

Регуляторно-личностный потенциал руководителя в ситуации смены вида профессиональной деятельности¹



Банщикова Т.Н.
Кандидат психологических наук,
доцент, руководитель научно-образовательного центра психологического сопровождения личностно-профессионального развития Северо-Кавказского федерального университета

e-mail: sevkav@mail.ru


Аннотация

Представлены результаты сравнительного анализа регуляторно-личностных конструктов у респондентов, занимающих рядовые и управленческие профессиональные позиции, находящиеся в ситуации смены вида профессиональной деятельности. В эмпирическом исследовании приняло участие 260 респондентов. Выборку составили 137 женщин и 123 мужчины. Из них руководителей среднего звена 27 человек. Исследование подтвердило данные о том, что уровень развития осознанной саморегуляции, жизнестойкости, осмысленности жизни выступают значимыми предикторами и ресурсом успешной адаптации управленческих кадров к ситуации смены вида профессиональной деятельности.

Ключевые слова

• управленческие кадры • регуляторно-личностный потенциал • жизнестойкость • осознанная саморегуляция • осмысленность жизни •

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, проект № 19-013-00308 А «Саморегуляция как ресурс жизнестойкости субъекта в условиях смены вида профессиональной деятельности»



Современный мир труда динамично меняет не только требования к компетенциям сотрудников, но и их карьерному развитию. Классический карьерный путь становится менее актуальным, мир вступил в эру персональной карьеры (экспертно-функциональной). Человек труда перестал стремиться наработать трудовой стаж, выстроить карьеру в одной организации, а с готовностью откликается на предложения разных компаний выполнять работу, которая лучше всего получается и которая позволяет самореализоваться, раскрыть свой потенциал. Сегодня стал распространен временный найм, в том числе и высокооплачиваемых профессиональных управленцев для реализации того или иного проекта. По данным кадрового агентства ExeсuNet управленцы все чаще стали переходить из компании в компанию, в 29% случаях они переходят в новую для них отрасль [8]. В одной организации они в среднем, работают не больше 3-5 лет. Принято считать, что это стрессовый рубеж для управленца, появляется ощущение, что достигнут некий предельный результат и дальше некуда развиваться.

Смена вида профессиональной деятельности для управленцев может объясняться потребностью в новых горизонтах, личных и профессиональных достижениях, когда возможностей продвижения по карьерной лестнице в «родной» компании, «родной» отрасли все меньше (например, упадок компании, ее реорганизация). Следует рассмотреть и ситуации, когда представителя управленческой команды увольняют. Среди причин увольнений принято выделять экономические и корпоративные факторы – слияние компаний, смена курса развития компании, желание сменить стиль управления и другие.

Смена профессии, переход из одной отрасли в другую, часто сопровождаются вынужденной деформацией стиля жизни человека [4], нарушением ощущения времени, потерей смысла жизни, снижением эффективности стратегий совладания [13]. Вполне логичен вопрос: «Какие личностные ресурсы помогают человеку, в условиях трансформации сложившихся систем отношений, ценностных ориентаций, паттернов профессионального поведения, целесообразно адаптироваться под изменяющиеся условия, осознанно выстраивать новые программы будущих действий? В числе таких психологических (личностных) ресурсов, выделяют осознанную саморегуляцию (Д.А. Леонтьев, В.И. Моросанова, А.К. Осницкий), жизнестойкость (С. Мадди, Д.А. Леонтьев, Е.И. Рассказова), осмысленность жизни (А. Антоновский). Мы предполагаем, что осознанная саморегуляция, жизнестойкость, смысло-жизненные ориентации могут оказаться теми механизмами, которые в сложных жизненных ситуациях обеспечат продуктивность построения жизненных и профессиональных планов человека, в том числе и в ситуации смены вида профессиональной деятельности.

Согласно концепции О.А. Конопкина, «система осознанной саморегуляции инициирует, поддерживает и управляет разными видами и формами произвольной активности, непосредственно реализуя достижение принимаемых человеком целей» [5, с. 12]. С позиции ресурсного подхода осознанная саморегуляция рассматривается как метаресурс достижения целей и решения разнообразных задач жизнедеятельности и включает систему ресурсов когнитивно-операционального и личностно-регуляторного уровней (В.И. Моросанова) [9].

К значимым предикторам совладания со стрессовыми ситуациями принято относить жизнестойкость, как особый паттерн структуры установок и навыков, позволяющих превратить изменения окружающей действительности в возможности человека. Обладая жизнестойкостью, человек способен обеспечить осмысленное и активное взаимодействие с окружающим нас миром. Согласно концепциям S. Kobasa [15], S. Maddi [16] жизнестойкость (hardiness) определяется как особая личностная диспозиция, включающая три компонента: вовлеченность, контроль, принятие риска.

Перед человеком в ситуации жизненного выбора, определения жизненного пути, возникает комплекс «задач на смысл». Смысловая сфера включает в себя образ желаемого будущего, установки и ориентиры, от которых отталкивается человек при осуществлении выбора. Стабилизация образа мира возможна только при наличии устойчивого смыслового ядра личности [1]. Осмысленность жизни операционализируется через «смысло-жизненные ориентации» Д.А. Леонтьева. Смысло-жизненные ориентации личности это, по сути, продукт системы отношений человека с самим собой, с другими людьми, с миром в целом.

Цель исследования – провести сравнительный анализ регуляторно-личностных конструктов у респондентов, занимающих рядовые и управленческие профессиональные позиции, находящихся в ситуации смены вида профессиональной деятельности.

Базой для проведения исследования стали Центр занятости населения г. Ставрополя, а также Северо-Кавказский федеральный университет, на базе которого слушатели проходили профессиональную переподготовку.

В эмпирическом исследовании, данные которого приведены частично, приняли участие 260 респондентов, находящихся в ситуации смены видов деятельности. Выборку составили 137 женщин и 123 мужчины. Из них руководителей среднего звена 27 человек.

Для проведения эмпирического исследования был подобран комплекс стандартизированных методик, обладающих достаточной степенью валидности, объективности и надежности в изучении регуляторно-личностных конструкторов [11].

Для выявления осознанной саморегуляции произвольной активности респондентов использовался опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ) В.И. Моросановой [10]. Методика позволяет установить общий уровень осознанной саморегуляции, основные регуляторные процессы – планирование, моделирование, программирование, оценка результатов, а также регуляторно-личностные свойства: гибкость и самостоятельность.

Для определения системы убеждений личности, выступающих механизмами противостояния стрессам, использовался тест жизнестойкости С. Мадди, адаптированный Д.А. Леонтьевым и Е.И. Рассказовой [6]. Опросник содержит единую шкалу «жизнестойкость», а также ее компоненты, которые стимулируют личность преодолевать жизненные обстоятельства: вовлеченность, контроль, принятие риска.

Осмысленность жизни в исследовании оценивалась с помощью теста смысловых ориентаций Д.А. Леонтьева [7]. Тест является адаптированной версией методики Джеймса Крамбо и Леонарда – «Цель в жизни», и включает пять субшкал: «цели в жизни», «интерес и эмоциональная насыщенность жизни», «результативность жизни», как общий показатель осмысленности жизни и «локус контроля Я», «локус контроля жизни», как аспекты локуса контроля.

Для оценки личностных факторов использовался пятифакторный личностный опросник (Р. МакКрае, П. Коста в адаптации А.Б. Хромова, 1999), который позволяет дать оценку выраженности таким независимым переменным как: нейротизм, экстраверсия, открытость опыту, сотрудничество, добросовестность [12].

Для исследования типа мотивации работников, планирующих смену вида профессиональной деятельности, использовался тест оценки типа мотивации В.И. Герчикова. В методику заложены устойчивые типы мотивации, которые складываются у человека в течение трудовой жизни: инструментальный тип, профессиональный тип; патриотический тип; хозяйский тип [3].

В исследовании использовалась методика диагностики копинг-механизмов Э. Хейма (E. Heim). Данная методика позволяет изучить ситуационно-специфические типы копингов, отражающих действие когнитивных, эмоциональных и поведенческих копинг-механизмов. [14].

Математико-статистическая обработка данных проводилась в среде SPSS статкласс, путём расчёта описательных статистик, t-критерия Стьюдента.

Результаты исследования. Между респондентами, занимающими рядовые и управленческие профессиональные позиции установлены значимые различия по всем показателям теста смысловых ориентаций, отдельным показателям осознанной саморегуляции и жизнестойкости. По остальным показателям значимых различий не установлено (табл. 1).

Таблица 1 – Результаты сравнительного анализа регуляторно-личностных конструкторов у респондентов, занимающих рядовые и управленческие профессиональные позиции

Variable	Исполнитель	Руководитель	p	U-критерий Манна-Уитни
Копинги				
Когнитивные	2,2	2,4	0,0955	0,093453
Эмоциональные	2,6	2,6	0,9906	0,981667
Поведенческие	2,2	2,4	0,1011	0,113767

Осознанная саморегуляция				
Планирование	6,2	6,1	0,7763	0,431464
Моделирование	5,6	6,2	0,2113	0,293594
Программирование	6,1	6,6	0,0545	0,045445
Оценивание результатов	5,7	6,3	0,0891	0,061380
Гибкость	6,3	6,5	0,4993	0,710103
Самостоятельность	5,5	5,1	0,3479	0,345433
ОурС	30,2	31,9	0,1323	0,137766
Пятифакторный личностный опросник				
Экстраверсия	48,3	47,8	0,7907	0,876470
Привязанность	48,3	50,9	0,1799	0,155423
Контролирование	53,8	55,3	0,4595	0,177339
Эмоциональность	53,9	56,7	0,2181	0,120399
Игривость	46,0	43,9	0,3937	0,247803
Достоверность	4,4	5,1	0,1917	0,145081
Смысложизненные ориентации				
ОЖ (осмысленность жизни)	96	106	0,0186	0,011527
Цели	29	32	0,0352	0,040182
Процесс	53	60	0,0124	0,011307
Результат	24	27	0,0055	0,004092
ЛК-Я	20	22	0,0383	0,023735
ЛК-жизнь	29	31	0,1744	0,174748
Жизнестойкость				
Жизнестойкость	83	93	0,0172	0,010587
Вовлечённость	35	42	0,0006	0,000526
Контроль	31	33	0,1946	0,176472
Принятие риска	17	18	0,2537	0,194415
Тип мотивации				
Инструментальный	0,38	0,33	0,0807	0,069059
Профессиональный	0,37	0,39	0,5670	0,692070
Патриотический	0,22	0,21	0,6953	0,790020
Хозяйский	0,27	0,25	0,3380	0,301113

Так показатели общей осмысленности жизни у респондентов-руководителей значительно более выражены, чем у респондентов, не занимающих управленческие позиции. Показатели «цели в жизни», «удовлетворенность самореализацией» и «управляемость жизнью» имеют средне выраженные позиции, тогда как «интерес к жизни», «локус контроля – Я» выражены, что свидетельствует о стремлении респондентов организовать свою жизнь так, чтобы она соответствовала представлениями о ее смысле.

У респондентов занимающих рядовые профессиональные позиции источник смысла жизни в настоящем (процесс). Вероятно, смысл их жизни состоит в том, что чтобы просто жить. Высокие баллы по шкале «процесс» и низкие по остальным дают основание характеризовать данных респондентов с гедонистической позиции, то есть как людей живущего сегодняшним днем.

Диспозиция жизнестойкости, включающая показатели «вовлеченность», «контроль» и «принятие риска» имеет выраженные значения у обеих групп респондентов. Однако, следует отметить значимые отличия у «респондентов-управленцев» по общему показателю жизнестойкости и компоненту «вовлеченность». Управленцы убеждены в том, что их активная жизненная позиция, несомненно, повлияет на результаты поиска достойной работы, обеспечит возможность найти нужное и интересное, что позволяет справиться с внутренним напряжением.

Показатели осознанной саморегуляции, как целостной системы психических средств, с помощью которой человек управляет своей целенаправленной активностью, у «управленцев» не отличаются от остальной выборки по большинству компонентов. Значимые различия установлены только по показателям «программирование» и «оценивание результатов». Выраженная способность обдуманно взвешивать свои действия и поступки, для достижения намеченных целей, сформированность и устойчивость субъективных критериев оценки полученных результатов позволяют в условиях неопределенности, в новых обстоятельствах гибко менять программу действий для достижения поставленных целей и адаптироваться к изменяющимся условиям.

В целом, сравнительный анализ регуляторно-личностных характеристик респондентов в ситуации смены вида профессиональной деятельности позволяет сделать следующие выводы.

Существуют значимые различия между респондентами, занимающими рядовые и управленческие профессиональные позиции в ситуации смены вида профессиональной деятельности. Респонденты, занимающие управленческие профессиональные позиции характеризуются более выраженной осмысленностью своих жизненных целей, процесса жизни как такового, вместе с тем, в сложившейся жизненной ситуации, у них возникают сомнения в способности контролировать события, свободно принимать решения. Отмечается выраженная готовность выносить неустрашимую тревогу в ситуации выбора будущего, которая проявляется в активном поиске стоящего и лично значимого вида профессиональной деятельности. Управленцы убеждены в том, что их активная жизненная позиция, несомненно, повлияет на результаты поиска стоящей работы, однако наличие умеренно выраженной убежденности в том, что их знания и опыт выступают ресурсами в условиях отсутствия надежных гарантий успеха, могут приводить к внутреннему напряжению. Показатели осознанной саморегуляции демонстрируют индивидуальную развитость у управленческих кадров регуляторного процесса программирования, способности продумывать способы своих действий и поведения для достижения намеченных целей, сформированность и устойчивость субъективных критериев оценки полученных результатов.

Таким образом, в проведенном исследовании подтвердились данные о том, что уровень развития осознанной саморегуляции, жизнестойкости, осмысленности жизни выступают не только значимыми предикторами успешности адаптации управленческих кадров к ситуации смены вида профессиональной деятельности, но и ресурсом преодоления ситуации неопределенности в условиях выбора.

Список использованной литературы:

1. Андреева Г.М. Психология социального познания. М.: Мысль, 1997. – 452 с.
2. Банщикова Т.Н., Соколовский М.Л. Осознанная саморегуляция как предиктор жизнестойкости субъекта в ситуации смены вида профессиональной деятельности // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2021. № 1(82). С. 163-171.
3. Герчиков В.И. Типологическая концепция трудовой мотивации. Часть 1. // Мотивация и оплата труда. 2005. № 2. С. 53-62.
4. Иванов Т.Ю., Рассказова Е.И. Жизнестойкость как фактор совладания с требованиями на рабочем месте // Психология стресса и совладающего поведения: ресурсы, здоровье, развитие : Международная научная конференция / отв. ред.: Т. Л. Крюкова, М. В. Сапоровская, С. А. Хазова ; Костромской государственный университет имени Н. А. Некрасова. Москва, 2016. С. 155-157.
5. Конопкин О.А. Механизмы осознанной саморегуляции произвольной активности человека // Субъект и личность в психологии саморегуляции. М. Ставрополь: Изд-во ПИ РОА, СевКавГТУ, 2007. С. 12-30.
6. Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Тест жизнестойкости. М.: Смысл, 2006. – 63 с.
7. Леонтьев Д.А. Тест смысло-жизненных ориентации (СЖО). 2-е изд. М.: Смысл, 2000. – 18 с.
8. Лучшие практики для своевременного и осознанного решения о карьере. URL: <https://www.execunet.com/best-practices-timely-well-informed-career-decision/>.

9. Моросанова В.И. Осознанная саморегуляция произвольной активности человека как психологический ресурс достижения целей // Теоретическая и экспериментальная психология. 2014. Т. 7. № 4. С. 62-78.
10. Моросанова В.И., Бондаренко И.Н. Диагностика саморегуляции человека. Москва.: Когито-центр, 2015. С. 125-141.
11. Фомина Е.А., Польшенко О.В. Диагностика особенностей жизнестойкости и ее регуляторных механизмов в условиях смены видов профессиональной деятельности // Личность: ресурсы и потенциал. 2019. № 4. С. 38-44. URL: https://science.potentials.ru/content/issues/2019.12/issue4_article7.pdf.
12. Хромов А.Б. Пятифакторный опросник личности: Учебно-методическое пособие. Курган: Изд-во Курганского гос. университета, 2000. – 23 с.
13. Чуйкова Т. С. К вопросу о гендерной обусловленности реагирования в ситуации негарантированной работы // Гендерные режимы современного общества: мозаика сценариев маскулинности и феминности : Международная научно-практическая конференция, 16–17 мая 2019 г. / Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы. Уфа : Изд-во «Диалог», 2019. С. 165-171.
14. Heim E. Coping und Adaptivitat: Gibt es geeignetes oder ungeeignetes Coping, Psychother., Psychosom., med. Psychol. 1988. N 1. 102 p.
15. Kobasa D. Personality and social resources in stress resistance [Text] / D. Kobasa, M. Puccetti // Journal of personality and social psychology. 1983. Vol. 45. N 4.
16. Maddi S. R., Khoshaba D. M. Hardiness and Mental Health // Journal of Personality Assessment. 1994. Oct. Vol. 63. N 2. P. 265-274.

Regulatory and personal potential of a leader in a situation of changing the type of professional activity

Banshchikova T. N.

PhD in Psychology, Associate Professor, Head of the Scientific and Educational Center for Psychological Support of Personal and Professional Development of the North Caucasus Federal University

E-mail: sevkav@mail.ru

Abstract

The article presents the results of a comparative analysis of the regulatory and personal constructs among respondents who hold ordinary and managerial professional positions, who are in a situation of changing the type of professional activity. The empirical research involved 260 respondents. The sample consisted of 137 women and 123 men. Of these, 27 are middle managers. The study has proved the level of development of conscious self-regulation, vitality, meaningfulness of life are significant predictors of successful adaptation of management personnel to the situation of changing the type of professional activity.

Key words

• management personnel • regulatory and personal potential • resilience • conscious self-regulation • meaningfulness of life •

References

1. Andreeva G.M. Psychology of social cognition. M.: Thought, 1997. – 452 p.
2. Banshchikova T.N., Sokolovsky M.L. Conscious self-regulation as a predictor of the subject's lifescopy in the system of changing the type of professional activity // Bulletin of the North Caucasian Federal University. 2021. N 1 (82). P. 163-171.
3. Gerchikov V.I. Typological concept of labor motivation. Part 1. // Motivation and remuneration. 2005. N 2. P. 53-62.
4. Ivanov T.Yu., Rasskazova E.I. Resilience as a factor in coping with demands in the workplace // Psychology of stress and coping behavior: resources, health, development: International scientific conference / otv. ed.: T. L. Kryukova, M. V. Saporovskaya, S. A. Khazova; Kostroma State University named after N.A.Nekrasov. Moscow, 2016. P. 155-157.
5. Konopkin O.A. The mechanisms of conscious self-regulation of voluntary human activity // Subject and personality in the psychology of self-regulation. M. Stavropol: Publishing house of PI ROA, SevKavGTU, 2007. P. 12-30.
6. Leontiev D.A., Rasskazova E.I. Viability test. M.: Meaning, 2006. – 63 p.
7. Leontiev D.A. Life-Meaning Orientation Test (LSS). 2nd ed. M.: Meaning, 2000. – 18 p.
8. Best practices for making timely and informed career decisions. URL: <https://www.execunet.com/best-practices-timely-well-informed-career-decision/>.
9. Morosanova V.I. Conscious self-regulation of voluntary human activity as a psychological resource for achieving goals // Theoretical and Experimental Psychology. 2014. Vol. 7. N 4. P. 62-78.
10. Morosanova V.I., Bondarenko I.N. Diagnostics of human self-regulation. Moscow: Kogito-center, 2015. P. 125-141.
11. Fomina E.A., Polchenko O.V. Diagnostics of vitality and its regulatory mechanisms in the context of a change in professional activity // Personality: resources and potential. 2019. N 4. P. 38-44. URL: https://science.potentiales.ru/content/issues/2019.12/issue4_article7.pdf.
12. Khromov A.B. Five-factor personality questionnaire: Study guide. Kurgan: Publishing house of the Kurgan state. University, 2000. – 23 p.
13. Chuikova T.S. To the issue of gender conditioning of response in a situation of unsecured work / Bashkir State Pedagogical University named after M. Akmulla. Ufa: Dialogue Publishing House, 2019. P. 165-171.
14. Heim E. Coping und Adaptivitat: Gibt es geeignetes oder ungeeignetes Coping, Psychother., Psychosom., med. Psychol. 1988. N 1. 102 p.
15. Kobasa D. Personality and social resources in stress resistance // Journal of personality and social psychology. 1983. Vol. 45. N 4.
16. Maddi S. R., Khoshaba D. M. Hardiness and Mental Health // Journal of Personality Assessment. 1994. Oct. Vol. 63. N 2. P. 265-274.