

## Настройки работы и ее предикторы: дифференциация выраженности по профессиональным группам

Научный руководитель – Лепехин Николай Николаевич

*Ильина Ольга Николаевна*

*Аспирант*

Санкт-Петербургский государственный университет, Факультет психологии,  
Санкт-Петербург, Россия  
*E-mail: moyapochtaoi@mail.ru*

Динамичность бизнес-ситуации требует интегративного проактивного подхода к обеспечению устойчивой деятельности организации (resilience at work) [4]. Важное значение для устойчивости на рабочем месте имеет проактивное поведение сотрудников, направленное на оптимизацию дизайна работы и предупреждению выгорания [1,3]. Согласно концепции требований и ресурсов (JD-R), настройки работы (job crafting), определяются как проактивные изменения, вносимые работником в задачи и ресурсы дизайна работы для достижения лучшего своего потенциала и рабочей среды. Выделено четыре направления настроек работы – увеличение структурных ресурсов в работе, увеличение социальных ресурсов в работе, увеличение сложности рабочих задач, сокращение обременительных требований [2].

В данном докладе представлены результаты диссертационного исследования, анализирующие различия в уровне предпочтения различных стратегий проактивных настроек работы и их предикторов у различных профессиональных групп. Ранее были описаны предикторы настройки работы, включающие личностные ресурсы, ресурсы работы, мотивационный аспект, вовлеченность в работу.

**Процедура и методы исследования.** Выборку составили 552 респондента, представляющие следующие профессиональные группы: сотрудники сферы безопасности (N=139), IT (N=83), менеджеры по работе с клиентами (N=133), бухгалтера (N=198). Сбор данных проходил посредством онлайн опроса.

В работе использовались следующие методики: «Шкала настройки работы» (адапт. Маничев и др., 2023), «Психологический капитал» (адапт. Маничев, Погребицкая, 2018), «Шкала базового самооценивания» (адапт.: Маничев, Лепехин, Ильина, 2022), «Толерантность к неопределённости» (адапт. Осин, 2016), «Личностные факторы принятия решения – 21», Корнилова, 2014, «Дизайн работы» (адапт. Маничев, 2016), «Воспринимаемое отношение коллег к проявлению проактивного поведения» (авторский опросник), «Мотивация профессиональной деятельности» (Реан, 2013), «Ольденбургский опросник профессионального выгорания» (адапт. Смирнова, 2017). Основные методы математической обработки: t- критерий Стьюдента, ANOVA.

**Результаты.** Для профессиональных групп обнаружены следующие статистически значимые различия ( $p < 0,05$ ):

1. Настройки работы (различия между группами):

1.1. Сотрудники IT более склонны усложнять структурные ресурсы, чем бухгалтера и менеджеры;

1.2. Сотрудники IT оценивают, что их коллеги более благоприятно относятся к проявление проактивного поведения, по сравнению бухгалтерами и менеджерами.

2. Настройка работы (различия внутри групп):

2.1 Сотрудники сферы безопасности. Более склонны увеличивать структурные ресурсы чем проявлять другие стратегии поведения. Также более выражена направленность на

усложнение задач, чем на увеличение социальных ресурсов. Более склонны снижать требования, чем усложнять задачи;

2.2 Сотрудники ИТ. Более склонны увеличивать структурные ресурсы, чем проявлять другие модели поведения настройки работы. Увеличение Социальных ресурсов у данной категории менее выражены, чем усложнение задач и снижение требований. Усложнение рабочих задач более сильно выражено, чем снижение требований;

2.3 Менеджеры по работе с клиентами. Увеличение структурных ресурсов выше, чем увеличение социальных ресурсов и усложнение задач. Увеличение социальных ресурсов менее выражено, чем у усложнения задач и снижение требований, в свою очередь усложнение требований выше снижения требований;

2.4 Бухгалтера. Наблюдаются значимы различия во всех направленностях настройки работы. Бухгалтерам более свойственно направлять свои усилия на увеличение структурных ресурсов и усложнять требования. Менее выражено снижение требований и увеличение социальных ресурсов.

3. Личностные ресурсы. Сотрудники сферы безопасности в среднем оценивают себя и свои возможности в негативном ключе, чем представители ИТ, менеджеры, бухгалтера.

4. Рабочие ресурсы:

4.1 Представители сферы безопасности в среднем склонны оценивать ниже сложность своих задач, чем сотрудники заняты в ИТ сфере и бухгалтерии;

4.2 Кооперативные отношения внутри организации выше у менеджеров, чем у бухгалтеров;

4.3 Взаимодействие за пределами организации выше у менеджеров по работе с клиентами, чем у ИТ и бухгалтерии;

4.4 рабочим коммуникации за пределами организации у сотрудников сферы безопасности выше, чем у представителей ИТ.

5. Мотивация. Сотрудники ИТ менее склонны избегать неудач, чем бухгалтера, менеджеры.

6. Вовлеченность. Сотрудники ИТ более вовлечены в работу и энергичны, чем сотрудники бухгалтерии.

Результаты вносят вклад в понимание различий в выраженности личностных ресурсов и предпочтений того или иного вида проактивного поведения у сотрудников разных профессий. Это позволяет определить нормативную выраженность проактивного поведения при отборе персонала, формировании кадрового резерва, выдвижении на должность. Для дальнейшего интегрирования полученных результатов в практику отделов HR необходимы исследования наиболее предпочтительных форм проактивного поведения и определение его оптимального уровня для должностных позиций в различных профессиональных группах.

Автор выражает благодарность научному руководителю к. псих. наук Лепехину Н. Н. и сотрудникам кафедры эргономики и инженерной психологии СПбГУ за ценные советы, высказанные при обсуждении исследования.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, проект «Интегративная устойчивость организационной деятельности на основе взаимодействия персональных, командных и управленческих ресурсов», № 24-28-00603.

## Источники и литература

- 1) Ильина О.Н., Лепехин Н.Н., Маничев С.А. Проактивное рабочее поведение: концепции и направления исследований // Организационная психология. 2022. Т. 12. № 1. С. 92-127.

- 2) Bakker B. A., Demerouti E. Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward // Journal of Occupational Health Psychology, 2017. Vol. 22 № 3. P. 273–285.
- 3) Duchek, S. Organizational resilience: A capability-based conceptualization // Business Research, 2020. Vol.13 № 1. PP. 215–246.
- 4) Galy A., Chênevert D., Fouquereau E., Groulx P. Toward a new conceptualization of resilience at work as a meta-construct? // Frontiers in Psychology, 2023.