и собственный опыт, на сконструированное собственное «потребное будущее» (Бернштейн, 1977). В обобщённом виде личностная регуляция выражается в триединстве осознанности, произвольности и ответственности во взаимодействии с окружающим миром и собой (Завьялова, Посохова, 2004). Сложно организованная система личностной саморегуляции поддерживает динамическое равновесие между внешними миром и внутренним миром личности, обеспечивающее целостность собственного Я.

В отечественной психологии представления о профессиональном образовании взрослых тесно переплетаются с идеей психического развития. Образование рассматривается как фактор личностного развития, в ходе которого происходит определённое преобразование интериндивидуальных связей в интраиндивидуальные (Головей, 2014). По мнению Б. Г. Ананьева, подобная трансформация — обязательное условие формирования структур личности, которые превращаются во внутренние механизмы социального поведения. Б. Г. Ананьев был убеждён, что образовавшиеся комплексы личностных свойств регулируют активность человека в социальных контактах, формирование собственной среды развития (Ананьев, 2001).

Опираясь на эти подходы, мы можем считать, что в освоении программ дополнительного образования личности отводится роль обеспечения внутренних условий, которые необходимы для преобразования требований новой образовательной системы и потенциальной профессиональной деятельности в возможности получения дополнительных знаний и формирования новых адаптационных стратегий успешной реализации собственного Я. Личность конвергирует все психологические и психофизиологические потенциалы самого человека, включающегося в получение новых знаний, и все возможности образовательной среды. В образовательном процессе личность определяет темп и полноту раскрытия именно тех психологических особенностей, которые обеспечивают успешность освоения обучающих программ, тип взаимодействия с окружающей реальностью, диапазон реализации социальных ролей.

Именно в личности заключена ещё одна особенность, важная для обучения на дополнительных программах взрослых людей: сочетание пластичности и инвариантности психологических свойств. В личностной пластичности отражается возможность быстрого перераспределения значимых акцентов взаимодействия с изменяющейся окружающей реальностью,

в том числе и образовательной. Инвариантность позволяет личности накапливать тот собственный опыт, который закрепляет наиболее эффективные паттерны поведения, в том числе в образовательной среде, и переносить его из одной жизненной сферы в другую. Тем самым в личностных психологических свойствах закладывается как готовность к обучению, освоению новых программ, так и психологическая основа для прогнозирования реализации полученных знаний.

Проблема изучения личностных особенностей взрослых людей, получающих дополнительное образование, требует знания личностных структур, которые могут соотноситься с выбранной программой обучения. Отметим, что на современном этапе развития психологических знаний в нашей стране и за рубежом сложилось большое количество теорий, рассматривающих личность с разных точек зрения, фокусирующих её включённость во все контексты жизни человека, сложность внутренней организации, множество измерений и многоаспектность проявлений (Асмолов, 2007). Наибольшее значение приобретает представление о личности как совокупности свойств и состояний, преломляющей все внешние воздействия и регулирующей жизненную активность (Рубинштейн, 2012). Отдельные подструктуры личности представлены в концепциях К. К. Платонова и Б. Д. Парыгина. С позиции К. К. Платонова, структура личности включает в себя направленность, опыт, формы отражения, биологически обусловленные особенности (Платонов, 1972). Согласно мнению Б. Д. Парыгина, структура личности объединяет три взаимопроникающие и взаимодополняющие уровня: врождённые свойства нервной системы и темперамента, задатки и способности; приобретённые свойства характера, мотивы, умения и навыки; ценности и смысло-жизненные ориентации, привнесённые социумом (Парыгин, 1999). Именно эти характеристики лежат в основе личностной регуляции разных форм поведения, в том числе обучения. Для организации обучения взрослых концепции К. К. Платонова и Б. Д. Парыгина приобретают особую важность, поскольку в них концентрируется идея не только психологического содержания личностных свойств, но и их регуляторных возможностей.

Однако парадокс заключается в том, что высокая социальная значимость дополнительного образования для разных специалистов сталкивается с размытостью представлений о личностных особенностях тех, кто вовлечён в него. Особенно беден личностный портрет тех, кто делает выбор в пользу программ дополнительного образования в сфере менеджмента.

Мотивы выбора форм дополнительного обучения: особенности программ

«Мастер делового администрирования»

Выбор обучающих программ представляет собой серьёзную проблему, которая важна не только для организации, вкладывающей средства в их реализацию. Выбирая программу обучения, человек оценивает свои временные, финансовые, психологические ресурсы и перспективы восполнения затрат и выигрыш, разного рода риски и пути их преодоления. В выборе большую роль играет потребность именно в тех знаниях, которые необходимы ему для решения его жизненных проблем. Именно поэтому предпочтения отдаются конкретным образовательным программам, отвечающим актуальным потребностям, жизненным перспективам и целям, которые намечены слушателем.

Программы «Мастер делового администрирования» (МДА) предназначены для обладающих практическим опытом менеджеров. Степень МДА подтверждает возможность человека занимать управленческие должности среднего и высшего уровня и является признанной во всём мире квалификационной степенью в области управления бизнесом.

Впервые программы делового администрирования появились в начале XX века в США, затем распространились в Европе. Начиная с 2004 г. российские вузы получили возможность реализации программ МДА. В настоящее время на рынке представлены разные виды таких программ. Это *Executive MBA (EMBA)* — программы для опытных руководителей; *Full time MBA* — программы «очного» обучения; *Mini MBA* — краткосрочные программы обучения. В настоящее время в России существует значительное количество предложений получения степени МДА различной ценовой категории в высших учебных заведениях (Рейтинг..., 2020). Соответственно, слушатели могут выбрать программы, соответствующие их финансовым и временным возможностям.

Отличительными особенностями программ EMBA являются практическая направленность, модульный формат и длительность обучения — два года. Социально демографический портрет слушателей программ EMBA — стаж управленческой деятельности не менее семи лет (из них три-пять лет — на высшей должности), средний возраст — 35–40 лет. Среди обучающихся более 80% мужчин (Белоногова).

Основными целями поступления на программы MBA в развитых странах являются налаживание деловых контактов, смена места работы, профессиональное самоопределение и желание организовать собственный бизнес (Bartram, 1992). Наличие MBA вносит значительный вклад в человеческий капитал выпускников (Baruch, 2009). Аналогичный вывод представлен в работах отечественных исследователей. Получение бизнес-образования рассматривается как способ накопления капитала: человеческого, социального и символического (Соболева, 2009; Заславская, Крылатых, Шабанова, 2007). При этом слушатель, выбирая свою стратегию инвестирования, выбирает и основной капитал, в который производит вложение ресурсов. Выбор делается между человеческим, социальным и символическим капиталом. Каждый вид капитала широко трактуется в экономических исследованиях (Нуреев, Латов, 2010). В контексте нашего исследования человеческий капитал можно рассматривать как знания и навыки, полезные для будущей профессиональной деятельности; социальный капитал — расширение и укрепление деловых и иных актуальных социальных связей (горизонтальных и вертикальных); символический капитал — те или иные признаки статуса (Соболева, 2009). Большинство слушателей поступает на программы MBA с целью получения дополнительных знаний для профессионального роста (индикатор инвестирования в человеческий капитал), а также для возможности получить полезные связи и знакомства (социальный капитал), а также из-за престижа программы и учебного заведения (символический капитал) (Соболева, 2009). Аналогичные выводы представлены в работах Т. Заславской — в основном для слушателей важным мотивом поступления на программы MBA является наращивание человеческого капитала. Остальные (около 2%) респонденты хотят приумножить иные виды капитала (только символический и (или) социальный), что свидетельствует о том, что последние чаще всего не имеют самостоятельного значения. Наращивание данных видов капитала в ходе обучения по программам MBA рассматривается слушателями только в сочетании с повышением уровня человеческого капитала (Заславская, Крылатых, Шабанова, 2007). Что касается гендерных отличий, то женщины стремятся развивать социальные навыки (то есть ориентированы на развитие социального капитала), а мужчины прежде всего хотят совершенствовать аналитические умения (то есть «наращивание» человеческого капитала) (Epstein, Clinton, Gabrovska, Petrenko, 2013). Ожидание увеличения дохода также является мотивом к выбору программ MBA: респонденты ожидают, что доход увеличится после завершения обучения (Purcell, 2005). Повышение профессионального роста и повышения заработной платы чаще всего ожидают женщины (Epstein et al., 2013). Российские

слушатели в большей степени ориентированы на профессиональное развитие и карьерное продвижение (Бурак, Разумова, 2019).

Одновременно ряд отечественных исследований свидетельствуют, что на российском рынке труда степень *MBA* оказывается значительно менее востребована, чем в США и Европе и может не обеспечивать ожидаемого увеличения доходов и карьерного продвижения (Подцероб, 2020). Вследствие этого вопрос о том, какие причины лежат в основе выбора такого вида обучающих программ, приобретает особую остроту. Следует подчеркнуть, что большинство исследований в области бизнес-образования проведено в контексте социально-демографических особенностей обучающихся, их мотивации и ожиданий, а не особенностей личности. В то же время эти знания необходимы для понимания механизмов выбора столь затратных по ресурсам и не всегда отвечающих ожиданиям программ дополнительного образования.

Методология исследования

Сведения, представленные в информационных источниках, позволили сформулировать цель эмпирического исследования. Цель состояла в том, чтобы определить психологические личностные свойства слушателей программы *EMBA* (*Executive Master of Business Administration*).

Гипотеза заключалась в том, что связанные между собой личностные свойства, предпочитаемые способы организации поведения и роли в командном взаимодействии представляют собой основу личностного психологического потенциала обучения на программе *EMBA*, обеспечивающего реализацию управленческих функций в реальной практической деятельности.

Для проверки гипотезы были сформулированы следующие исследовательские вопросы.

1. Какие личностные особенности свойственны обучающимся на программе *EMBA*?
2. Какая структура личностных особенностей взрослых может быть рассмотрена в качестве основы потенциала обучения на программе *EMBA*?

Основные задачи, которые позволяли достичь поставленной цели:

- 1) определить выраженность личностных свойств слушателей;
- 2) определить содержание типов личностных предпочтений в выборе способов организации поведения слушателями;
- 3) определить предпочитаемые командные роли слушателей;
- 4) установить соотношение личностных свойств, типов организации поведения и предпочитаемых деловых ролей слушателей.

База данных исследования основана на опросе 418 человек, прошедших обучение на двухгодичной программе *EMBA*, осуществляемой в Высшей Школе Менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета. Программа входит как в список 100 лучших программ *EMBA FT*, так и отечественный народный рейтинг аналогичных программ (Рейтинг..., 2020). Все участники исследования получили соответствующий диплом о дополнительном образовании. Среди них 138 женщин и 280 мужчины в возрасте от 28 до 40 лет, представители разных регионов России.

Представления о структуре психологических свойств и регуляторных возможностях личности в организации деятельности легли в основу выбора методических средств для исследования. В исследовании были использованы:

- 1) «Тест 16 личностных факторов, форма А» (*16PF*) Р. Кэттелла (Cattell, Mead, 2008) в адаптации С. Т. Посоховой (Посохова, 2005);

2) тест «Индикатор типа личности по Майерс — Бриггс» (*MBTI*) И. Б. Бриггс-Майерс и К. Бриггс, (Myers, 1962) в русскоязычном переводе (Крегер, Тьюсен, 2020);

3) опросник «Роли в командной работе» Р. М. Белбина (Belbin, 1981) в русскоязычном переводе (Белбин, 2003).

Тест Р. Кэттелла входит в число надёжных психометрических методик, наиболее часто используемых за рубежом и в России при отборе персонала, при определении личностных особенностей представителей бизнеса, менеджмента (Завьялова, Посохова, 2005; Голубев, Уварова, 2015). Тест основан на представлениях о факторной структуре личности и позволяет выявить 16 базовых свойств, определяющих индивидуальную предрасположенность к определённому паттерну коммуникативного, эмоционального и интеллектуального поведения, а также самоконтроля в разных жизненных ситуациях, в том числе и в ситуации обучения (Завьялова, Посохова, 2004).

Формы А, В и С теста Р. Кэттелла прошли рефакторизацию и адаптацию на российской выборке в разных сферах деятельности человека, в том числе управленческой. Эмпирически была доказана не только согласованность применяемых форм, но и идентичность полученных на российской выборке структур личности и авторской структуры (Мургулец, 1990; Капустина, 2001). Подтверждение прогностической ценности теста *16PF* для диагностики профессионально значимых свойств личности менеджеров можно найти в ряде зарубежных публикаций (см. напр.: Gerbing, Tuley, 1991; Cattell, Mead, 2008).

Сопоставление теста с отечественными методиками определения структуры личности, в частности с «Картой личности» К. К. Платонова, показало его меньшую зависимость от субъективной позиции автора (Шмелев, 2002). Более того, выявляемые с помощью опросника Р. Кэттелла личностные свойства, во многом соответствуют тем психологическим особенностям, которые определяют направленность на освоение программы *EMBA*, эффективность обучения и удовлетворённость им. В этом контексте оказались важными умение устанавливать деловые связи, взаимодействовать в новых проектах, поддерживать в трудоустройстве, лидерство, а также творческое мышление (Рейтинг российских бизнес-школ, 2020).

Опросник «Индикатор типа личности» К. Бриггс и И. Бриггс-Майерс, основанный на аналитической концепции К. Юнга о связи поведенческих и темпераментных характеристик, существовании психологических типов (Абельская, 2005). Предложенная авторами типология рассматривается как индикатор личностных типов организации поведения. Опросник диагностирует устойчивые личностные предпочтения в организации поведения. Предпочтения основываются на сочетании направленности взаимодействия с внешним миром (экстраверсия — интроверсия), способов сбора информации (сенсорность — интуиция), способов обработки информации (мышление — чувствование) и адаптации к изменениям (организованность, планирование — спонтанность, гибкость). Выявленные сочетания предпочтений описывают 16 психотипов. Каждый тип — это сочетание предпочтений направленности сознания во внешний или внутренний мир, сбора информации, принятия решений и адаптации (Крегер, Тьюсен, 2013).

Опросник используется как инструмент оценки и прогнозирования поведения человека, в том числе — в сфере предпринимательства и менеджмента, решения управленческих проблем (Лытов, Орский, 2001; Шалаева, 2002). Он нашёл применение при определении психического склада личности российских представителей разных профессиональных, этнических, возрастных групп, и как индикатор личностных типов обучающихся на разных программах. Типологическая система Майерс — Бриггс признается экспериментально доказанной и метрически обоснованной (Абельская, 2006).

Опросник «Роли в командной работе» Р. М. Белбина предназначен для определения типов ролевых предпочтений в командном взаимодействии (Белбин, 2003; Завьялова,

2006). Опросник основывается на теории распределённого лидерства Р. М. Белбина (Belbin). Современная концепция позволяет выявить девять ролей, которые необходимы для эффективности управленческих команд: «координатор», «исследователь ресурсов», «душа группы», «генератор идей», «эксперт», «специалист», «оформитель решений», «практик-организатор», «доводчик». Каждая роль представлена сочетанием характерных черт личности, положительных качеств, приемлемых недостатков и функций роли. В российских условиях опросник используется при решении проблем формирования эффективно работающих команд, выявления ролевой структуры лидерства, комплексной оценки персонала (Завьялова, 2006).

Для обработки первичных эмпирических данных в исследовании применялись методы дескриптивного анализа, корреляционного анализа (коэффициент линейной корреляции r Пирсона) и эксплораторного факторного анализа (метод главных компонент, метод вращения WARIMAX с нормализацией Кайзера).

Результаты исследования

Усреднённый личностный профиль слушателей *ЕМВА*, выявленный по тесту Р. Кэттелла, представлен на рисунке 1. Как оказалось, в личностном профиле слушателей наиболее выражены интеллектуальные свойства. Для обучающихся характерны высокие интеллектуальные возможности, познавательная активность, увлечение абстрактными идеями, относительная лёгкость решения отвлечённых задач и установления причинно-следственных соотношений (фактор В). Они склонны экспериментировать, искать новые решения, не боятся ошибок и просчётов. Однако новые идеи и способы решений реализуют взвешено, после оценки последствий (фактор Q1). Они способны к творческой детальной разработке идей, которые выдвигаются другими людьми. Собственная творческая инициатива, попытки выйти за пределы конкретной ситуации могут поглощаться ориентацией на прагматические цели (фактор М). Хотя слушатели быстро ориентируются в проблемных ситуациях, но не всегда «просчитывают» возможные варианты выхода из них. В связи с этим принятые решения бывают неоптимальными (фактор N).

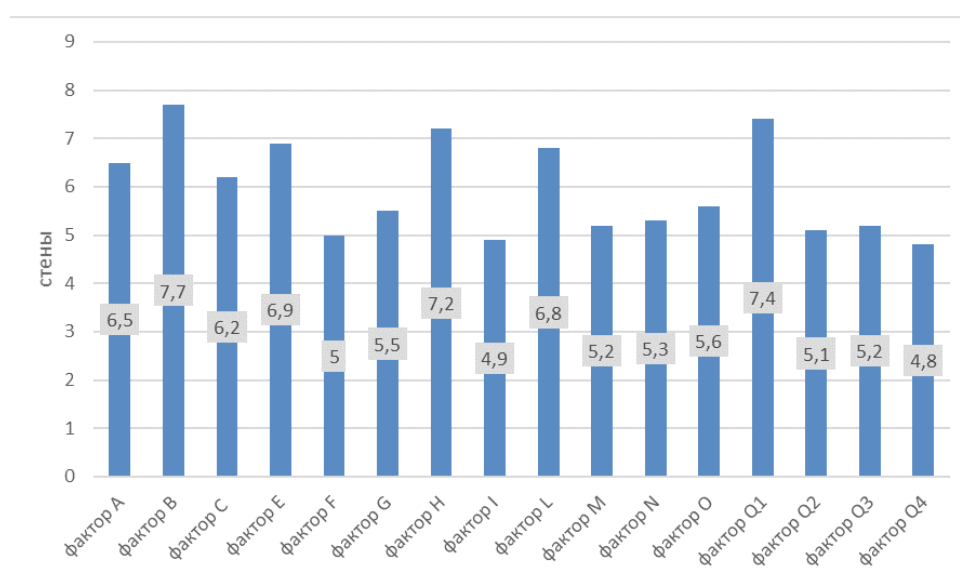


Рисунок 1. Личностные особенности слушателей ЕМВА (16PF Р. Кэттелла, стены)

Коммуникативные особенности указывают на умеренную собственную активность слушателей в установлении и сохранении контактов с окружающими людьми. Хотя они не избегают взаимоотношений и умеют разрешать конфликты, которые обычно непродолжительны, в общении избирательны и насторожены. Иницируют общение в том случае, если затрагиваются личные интересы или проблема решается только с помощью общения. Способны преодолевать напряжения во взаимодействии с большой аудиторией или авторитетными людьми (факторы А, Н, L). Стремятся занять лидерское положение, утвердить собственную точку зрения, особенно когда принимают ответственные решения. В привычных ситуациях склонны с уважением относиться к мнению других (факторы Е, Q2).

Слушатели отличаются умеренной эмоциональной устойчивостью. Спокойны преимущественно в привычных для себя ситуациях, когда могут прогнозировать их развитие и последствия. В случае неожиданного появления дополнительных трудностей и усиления напряжения может возникать чувство тревоги и растерянности, которое обычно кратковременно и без ярких психофизиологических реакций (факторы С, I, O). Препятствия на пути к достижению цели воспринимают как преодолимые, но довольно долго ищут оптимальный выход из сложившейся проблемной ситуации. Рискует взвешенно, в зависимости от реальности положительного исхода. Оптимизм основывается на реальной оценке ситуации (факторы F, Q4).

В привычных ситуациях успешно контролируют своё поведение, опираясь на социальные нормы и внутренние эталоны. В стрессовых условиях возможны хаотичность действий и неорганизованность, откладывание сроков достижения цели, незавершённость планов. Высокая ответственность в лично значимых ситуациях сочетается с формальным выполнением обязанностей тогда, когда ситуация субъективно воспринимается как незначимая (факторы G, Q3).

По результатам теста *MBTI* выявлены показатели предпочтения различных типов личности и их сочетания, которые с разной частотой и выраженностью встречаются в группе обучающихся на программе *EMBA*. В первую очередь остановимся на среденгрупповой выраженности использования альтернатив личностных типов (таблица 1).

Таблица 1. Выраженность показателей типов личности слушателей *EMBA* (тест *MBTI*)

Предпочитаемая альтернатива	Среднегрупповые значения и стандартное отклонение, баллы
T – мышление (<i>thinking</i>)	18.06 ± 5.63
J – рациональность (<i>judging</i>)	17.79 ± 5.74
S – сенсорика (<i>sensors</i>)	14.20 ± 5.21
E – экстраверсия (<i>extraversion</i>)	12.96 ± 5.27
I – интроверсия (<i>introversion</i>)	12.89 ± 5.53
P – иррациональность (<i>perception</i>)	11.59 ± 5.57
N – интуиция (<i>intuition</i>)	10.76 ± 4.30
F – чувство (<i>feeling</i>)	6.49 ± 3.80

Согласно представленным в таблице 1 результатам, слушатели *EMBA* в организации своего поведения отдают предпочтение в первую очередь логике и рациональности. Для них важна объективная оценка ситуации, возможность аргументированно доказывать сложившуюся точку зрения, легко принимать сложные решения. Они склонны к упорядочиванию своей повседневной жизни. Менее выражено предпочтение сенсорного сбора информации о происходящем вокруг, которое означает ориентацию по получению конкретных результатов. Для слушателей важны получение конкретных фактов и последовательность их анализа.

Предпочтения направленности взаимодействия с окружающим миром представлены в группе слушателей меньшими значениями, чем рассмотренные выше альтернативы.

В организации своего поведения слушатели ориентируются на взаимодействие с окружающими людьми и на собственный внутренний мир. Для них значим широкий круг общения, с помощью которого они решают свои проблемы. В то же время не исключается значимость границ личного пространства, где они чувствуют себя комфортно. Ещё менее предпочитаемыми оказались иррациональность и интуиция. Организуя своё поведение, слушатели редко обращаются к спонтанным решениям, непродуманным выводам, отказываются от намеченного плана действий. Практическая польза вещей, явлений преобладает над желанием углубляться в их суть. К наименее представленной альтернативе в группе слушателей *ЕМВА* относится чувство / этика. Эмоциональная оценка происходящего, отношений с окружающими людьми значительно уступает другим альтернативам. Частота, с которой типы личности встречаются в группе слушателей *ЕМВА*, отражена в таблице 2 и рисунке 2.

Таблица 2. Частота встречаемости типов личности слушателей *ЕМВА* (тест *MBTI*)

Тип личности по типологии Майерс — Бриггс	Количество человек
1. ESTJ	107
2. ISTJ	98
3. INTJ	38
4. ENTJ	35
5. ESTP	32
6. INTP	27
7. ISTP	23
8. ENTP	18
9. ENFJ	9
10. ISFJ	7
11. ENFP	6
12. ESFJ	6
13. ESFP	5
14. INFJ	3
15. ISFP	3
16. INFP	1

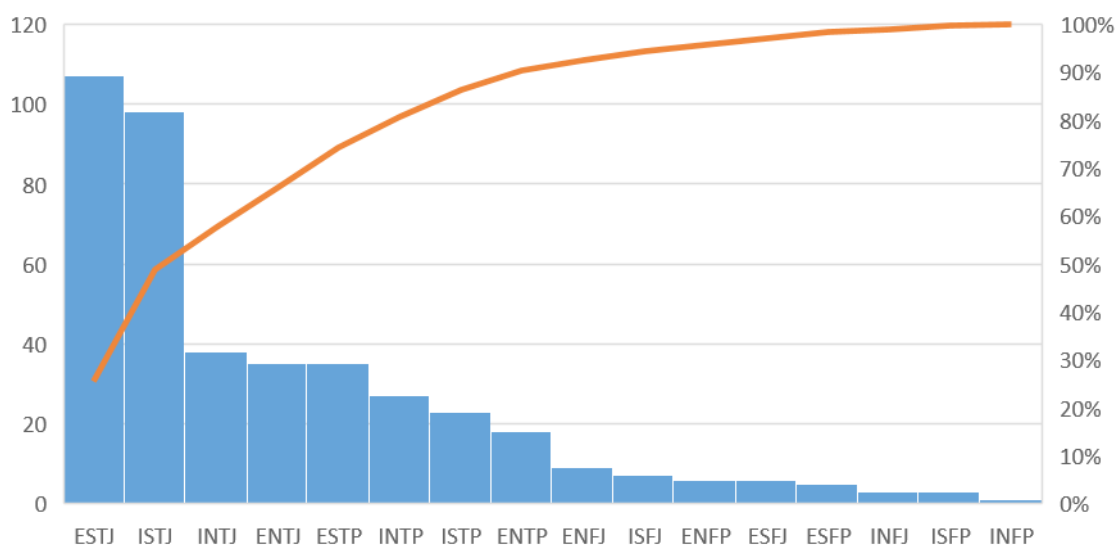


Рисунок 2. Частота встречаемости типов личности слушателей *ЕМВА* (тест *MBTI*)

Как видно из приведённых результатов, в рассматриваемой группе встречаются все личностные типы организации поведения, хотя представлены они неравномерно. Явно преобладают два типа — *ESTJ* и *ISTJ*, — которые различают по предпочтениям направленности поведения, но идентичны по предпочтениям способов сбора и обработки информации, принятию решений / адаптации к изменениям. Наиболее часто встречается тип *ESTJ* (логико-сенсорный рациональный тип экстраверта) — 25,6% всей выборки. Обучающиеся этого типа отличаются направленностью на внешний мир, который воспринимают без особых иллюзий и приукрашивания. Способны принимать рациональные решения, соответствующие ситуации.

По частоте встречаемости тип *ISTJ* (логико-сенсорный рациональный тип интроверта) занимает второе место, незначительно уступая *ESTJ*. На него приходится 21,3% выборки. Он характерен для слушателей, которые отличаются высокой ответственностью, способностью подчинять поведение долгу, необходимости, что может привести к преодолению привычных, врожденных интровертированных форм поведения и сложившейся системы отношений к миру. Воспринимаемую информацию склонны анализировать и объяснять на основе собственных представлений. Требовательность к себе переносится на окружающих, что затрудняет общение.

Существенно реже — в 9,1% случаев — встречается тип *INTJ*, характеризующий логико-интуитивного рационального интроверта. В этом типе объединены интроверсия как установка на внутренний мир, на независимость и самостоятельность, интуиция как склонность к глобальному мышлению, логика как стремление к улучшению и совершенствованию, рациональность как способность к систематической и последовательной работе. Среди слушателей программы *EMBA* также редко встречается тип *ENTJ* (логико-интуитивный рациональный экстраверт). Он составляет 8,4% всей выборки. Это слушатели со сформированной установкой на внешний мир, полный для них возможностей и смыслов и который может быть преобразован.

Доля каждого из оставшихся типов предпочтений организации поведения незначительна и колеблется от 7,2% для типа *ESFP* до 0,2% — для типа *INFP*. Отметим, что в число редко встречающихся типов вошли те, которые содержат ориентацию на чувства. Видимо, личные пристрастия не столь значимы для слушателей, как объективное восприятие окружающей реальности. Дифференциация предпочитаемых командных ролей в группе слушателей *EMBA* представлена в таблице 3.

Таблица 3. Предпочитаемые командные роли у слушателей *EMBA* (тест Р. М. Белбина)

№	Предпочитаемая роль	Среднегрупповые значения стандартное отклонение, баллы
1.	«Мотиватор»	11.10 ± 5.48
2.	«Практик-организатор»	9.83 ± 4.51
3.	«Исследователь ресурсов»	7.28 ± 4.27
4.	«Аналитик-стратег»	7.19 ± 4.23
5.	«Председатель (координатор)»	6.53 ± 3.83
6.	«Душа команды»	6.30 ± 4.05
7.	«Специалист»	6.02 ± 3.83
8.	«Генератор идей»	5.52 ± 4.87
9.	«Педант (доводчик)»	5.03 ± 3.60

Как следует из результатов, приведённых в таблице 3, в группе слушателей представлен весь репертуар командных ролей. Тем не менее их выраженность дифференцирована. В командном взаимодействии слушатели предпочитают прежде всего роль «мотиватора». Эта роль предполагает побуждение людей к действиям, нередко в сложных условиях, к

достижению реального результата. Наряду с этим слушатели ориентированы на роль «практика-организатора», которая так же, как и роль «мотиватора», предполагает действия. Эти действия направлены в основном на организацию рабочих процессов с позиции их уместности, необходимости и возможности реализации.

В ролевом репертуаре группы слушателей менее выражены роли «исследователя ресурсов» и «аналитика-стратега». Первая роль ориентирует на установление и поддержку коммуникаций, организацию внешних деловых контактов, обсуждения идей и разработок за пределами группы. Вторая — на интеллектуальное лидерство, которое обеспечивается аналитической и экспертной деятельностью, способностью объективно взвешивать все плюсы и минусы проблем или возникшей идеи.

К умеренно выраженным можно отнести роли «председатель (координатор)», «душа группы» и «специалист». Роли «председатель» и «душа группы» основываются на коммуникации, направляющей взаимодействие людей для достижения целей организации и на обеспечение позитивной внутригрупповой атмосферы, предупреждение межличностных конфликтов. Роль «специалист» основывается на интеллектуальном лидерстве, на профессионализме в области, которая значима для организации.

В группе слушателей *ЕМВА* наименее представлены роли «генератор идей» и «педант (доводчик)». Роль «генератор идей» обеспечивает выдвижение новых предложений, насыщение проектов креативными идеями. Роль «педант» предполагает действия по контролю над планированием, выполнением и завершением работы команды.

Вопрос о соотношении различных личностных особенностей слушателей *ЕМВА* решался на основании корреляционного и факторного анализов результатов трёх опросников. Выявленные статистически достоверные корреляции, отличающиеся силой и знаком, демонстрируют высокую взаимосвязанность показателей теста *16PF*, теста *MBTI* и теста «Роль в командной работе». Можно допустить, что предрасположенность к проявлению тех или иных личностных особенностей, определённая направленность взаимодействия с окружающим миром и предпочитаемая командная роль образуют целостную структуру, характеризующую слушателей *ЕМВА*. Однако количество статистически достоверных корреляций одного показателя в корреляционной плеяде неодинаковое и колеблется от 2 до 17. Наиболее интегрированными оказались показатели предпочитаемых командных ролей, таких как «исследователь ресурсов» и «доводчик», наименее интегрированными — показатели интеллектуальности и эмоциональной стабильности (факторы В и С). Возможно, что каждый из показателей занимает особое положение в структуре личностных свойств и что существуют разные причины для интеграции тех или других показателей.

Эксплораторный факторный анализ методом главных компонент позволил выявить двенадцать наиболее информативных факторов с общей дисперсией 68,7%. Остановимся на описании только факторов, интегрирующих показатели разных проявлений личности. Показатели, вошедшие в каждый фактор, и величины их коэффициентов корреляции, представлены в таблице 4.

Показатели, вошедшие в первый, наиболее мощный, фактор, объединяют различные проявления экстраверсии. Он описывает личностную структуру, в которой ориентация на внешний мир, на установление обширной коммуникации с людьми сочетается с уверенностью человека в себе и оптимистичностью, с установкой на преодолении барьеров в общении и умением завязывать внешние контакты. Выделенный фактор был обозначен как «Экстравертированность».

Второй фактор объединяет показатели, характеризующие такое свойство, как установка на оценку информации в форме суждений, приверженность выработанным в процессе

жизненного опыта нормам и правилам. В него входит показатель ответственности, значимости социальных норм для регуляции взаимодействия с людьми. Этот фактор может быть обозначен как «Исполнительская ответственность».

Таблица 4. Факторная структура личностных свойств слушателей *EMBA* ($N = 418$)

Фактор	Показатели, вошедшие в фактор	Нагрузка
Первый фактор. «Экстравертированность» (12.6% общей дисперсии)	I (MBTI)	-.897
	E (MBTI)	.886
	H (16PF)	.775
	F (MBTI)	.617
	A (16PF)	.462
	Q2 (16PF)	-.558
	Роль «Исследователь ресурсов»	.424
	O (16PF)	-.397
	E (16PF)	.369
	Q4 (16PF)	-.356
Второй фактор. «Исполнительская ответственность» (7.4% общей дисперсии)	Роль «Аналитик-стратег»	-.308
	P (MBTI)	-.912
	J (MBTI)	.907
	G (16PF)	.512
Третий фактор. «Социальная чувствительность» (7.0% общей дисперсии)	T (MBTI)	-.868
	F (MBTI)	.849
	Q1 (16PF)	-.444
	I (16PF)	.326
Четвёртый фактор. «Системность мышления» (7.0% общей дисперсии)	S (MBTI)	-.837
	N (MBTI)	.805
	M (16PF)	.446
	Роль «Генератор идей»	.398
	Q3 (16PF)	-.750
Пятый фактор. «Недостаточная самоорганизация» (5.2% общей дисперсии)	Роль «Педант (доводчик)»	-.542
	G (16PF)	-.418
	Q4 (16PF)	.390
Шестой фактор. «Эгоцентричное лидерство» (4.9% общей дисперсии)	Роль «Мотиватор»	.786
	Роль «Душа команды»	-.657
	E (16PF)	.495
Седьмой фактор. «Аналитичность» (4.1% общей дисперсии)	B (16PF)	.811
	Роль «Аналитик-стратег»	.524

Третий фактор представлен альтернативными показателями предпочтений в источниках принятия решений: склонностью к вынесению суждения на основе логики или субъективной системы ценностей. Он объединяет также показатели эмоциональной чувствительности и приверженности традициям. Фактор может быть обозначен как «Социальная чувствительность».

В четвёртом факторе объединились показатели альтернативы в сборе информации: сенсорной и интуитивной. Дополнительно вошли показатели образности мышления и генерирования новых идей в командном взаимодействии. Сочетание интуиции, воображения и способности продуцировать инновационные идеи говорит о наличии основы для креативности. Выделенный фактор обозначен как «Системность мышления».

Пятый фактор интегрирует различные регулятивные показатели: личностный самоконтроль и организационные способности. Содержание вошедших показателей и вектор их корреляций позволяет обозначить пятый фактор как «Недостаточная самоорганизация».

В шестом факторе объединены показатели предпочитаемых ролей в командном взаимодействии и доминирования в группе. Такие особенности, как активная личностная и эмоциональная включённость в работу, «погоняющий» стиль управления людьми для достижения поставленных целей позволили характеризовать этот фактор как «Эгоцентрическое лидерство».

Последний фактор интегрирует показатели интеллектуальной сферы личности. Вошедшие в него показатели отражают способность тщательно анализировать полученную информацию, устанавливать причинно-следственные соотношения, выявлять аналогичные закономерности при решении командных проблем. Фактор обозначен как «Аналитичность».

Остальные факторы обладают меньшими факторными весами и интегрируют показатели внутри отдельных методик. Поскольку подобные результаты не вносят дополнительной информации в решение поставленной исследовательской задачи, то они не рассматриваются в настоящей статье.

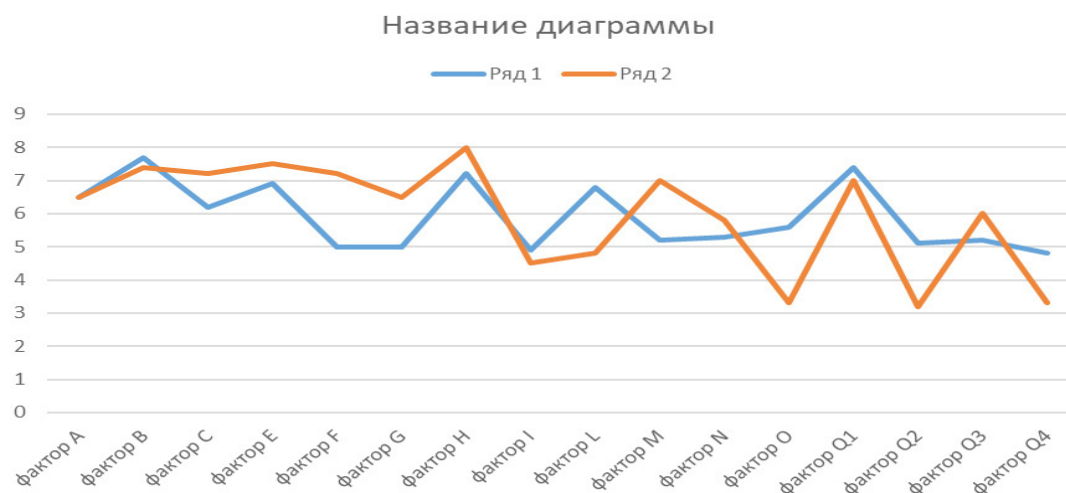
Обсуждение результатов исследования

Проведённое исследование даёт основания для ответа на вопрос о том, какие личностные особенности свойственны обучающимся на программе *EMBA*, и том, какая их структура может быть стать основой психологического потенциала обучения на программе *EMBA*. Эмпирически удалось установить, что для слушателей *EMBA* характерны повышенные интеллектуальные и коммуникативные возможности, умеренная эмоциональная устойчивость и умеренный самоконтроль. При этом отметим, что личностный профиль российских слушателей *EMBA* по некоторым показателям совпадает с выявленными особенностями британских менеджеров (Bartram, 1992). В частности, значительная близость обнаруживается в выраженности интеллектуальных особенностей (факторы В, Q1), хотя отечественные менеджеры явно уступают британским в образности мышления (факторы М). Можно говорить о сходстве некоторых проявлений общительности (факторы А, Н, Е, N) при большей настороженности и склонности к самостоятельности, отстаивая собственных позиций российских менеджеров (факторы L, Q2). Различия отчётливо проявились в эмоциональной сфере личности. Отечественные менеджеры оказались менее эмоционально устойчивыми, менее оптимистичными и одновременно более тревожными и фрустрированными, чем британские будущие менеджеры (факторы С, Н, F, O, Q4). Регулируя свое поведение, они реже опираются на социальные нормы и внутренние эталоны (факторы G, Q3). Соотношение результатов нашего исследования и исследования Д. Бартрама отражает рисунок 3.

Сравнение результатов теста *16PF* российских менеджеров с данными украинских коллег позволило выявить существенные различия личностных профилей (Родина, Чабан 2014). Общим для российских и украинских успешных руководителей показателем является приоритет интеллектуальных способностей над всеми другими показателями. В остальном данные разошлись: отличительными свойствами украинских коллег оказались организованность, ответственность, способность к контролю своих эмоций, стремление придерживаться существующих социальных норм и правил. Таким образом, можно предположить, что полученные в нашем исследовании результаты характерны именно для группы менеджеров, решившихся на дополнительное обучение.

Согласно полученным результатам, группа слушателей *EMBA* неравномерно представлена личностными типами организации поведения и его составляющими. Организуя своё поведение, слушатели отдают предпочтение в первую очередь логике и рациональности. Эмоциональная оценка происходящего и межличностного общения уступает другим

альтернативам. В группе явно преобладают два личностных типа: логико-сенсорный рациональный тип экстраверта (*ESTJ*) и логико-сенсорный рациональный тип интроверта (*ISTJ*). Содержательно тип *ESTJ* характеризуется стремлением к организации в широком смысле этого слова, экстраверсией, реализмом, аналитичностью, стремлением принимать решения на основе прошлого опыта. Содержательная характеристика типа *ISTJ*: интроверсия, реализм, практичность, организованность и умение управлять бизнес-процессами.



Примечание: синяя линия — российские менеджеры, оранжевая линия — британские менеджеры.

Рисунок 3. Сравнение личностных черт российских и британских менеджеров (по опроснику Р. Кэттелла)

Хотя логико-интуитивный рациональный тип экстраверта (*ENTJ*) и логико-интуитивный рациональный тип интроверта (*INTJ*) реже, чем два предыдущих типа встречаются в группе слушателей, они сохраняют значимость для предпочтений в выборе типа организации поведения. Тип *ENTJ* представляет интеллектуального лидера, обладающего такими чертами, как экстраверсия, интуиция, аналитичность и способность принимать стратегические решения, направленные на перспективу. Тип *INTJ* характерен для интеллектуального интровертированного лидера с развитой интуицией и критическим складом ума, склонного к генерированию идей для решения текущих управленческих задач. Более того, ссылаясь на результаты аналитического исследования Д. А. Лытова и В. В. Орского, мы можем заключить, что распределение четырёх наиболее часто встречающихся типов предпочтения организации поведения в группе слушателей совпадает с предпочтениями западных менеджеров среднего звена. Это типы *ESTJ*, *ISTJ*, *INTJ*, *ENTJ* (Лытов, Орский, 2001). Аналогичные данные получены в российском исследовании, респондентами которого являлись российские менеджеры и бизнесмены.

Ролевые выборы респондентов характеризуются предпочтением лидерских ролей организационно-управленческого плана («мотиватор», «работник команды», «доводчик») — суммарно 26% выборов, лидеров-коммуникаторов («разведчик ресурсов», «председатель», «душа команды») — 20,2% выборов; интеллектуальных лидеров («генератор идей», «эксперт», «специалист») — 18,8% выборов. Выбор ролей организационно-управленческого типа отличается явным предпочтением функций планирования и управления («мотиватор», «практик-организатор») в ущерб функциям контроля («доводчик»). В масштабном аналитическом обзоре, охватывающем данные 43 эмпирических исследований ролевой структуры команд, установлен ряд факторов, влияющих на специфику ролевых предпочтений менеджеров. Основной из них — это особенности организационной среды, которая побуждает

менеджера выбирать и реализовывать определенный тип поведения в соответствии со своими возможностями. Таким образом, можно предположить, что выборка слушателей программ дополнительного обучения представляет собой отражение ролевых предпочтений, формируемых организационной средой и культурой российских компаний. Ролевые функции проявляются в предпочтении активных, ориентированных на инновации форм поведения или исполнительских действий, способов решения конфликтов (избегание — управление), степени развития эмоционального интеллекта. Наше исследование ролевых позиций показало, что группа слушателей *EMBA* наиболее ориентирована на действия, обеспечивающие эффективную организацию людей и самих рабочих процессов. Наименее выражены роли, связанные с действиями контроля. Умеренно выражены роли, обеспечивающие коммуникативные и интеллектуальные управленческие функции.

Обобщая полученные результаты, мы можем сказать, что в них присутствуют некоторые противоречия. К примеру, данные *16PF* демонстрируют высокие интеллектуальные возможности, инновационную направленность и меньшую выраженность качеств, касающихся организационных аспектов деятельности (организация, самоконтроль). Одновременно результаты, полученные по тесту *MBTI* и тесту М. Белбина, говорят о превалировании качеств, обеспечивающих организаторских и исполнительских функций.

Высказать предположения относительно причин возникновения этих противоречий позволили результаты эксплораторного факторного анализа интегральных личностных особенностей, определяющих психологический потенциал обучения на программе *EMBA*. Анализ результатов позволил установить дифференцированность структуры личностных особенностей слушателей. Выделенные факторы проявили внутригрупповую вариативность слушателей по измеренным личностным свойствам. Видимо, поэтому отчётливо выявляются интегральные составляющие личностного потенциала дополнительного обучения в сфере менеджмента. В первую очередь его создают экстравертированность, исполнительская ответственность, социальная чувствительность, аналитичность и системность мышления, сниженный самоконтроль, эгоцентрическое лидерство. Надо учитывать, что в исследовании участвовали те слушатели, которые успешно прошли курс обучения и завершили его с получением соответствующего диплома. Вероятно, что выбор в пользу программы *EMBA* осуществляется под влиянием сложившейся системы отношений и устойчивых адаптивных стратегий, которые закреплены в структуре личностных свойств и реализуются в процессе обучения.

Ведущее положение в личностном потенциале обучения принадлежит экстравертированности, которая отражает активность слушателей в широком диапазоне межличностного взаимодействия, в том числе в командном. Возможно, именно присущая личности экстравертированность становится ведущим психологическим предиктором выбора программы дополнительного образования в сфере менеджмента. Этот результат согласуется со значимостью установления деловых связей, межличностных отношений, как у тех, кто уже завершил обучение в бизнес-школах, так и тех, кто уже работает в сфере менеджмента, предпринимательства (Завьялова, Посохова, 2004). Возможно, что не последнюю роль в значимости экстравертированности играет заложенная в ней темпераментальная эргичность, необходимая для динамичной социальной и профессиональной деятельности.

Значимыми для обучения на программе *EMBA* следует признать и такую личностную особенность, как социальная чувствительность. Широта социального видения, чувствительность к происходящим в социуме тенденциям к изменениям, позволяют быстро ориентироваться в складывающихся требованиях к личности, предугадывать их вектор и перестраивать сложившиеся, некогда успешные адаптационные программы. При развитой социальной

чувствительности вряд ли можно считать случайным выбор для дополнительного обучения программы *ЕМВА*.

Очевидно, что менеджмент требует определённой организации интеллектуальной сферы личности. В группе слушателей программы *ЕМВА* отчетливо проявилась аналитичность и системность мышления, которые позволяют конструировать взаимодействие с окружающим миром на основании объективных соотношений между различными явлениями в нем. Способность слушателей к выполнению объективных профессиональных обязанностей в организации фиксирует свойственная им исполнительская ответственность. В то же время слушатели *ЕМВА* сохраняют ценность собственного Я, что выражается в предпочтении эгоцентрического лидерства в командном взаимодействии. На это также указывают невысокие показатели самоорганизации слушателей, которые создают условия для уязвимости личности в напряженных условиях профессиональной деятельности.

Полученные результаты продемонстрировали целесообразность комплексного исследования личностных особенностей тех, кто обучается на программах *ЕМВА*. На это указывают обнаруженные в интегральных факторах взаимосвязи между показателями, измеряемыми тестом *16PF*, тестом *МВТИ* и тестом Р. М. Белбина. Ряд из полученных нами корреляций встречается в исследовании М. Хиггса, проведенном с участием менеджеров разного уровня (Higgs, 1996). Можно полагать, что интеграция личностных коммуникативных, интеллектуальных, эмоциональных, регулирующих особенностей со способами организации поведения и предпочитаемыми ролями в командном взаимодействии значительно приближает к реальным требованиям современного менеджмента.

В целом личностный потенциал обучения на программе *ЕМВА* включает в себе те личностные особенности, которые реализуются в реальной практике менеджмента. Можно считать, что к выбору этой программы прибегают взрослые, личностные особенности которых проявляются в различных конфигурациях и соотносятся с требованиями менеджмента как особого профессионального вида деятельности.

Выводы

Обобщая результаты настоящего исследования, можно сделать несколько выводов относительно личностных особенностей группы слушателей *ЕМВА*.

1. Для слушателей *ЕМВА* характерны повышенные интеллектуальные и коммуникативные возможности, умеренная эмоциональная устойчивость и умеренный самоконтроль.

2. В группе слушателей *ЕМВА* преобладают логико-сенсорный рациональный тип экстраверта (*ESTJ*), логико-сенсорный рациональный тип интроверта (*ISTJ*), логико-интуитивный рациональный тип экстраверта (*ENTJ*) и логико-интуитивный рациональный тип интроверта (*INTJ*), реализуемые в практической деятельности менеджеров.

3. В своих ролевых позициях слушатели *ЕМВА* наиболее ориентированы на действия, обеспечивающие эффективную организацию людей и рабочие процессы. Умеренно выражены роли, обеспечивающие коммуникативные и интеллектуальные управленческие функции, наименее выражены роли, связанные с функциями контроля.

4. К интегральным составляющим личностного потенциала обучения на программе *ЕМВА* относятся экстравертированность, исполнительская ответственность, социальная чувствительность, аналитичность и системность мышления, недостаточную самоорганизацию, эгоцентрическое лидерство.

Заключение

Исследование продиктовано необходимостью поисков психологических особенностей личности, которые способствуют профессиональной реализации и социальной успешности выпускников программ дополнительного образования. На сегодняшнем этапе решения этой многоаспектной проблемы, ставшей ключевой в концепции непрерывного образования взрослых, внимание было сконцентрировано на определении психологических личностных свойств, которые характерны для лиц, обучавшихся на дополнительных программах по направлению «Менеджмент». Двухгодичная программа *ЕМВА* была выбрана как востребованная специалистами, и требующая включения механизмов личностной регуляции и для освоения, и последующей практической реализации в карьерном продвижении.

Эмпирически доказано, что слушатели дополнительных программ обучения по направлению «Менеджмент» (*ЕМВА*) обладают разнообразным личностным потенциалом для текущей управленческой деятельности и дальнейшей социальной и профессиональной реализации в новом качестве. Важно подчеркнуть, что этот потенциал не сводится к какому-либо универсальному личностному качеству, а представляет собой ряд конфигураций, отражающих различные психологические симптомокомплексы. Их многообразие и специфику необходимо учитывать при персонификации содержания и процессов обучения на программе *ЕМВА*. В обучающие программы целесообразно включать такие психологические дисциплины, которые направлены на личностный рост и развитие потенциала слушателей. Данные о личностных особенностях слушателей могут быть использованы также в целенаправленной рекламе образовательных программ, что обеспечит качество отбора кандидатов и удовлетворённость выпускников результатами обучения. Последнее особенно актуально в ситуации падения интереса к долгосрочным и дорогостоящим программам дополнительного образования.

Полученные данные послужили основанием для формулировки вопросов будущих исследований. Задача повышения эффективности обучения в сфере менеджмента, как и последующего карьерного продвижения, требует разработки многомерных критериев, объединяющих в качестве предикторов личностные особенности, регуляторные возможности Я-концепции, явную и скрытую мотивации обучения. Перспективным становится вопрос о психологических механизмах, побуждающих менеджеров к получению дополнительного образования и дальнейшей профессиональной самореализации. Особенно актуально в этом плане исследование роли психологической мотивации и самооценки личностных качеств. На последующих этапах исследования предполагается установить и проанализировать взаимосвязи психологических ресурсов, академической успеваемости, последующей профессиональной самореализации и социальной успешности выпускников программ дополнительного обучения в сфере менеджмента (*ЕМВА*). Для ответов на эти вопросы требуется расширение как теоретической, так и эмпирической исследовательской базы.

Финансирование

Исследование выполнено при поддержке РФФИ, грант № 20-013-00427\20 «Психологические ресурсы профессиональной самореализации и социальной успешности взрослых в контексте пожизненного образования».

Литература

- Абельская, Е. Ф. (2005). Теоретические и практические проблемы применения типологических систем. *Психологический вестник Уральского университета*, 5, 284–298.
- Аналитический центр при правительстве Российской Федерации (2017). *Дополнительное профессиональное образование России: итоги реформ*. URL: <https://ac.gov.ru/>
- Ананьев, Б. Г. (2001). *О проблемах современного человекознания*. СПб: Питер.
- Асмолов, А. Г. (2007). *Психология личности: культурно-историческое понимание человека*. М.: Смысл: Академия.
- Белбин, Р. М. (2003). *Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач*. М.: HIPPO.
- Белоногова, Н. Н. Степень Executive MBA: руководителям высшего звена для взлета по карьерной лестнице. *Аргументы и факты*. URL: <https://aif.ru/>
- Бернштейн, Н. А. (1997). *Биомеханика и физиология движений. Избранные психологические труды*. М.: МПСИ, МОДЭК.
- Бордовская Н. В. (ред.) (2013). *Современные образовательные технологии: учебное пособие*. М.: КНОРУС.
- Бурак, И. Д., Разумова, Т. О. (2019). Дополнительное профессиональное образование как фактор развития человеческого капитала: вопросы теории. *Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика*, 5, 3–14.
- Головей, Л. А. (ред.) (2014). *Психологическая зрелость личности*. СПб.: Скифия-принт.
- Голубев, В. В., Уварова, О. М. (2015). Личностные особенности менеджеров среднего уровня. *Вестник Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова*, 21(4), 69–72.
- Завьялова, Е. К. (2006). Лидерство, руководство, ролевая структура в организационной практике отечественных предприятий. *Вестник Санкт-Петербургского университета*, 1(8), 119–138.
- Завьялова, Е. К., Посохова, С. Т. (2004). *Психология предпринимательства*. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского университета.
- Заславская, Т. И. Крылатых, Э. Н., Шабанова, М. А. (2007). *Новое поколение деловых людей России*. М.: Дело.
- Исаев, Е. И. (2020). Деятельностный подход в педагогическом образовании. *Психологическая наука и образование*, 25(5), 109–119.
- Капустина, А. Н. (2001). *Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла*. СПб.: Речь.
- Котова, С. А. (2011). *Психофизиологические механизмы обеспечения эффективности обучения студентов*. СПб.: ВВМ.
- Крегер, О., Тьюсен, Д. (2020). *Почему мы такие? 16 типов личности, определяющих, как мы живем, работаем и любим*. М.: Альбина Паблишер.
- Кузьминов, Я. И., Фрумин, И. Д. (ред.) (2018). *Двенадцать решений для нового образования: доклад Центра стратегических разработок и Высшей школы экономики*. М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики».
- Леонтьев, А. Н. (1975). *Деятельность. Сознание. Личность*. М.: Политиздат.
- Леонтьев, Д. А. (2011). Личностный потенциал как потенциал саморегуляции. В сб.: Д. А. Леонтьев (ред.). *Личностный потенциал: структура и диагностика*. М.: Смысл.
- Лурия, А. Р. (1978). *Функциональная организация мозга. Естественно-научные основы психологии*. М.: Педагогика.
- Лытов, Д. А., Орский, В. В. (2001). Управляющие и «лидеры» в соционике и типологии Майерс-Бриггс. *Соционика, ментология и психология личности*, 6, 23–33.
- Мургулец, Л. В. (1990). *Методы социально-психологической диагностики*. Л.: ЛГУ.
- Нуреев, Р. М., Латов, Ю. В. (2010). *Россия и Европа: прошлое, настоящее, будущее*. Калининград: Изд-во РГУ им. И. Канта.

- Павлов, И. П. (2015). *Избранные произведения*. М.: Эксмо.
- Павлов, М. Н. (1954). Письма И. П. Павлова М. Н. Шатерникову, С. И. Чечулину и Г. Кованько. *Физиологический журнал СССР им. И.М.Сеченова*, 40(5), 618–630.
- Парыгин, Б. Д. (1999). *Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории*. СПб: СПбГУП.
- Платонов, К. К. (1972). *Проблемы способностей*. М.: Наука.
- Подцероб, М. (2020). Почему в России в три раза упал интерес к бизнес-образованию. *Ведомости*. URL: <https://www.vedomosti.ru/>
- Посохова, С. Т. (ред.) (2005). *Справочник практического психолога. Психодиагностика*. М.: АСТ; СПб.: Сова.
- Рейтинг российских бизнес-школ (2020). *МБА в Москве и России*. URL: <https://www.mba.ru/>
- Родина, Н. В., Чабан, М. В. (2014). Исследование личностных особенностей успешных менеджеров. *Материалы VI Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум»*. URL: <https://files.scienceforum.ru/>
- Рубинштейн, С. Л. (2012). *Человек и мир*. СПб: Питер.
- Соболева, Н. Э. (2009). Инвестиции в МБА как способ накопления человеческого, социального и символического капитала (на примере ГУ-ВШЭ и АНХ). *Вопросы образования*, 3, 229–244.
- Устинова, Ю. Д. (2016). Развитие образования взрослых в России: исторические аспекты. *Мир педагогики и психологии*, 1(1), 132–143.
- Чендекова, С. А. (2016). Непрерывное образование — условие успешности и профессиональной мобильности личности. В сб.: *Образование как фактор развития интеллектуально-нравственного потенциала личности и современного общества* (359–362). СПб.: ЛГУ им. А. С. Пушкина.
- Шалаева, Т. И. (2002). *Использование типологического опросника Майерс—Бриггс в практике работников службы занятости: Методическое пособие*. Саратов: ПМУЦ.
- Шмелев, А. Г. (2002). *Психодиагностика личностных черт*. СПб.: Речь.
- Юнг, К. (1999). *Аналитическая психология*. СПб: Академический проект.
- Aritzeta, A., Swales, S., Senior, B. (2007). Belbins Ream Role Model: Development, Validity Andapplications for Team Building. *Journal of Management Studies*, 44(1), 96–118.
- Bartram, D. (1992). The personality of UK managers: 16PF norms for short-listed applicants. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(2), 159–172.
- Baruch, Y. (2009). To MBA or Not to MBA. *Career Development International*, 14(4), 388–406.
- Belbin, R. M. (1981). *Management Teams. Why they succeed or fail*. London.
- Cattell, H. E. P., Mead, A. D. (2008). The sixteen personality factor questionnaire (16PF). In G. J. Boyle, G. Matthews, D. H. Saklofske (Eds.). *The SAGE handbook of personality theory and assessment: Vol. 2. Personality measurement and testing* (135–159). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Epstein, R. H., Clinton, M. S., Gabrovska K., Petrenko, O. (2013). Changes in Motivation during an MBA Program: Gender Makes a Difference from First-Year to Graduation. *Academy of Educational Leadership Journal*, 17(2), 103–120.
- European policy cooperation (2020). The strategic framework for European cooperation in education and training (ET 2020). *European Commission*. URL: <https://ec.europa.eu/>
- Fabrigar, L. R., MacCallum, R. C., Wegener, D. T., Strahan, E. J. (1999). Evaluating the Use of Exploratory Factor Analysis in Psychological Research. *Psychological Methods*, 4(3), 272–299.
- Gerbing, D. W., Tuley, M. R. (1991). The 16PF related to the five-factor model of personality: Multiple-indicator measurement versus the a priori scales. *Multivariate Behavioral Research*, 26(2), 271–289.
- Higgs, M. A (1996). *A Comparison of Myers Briggs Type Indicator Profiles and Belbin Roles*. Henley Management College Working Paper Series
- Skinner, B. F. (1974). *About behaviorism*. Alfred A. Knopf.



Who studies management in Russia: personality traits of students of «Master of Business Administration» programs

Elena K. ZAVYALOVA

Svetlana T. POSOKHOVA

Antonina Y. LISOVSKAYA

Dmitri N. SOKOLOV

St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russian Federation

Abstract. *Purpose.* The purpose of this study is to identify and analyze the personality features of students enrolled in additional Executive Master of Business Administration (EMBA) programs. The work is a part of a multifaceted study dedicated to identifying and analyzing the psychological factors of realization and social success of people who decide to receive additional education in adulthood. The modern concept of lifelong education is being implemented in practice however the psychological and economic aspects of teaching adults have not been sufficiently studied before. *Study design.* The study involved 418 people who completed a two-year EMBA program at the Graduate School of Management of St. Petersburg State University (138 women and 280 men aged 28 to 40, representatives of different regions of Russia). The learning process on the EMBA / MBA programs is resource-intensive, requiring mental, time and financial costs. *Method.* The methodological basis of the research is the personality-activity approach. The personality questionnaire of R. Cattell (16PF), the questionnaire of I. Myers — K. Briggs (MBTI), the questionnaire of M. Belbin was used as empirical methods. Descriptive statistics and exploratory factor analysis were used as tools for mathematical and statistical analysis. *Findings.* It was found that EMBA listeners are characterized by high intellectual and communicative capabilities, moderate emotional stability and moderate self-control (16PF). The logical-sensory rational type of extrovert (ESTJ), the logical-sensory rational type of introvert (ISTJ), the logical-intuitive rational type of extrovert (ENTJ) and the logical-intuitive rational type of introvert (INTJ) predominate. In choosing the team roles of students, the most effective methods of work for the effective organization of people and work processes (the roles of the “Shaper” and “Practice-organizer”). The integral components of personal potential include extroversion, executive responsibility, social sensitivity, analytical and systematic thinking, insufficient self-organization, egocentric leadership, manifested in the factor structure of the corresponding psychological indicators. *Value of the results.* The results of the study are of interest for disclosing personal professional functions and opportunities for professional development of adults in the context of lifelong education, as well as for developing criteria for selecting students and developing additional training programs.

Keywords: Life-long learning, additional education, postgraduate education, Executive Master of Business Administration, MBA, EMBA, personality traits, psychological factors.

References

- Abel'skaya, Ye. F. (2005). Teoreticheskiye i prakticheskiye problemy primeneniya tipologicheskikh system [Theoretical and practical problems of the application of typological systems]. *Psikhologicheskiy vestnik Ural'skogo universiteta*, 5, 284–298.
- Analiticheskiy tsentr pri pravitel'stve Rossiyskoy Federatsii (2017). *Dopolnitel'noye professional'noye obrazovaniye Rossii: itogi reform* [Additional professional education in Russia: the results of reforms]. URL: <https://ac.gov.ru/>
- Anan'yev, B. G. (2001). *O problemakh sovremennogo chelovekoznaniya* [On the problems of modern human science]. SPb: Piter.
- Aritzeta A., Swailes S., Senior B. (2007). Belbins Ream Role Model: Development, Validity And applications for Team Building. *Journal of Management Studies*, 44(1), 96–118.
- Asmolov, A. G. (2007). *Psikhologiya lichnosti: kul'turno-istoricheskoye ponimaniye cheloveka* [Personality psychology: cultural and historical understanding of a person]. M.: Smysl: Akademiya.
- Bartram D. (1992). The personality of UK managers: 16PF norms for short-listed applicants. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(2), 159–172.
- Baruch Y. (2009). To MBA or Not to MBA. *Career Development International*, 14(4), 388–406.
- Belbin, R. M. (2003). *Komandy menedzherov. Sekrety uspekha i prichiny neudach* [Management teams. Secrets of success and causes of failure]. M.: HIPPO.
- Belonogova, N. N. Stepen' Executive MBA: rukovoditelyam vysshego zvena dlya vzleta po kar'yernoy lestnitse [Executive MBA Degree: Senior executives to take off on the career ladder]. *Argumenty i fakty*. URL: <https://aif.ru/>
- Bernstein, N. A. (1997). *Biomekhanika i fiziologiya dvizheniy. Izbrannyye psikhologicheskiye trudy* [Biomechanics and physiology of movements. Selected psychological works]. M.: MPSI, MODEK.
- Bordovskaya N. V. (red.) (2013). *Sovremennyye obrazovatel'nyye tekhnologii: uchebnoye posobiye* [Modern educational technologies: textbook]. M.: KNORUS.
- Burak, I. D., Razumova, T. O. (2019). Dopolnitel'noye professional'noye obrazovaniye kak faktor razvitiya chelovecheskogo kapitala: voprosy teorii [Additional professional education as a factor in the development of human capital: theoretical questions]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 6: Ekonomika*, 5, 3–14.
- Cattell, H. E. P., Mead, A. D. (2008). The sixteen personality factor questionnaire (16PF). In G. J. Boyle, G. Matthews, D. H. Saklofske (Eds.), *The SAGE handbook of personality theory and assessment: Vol. 2. Personality measurement and testing* (135–159). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Chendekova, S. A. (2016). Nepreryvnoye obrazovaniye — usloviye uspekhnosti i professional'noy mobil'nosti lichnosti [Continuing education is a condition for the success and professional mobility of an individual]. In *Obrazovaniye kak faktor razvitiya intellektual'no-nravstvennogo potentsiala lichnosti i sovremennogo obshchestva* (359–362). SPb.: LGU im. A. S. Pushkina.
- Epstein, R. H., Clinton, M. S.; Gabrovska K.; Petrenko, O. (2013). Changes in Motivation during an MBA Program: Gender Makes a Difference from First-Year to Graduation. *Academy of Educational Leadership Journal*, 17(2), 103–120.
- European policy cooperation (2020). The strategic framework for European cooperation in education and training (ET 2020). *European Commission*. URL: https://ec.europa.eu/education/policies/european-policy-cooperation/et2020-framework_en
- Fabrigar L. R., MacCallum R. C., Wegener D. T., Strahan E. J. (1999). Evaluating the Use of Exploratory Factor Analysis in Psychological Research. *Psychological Methods*, 4(3), 272–299.

- Gerbing, D. W., Tuley, M. R. (1991). The 16PF related to the five-factor model of personality: Multiple-indicator measurement versus the a priori scales. *Multivariate Behavioral Research*, 26(2), 271–289.
- Golovey, L. A. (red.) (2014). *Psikhologicheskaya zrelost' lichnosti* [Psychological maturity of the individual]. SPb.: Skifiya-print.
- Golubev, V. V., Uvarova, O. M. (2015). Lichnostnyye osobennosti menedzherov srednego urovnya [Personal characteristics of middle-level managers]. *Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta im. N. A. Nekrasova*, 21(4), 69–72.
- Higgs, M. A (1996). *A Comparison of Myers Briggs Type Indicator Profiles and Belbin Roles*. Henley Management College Working Paper Series.
- Isayev, Ye. I. (2020). Deyatel'nostnyy podkhod v pedagogicheskom obrazovanii [Activity approach in teacher education]. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovaniye*, 25(5), 109–119.
- Jung, K. (1999). *Analiticheskaya psikhologiya* [Analytical psychology]. SPb.: Akademicheskiiy proyekt.
- Kapustina, A. N. (2001). *Mnogofaktornaya lichnostnaya metodika R. Kettella* [R. Kettell's multifactorial personal methodology]. SPb.: Rech'.
- Kotova, S. A. (2011). *Psikhofiziologicheskiye mekhanizmy obespecheniya effektivnosti obucheniya studentov* [Psychophysiological mechanisms to ensure the effectiveness of student learning]. SPb.: VVM.
- Kroeger, O., Thuessen, D. (2020). *Pochemu my takiye? 16 tipov lichnosti, opredelyayushchikh, kak my zhivem, rabotayem i lyubim* [Why are we like this? 16 personality types that determine how we live, work and love]. M.: Al'bina Publisher.
- Kuzminov, Ya. I., Frumin, I. D. (Eds.) (2018). *Dvenadtsat' resheniy dlya novogo obrazovaniya: doklad Tsentra strategicheskikh razrabotok i Vysshey shkoly ekonomiki* [Twelve solutions for a new education: report of the Center for Strategic Research and the Higher School of Economics]. M.: Natsional'nyy issledovatel'skiy universitet «Vysshaya shkola ekonomiki».
- Leontiev, A. N. (1975). *Deyatel'nost'. Soznaniye. Lichnost'* [Activity. Consciousness. Personality]. M.: Politizdat.
- Leontiev, D. A. (2011). Lichnostnyy potentsial kak potentsial samoregulyatsii [Personal potential as the potential for self-regulation]. In D. A. Leontiev (ed.). *Lichnostnyy potentsial: struktura i diagnostika*. M.: Smysl.
- Luria, A. R. (1978). *Funktsional'naya organizatsiya mozga. Yestestvenno-nauchnyye osnovy psikhologii* [Functional organization of the brain. Natural scientific foundations of psychology]. M.: Pedagogika.
- Lytov, D. A., Orskiy, V. V. (2001). Upravlyayushchiye i «lidersy» v sotsionike i tipologii Mayyera — Briggsoy [Managers “and” leaders “in socionics and Myers — Briggs's typology]. *Sotsionika, mentologiya i psikhologiya lichnosti*, 6, 23–33.
- Murgulets, L. V. (1990). *Metody sotsial'no-psikhologicheskoy diagnostiki* [Methods of social and psychological diagnostics]. L.: LGU.
- Nureev, R. M., Latov, Yu. V. (2010). *Rossiya i Yevropa: proshloye, nastoyashcheye, budushcheye* [Russia and Europe: past, present, future]. Kalinigrad: Izd-vo RGU im. I. Kanta.
- Parygin, B. D. (1999). *Sotsial'naya psikhologiya. Problemy metodologii, istorii i teorii* [Social Psychology. Problems of methodology, history and theory]. SPb.: SPbGUP.
- Pavlov, I. P. (2015). *Izbrannyye proizvedeniya* [Selected works]. M.: Eksmo.
- Pavlov, M. N. (1954). Pis'ma I. P. Pavlova M. N. Shaternikovu, S. I. Chechulinu i G. Kovan'ko [Letters from I. P. Pavlov to M. N. Shaternikov, S. I. Chechulin and G. Kovanko]. *Fiziologicheskiiy zhurnal SSSR im. I. M. Sechenova*, 40(5), 618–630.
- Platonov, K. K. (1972). *Problemy sposobnostey* [Ability problems]. M.: Nauka.

- Podtserob, M. (2020). Pochemu v Rossii v tri raza upal interes k biznes-obrazovaniyu [Why has interest in business education dropped by three times in Russia?]. *Vedomosti*. URL: https://www.vedomosti.ru/Reyting_rossiyskikh_biznes-shkol (2020). MBA v Moskve i Rossii. URL: <https://www.mba.su/>
- Posokhova, S. T. (2005). Test R. Ketella 16 PF [R. Catell's test 16 PF]. In Mironova, Ye. Ye. (sost.) *Sbornik psikhologicheskikh testov. Chast' I: Posobiye (100–120)*. Mn.: Zhenskiy institut ENVILA.
- Rodina, N. V., Chaban, M. V. (2014). Issledovaniye lichnostnykh osobennostey uspekhnykh menedzherov [Study of the personality traits of successful managers]. In *Materialy VI Mezhdunarodnoy studencheskoy nauchnoy konferentsii «Studencheskiy nauchnyy forum»*. URL: <https://files.scienceforum.ru/>
- Rubinstein, S. L. (2012). *Chelovek i mir* [Man and the world]. SPb: Piter.
- Shalayeva, T. I. (2002). *Ispol'zovaniye tipologicheskogo oprosnika Mayyera — Briggsov v praktike rabotnikov sluzhby zanyatosti: Metodicheskoye posobiye* [The use of the Myers — Briggs's typological questionnaire in the practice of employees of the employment service: Methodological guide]. Saratov: PMUTS.
- Shmelev, A. G. (2002). *Psikhodiagnostika lichnostnykh chert* [Psychodiagnostics of personality traits]. SPb.: Rech'.
- Skinner, B. F. (1974). *About behaviorism*. Alfred A. Knopf.
- Soboleva, N. E. (2009). Investitsii v MVA kak sposob nakopleniya chelovecheskogo, sotsial'nogo i simvolicheskogo kapitala (na primere GU-HSE i ANH) [Investments in MBA as a way of accumulating human, social and symbolic capital (on the example of the State University — Higher School of Economics and the Academy of National Economy)]. *Voprosy obrazovaniya*, 3, 229–244.
- Ustinova, Yu. D. (2016). Razvitiye obrazovaniya vzroslykh v Rossii: istoricheskiye aspekty [Development of adult education in Russia: historical aspects]. *Mir pedagogiki i psikhologii*, 1(1), 132–143.
- Zaslavskaya, T. I., Krylatykh, E. N., Shabanova, M. A. (2007). *Novoye pokoleniye delovykh lyudey Rossii* [A new generation of Russian business people.]. M.: Delo.
- Zav'yalova, Ye. K. (2006). Liderstvo, rukovodstvo, rolevaya struktura v organizatsionnoy praktike otechestvennykh predpriyatiy [Leadership, leadership, role structure in the organizational practice of domestic enterprises]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta*, 1(8), 119–138.
- Zav'yalova, Ye. K., Posokhova, S. T. (2004). *Psikhologiya predprinimatel'stva* [The psychology of entrepreneurship]. SPb.: Izd-vo Sankt-Peterburgskogo universiteta.

Received 25.12.2020



XXII Апрельская международная конференция по проблемам развития экономики и общества

7 апреля 2021 года, Москва

ВШЭ и Сбер проведут Апрельскую конференцию по проблемам развития экономики и общества.



С 13 по 30 апреля 2021 года в Москве состоится XXII Апрельская международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества (АМНК). Впервые соорганизаторами конференции выступят Высшая школа экономики и Сбер.

АМНК — крупнейшее мероприятие по числу участников и представительству международного исследовательского сообщества среди проводимых в России междисциплинарных конференций по общественным наукам. Ежегодно в конференции принимают участие более 1700 человек, включая порядка 200 иностранных экспертов и ученых, которые участвуют в обсуждении широкого круга актуальных проблем экономического и социального развития страны.

Впервые в рамках конференции с 19 по 23 апреля пройдет серия научных и экспертных обсуждений в рамках Дискуссионного клуба ВШЭ и Сбера — экспертной площадки, где представители науки, бизнеса и государства на базе научного знания обсуждают актуальные вызовы для экономики и общества и делятся лучшими практиками развития бизнеса и институтов, формируя образ будущего.

В прямом эфире пройдут сессии, посвященные прорывным технологиям, развитию образования, науки и здравоохранения. Также среди тем Дискуссионного клуба — AI и цифровая трансформация компаний и государства, кибербезопасность и ESG.

Апрельская конференция — крупнейшая конференция в России по общественным наукам. Она объединяет ведущих российских и зарубежных учёных, экспертов, общественных деятелей, которые на базе научных исследований разрабатывают решения для экономической, социальной и образовательной стратегий государства. Сегодня мы объединили бренды

ВШЭ и Сбера для того, чтобы наука и бизнес обрели новые возможности для дискуссии, выработали взаимовыгодные перспективные направления сотрудничества. Мы уверены, что участие Сбера в качестве соорганизатора конференции — причём именно в содержательной части — придаст ей новый импульс, актуализирует повестку и привлечет новых участников, каждый из которых обогатит нашу программу.

Ярослав Кузьминов
Ректор Высшей школы экономики

Высшая школа экономики — не только один из лучших вузов страны, но и центр экспертизы международного уровня. Мы в Сбере всегда внимательно изучаем исследования, в том числе аналитику и доклады, которые получаем от учёных и экспертов ВШЭ. И очень заинтересованы в том, чтобы результаты научных исследований как можно быстрее применялись на практике. В рамках нашего совместного дискуссионного клуба мы обсудим актуальные вызовы для общества, поделимся лучшими практиками развития бизнеса и институтов, а также совместно со всеми участниками сформируем пути их реализации.

Герман Греф
Президент, Председатель Правления Сбербанка

Генеральные информационные партнеры конференции — ТАСС, телеканал «Россия-24». Генеральное информагентство: «РИА Новости». Стратегический партнер — ИА «Интерфакс», генеральный радиопартнёр — Business FM. Информационные партнеры: «Российская газета», МИЦ «Известия», VTimes, News.Ru, СНОБ, Indicator.Ru, Anews, журнал «Профиль», «Парламентская газета», Финам.ру, Econs.online, «Инвест-Форсайт», телеграм-канал «Научно-образовательная политика», Полит.ру, «Научная Россия», журнал «Стратегия», Агентство социальной информации, журнал «Индустрия Евразии».

Справочно

Традиционно среди спикеров Апрельской конференции — члены Правительства России, сотрудники Всемирного банка, ОЭСР, руководители российских и иностранных компаний. При этом, основную часть выступлений составляют научные доклады российских и зарубежных ученых. Важной частью программы конференции являются специальные мероприятия, которые проводятся в формате пленарных заседаний и круглых столов, а также презентаций докладов. Научная часть конференции пройдет в формате онлайн, форумная часть — в смешанном формате.

Тематические направления АМНК охватывают десятки предметных областей, среди которых — Арктика, госуправление, местное самоуправление, НКО, демография и рынки труда, макроэкономика и экономический рост, международные отношения, менеджмент, мировая экономика, наука и инновации, образование, развитие здравоохранения, региональное и городское развитие, социальная политика, социология, финансовые институты, рынки и платежные системы, фирмы и рынки и другие.