

ЗАМЕНИТЬ ТИТУЛЬНЫМ ЛИСТОМ

**ФОРМИРОВАНИЕ АДАПТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ
ЛИЧНОСТИ В СИТУАЦИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА**

Дипломная работа

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ АДАПТИВНОСТИ У МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ В СИТУАЦИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА.....	5
1.1 Социально-экономический контекст и важность адаптивного поведения в условиях поиска работы.....	5
1.2 Изучение адаптивного поведения личности и возможные средства прогнозирования.....	8
1.3 Адаптивное профессиональное поведение и трудовая деятельность.....	14
1.4 Факторы адаптивности поведения при трудоустройстве.	21
1.5 Мероприятия по повышению адаптивности поведения личности при трудоустройстве.....	26
ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ АДАПТИВНОГО И ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ В ПЕРИОД ТРУДОУСТРОЙСТВА.....	32
2.1 Модель адаптивного и девиантного поведения.....	32
2.2 Характеристики организации.....	35
2.3 Характеристики рабочего места.....	35
2.4. Информация о работе и ее влияние на ожидание соискателей.....	35
2.5 Конфликт ожиданий.....	35
2.6 Когнитивное состояние.....	35
2.7 Неудовлетворенность трудовой деятельностью.....	35
2.8 Адаптивное и девиантное поведение.....	35
2.9. Формы адаптивного поведения по отношению к руководству.....	35
2.9.1 Работа Vis-a-vis.....	35
2.9.2 Карьера Vis-a-vis.....	35

ГЛАВА 3. АДАПТАЦИЯ К ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ИЗМЕНЕНИЕ СЕБЯ И СИТУАЦИИ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ УСПЕХА.....	36
3.1 Адаптация в условиях трудоустройства через три парадигмы.....	36
3.2 P-E fit: Адаптация для соответствия рабочей среде.....	36
3.3 Забота о комфортной трудовой деятельности.....	36
3.4 Контроль над карьерой.....	36
3.5 Адаптивное поведение в отношении рабочей среды среди студентов.....	36
3.6.1 Воспринимаемая серьезность.....	36
3.6.2 Воспринимаемая уязвимость.....	36
3.6.3 Воспринимаемая самооффективность.....	36
3.6.4 Воспринимаемая эффективность реакции.....	36
3.7.1 Адаптивность при трудоустройстве как стратегия повышения устойчивой занятости: Проактивная личностная перспектива.....	36
3.7.2 Проактивная личность и адаптивность поведения в трудовой среде.....	36
3.7.3 Проактивная личность и карьерная идентичность.....	36
3.7.4 Опосредованная роль карьерной идентичности.....	36
3.7.5 Проактивная личность и успех в трудовой деятельности	36
3.7.6. Опосредующая роль успеха трудовой деятельности....	36
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	38
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	39
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	40

ВВЕДЕНИЕ

В нашей стране и за рубежом существует большое количество работ, посвященных изучению вопросов поведения человека в кризисных ситуациях. Особенность этих работ состоит в том, что они проводились в относительно стабильных экономических условиях или в условиях сложившихся рыночных отношений.

В настоящее время, в бурный период социальных потрясений, с крушением старых укладов жизни, переоценкой ценностей, количество сложных ситуаций значительно возросло. Кардинальные изменения, происходящие в современном обществе, нестабильность и непредсказуемость социальных процессов предъявляют к личности возрастающие требования: с одной стороны, к удовлетворению социальных потребностей и продуктивному взаимодействию с окружающей средой, а с другой стороны, к сохранению внутренней стабильности, индивидуальности и возможность самореализации.

С момента перехода страны к новым формам экономической жизни и появлением нового социально-экономического явления в нашем обществе - безработицы -

возникает вопрос о ее влиянии на психологическое состояние человека и необходимости поиска соответствующих мер по коррекции ее негативных последствий, возможности способствовать психосоциальной адаптации, разрабатывать и внедрять новые формы и средства психологической поддержки людей, находящихся в трудных ситуациях.

Изучение поведения человека в трудных ситуациях является одним из общезначимых направлений научных исследований и ставит большое количество теоретических и практических вопросов.

В большинстве случаев безработица в первую очередь влияет на психологическое состояние людей. В последнее время все большее число исследователей рассматривают безработицу как состояние, которое сопровождается значительными рисками развития психологического дистресса, означающего неудовлетворенность жизнью, неуверенность в себе, снижение социальной мотивации и уровня активности, потерю основных жизненных целей, изменение мотивации к достижению целей, самооценки и уровня социальной и психологической адаптации. В результате повышается уровень психоэмоционального напряжения, ухудшаются показатели нервно-психического здоровья, сворачивается поисковая деятельность, направленная на изменение ситуации.

Степень изученности. Наиболее развитая научно-теоретическая база психологии, посвященная изучению психологического воздействия безработицы и поведения личности при трудоустройстве обнаруживается в трудах зарубежных исследователей. В то же время в последние годы внимание отечественных психологов все чаще обращается к изучению личностных методов и моделей поведения, которые

человек использует не только в трудных жизненных ситуациях, но и в типичных бытовых условиях (Л.И. Анциферова), К.А. Абулханова -Славская, А.А. Кроник, Е.К. Завьялова, Б.Д. Парыгин, И. В. Кучеренко и др. В то же время мы считаем, что психологические средства повышения адаптивности индивидуального поведения еще не полностью описаны.

В данной работе мы продолжили темы, рассмотренные отечественными учеными, и дополнительно проанализировали и систематизировали методы исследования индивидуального поведения, факторов его адаптивности, психологических средств повышения поведенческой адаптивности при приеме на работу людей. Самое важное для нас – изучить, как человек справляется с трудностями в процессе трудоустройства, какие модели поведения он будет предпринимать, чтобы предотвратить вызванное им эмоциональное потрясение, какие психологические факторы влияют на поведение человека в процессе трудоустройства и как сделать его более эффективным.

Достижение полной занятости и снижение уровня безработицы – одна из 17 целей устойчивого развития (ЦУР)¹, поставленных Организацией Объединенных Наций перед лицом COVID-19 и сложной глобальной экономической ситуации. Несмотря на то, что правительства, общество и организации прилагают усилия для достижения ЦУР, основополагающее значение для решения проблемы занятости имеет то, как работники проявляют свою субъективную инициативу и повышают свою адаптивность при трудоустройстве. Повышение адаптивности сотрудников

¹ Цели устойчивого развития.

к трудовой деятельности, укрепление их психологической способности противостоять карьерным изменениям, является гарантией устойчивой занятости. В свете главной роли силы и уникальных характеристик нового поколения сотрудников на рабочем месте, данное исследование направлено на изучение взаимосвязи между проактивной личностью и адаптивностью к трудовой деятельности. Согласно теории построения карьеры, в данном исследовании была построена модель умеренного опосредования для проверки влияния проактивной личности на адаптивность к карьере через карьерную идентичность и успех трудовой деятельности, а также модераторской роли взаимозависимости задач. В результате опроса 285 сотрудников нового поколения было установлено, что проактивная личность оказывает значительное положительное влияние на адаптивность к карьере, а карьерная идентичность и успех трудовой деятельности опосредуют эту связь. Взаимозависимость задач модерирует эту связь. Полученные результаты расширяют исследования теории построения карьеры с учетом индивидуальных и контекстуальных факторов, а также дают представление о повышении устойчивости управления человеческими ресурсами и поддержке устойчивого экономического развития.

В работе также рассматривается текущий социокультурный контекст, в частности недавние изменения в сфере труда и их основные последствия для молодежи. Внимание также уделяется последствиям, не только трудовым, но и социальным и образовательным, которые имел для молодежи недавний пандемический кризис COVID-19.

Затем анализируется конструкт «карьерной адаптивности», который в описанном контексте оказывается полезным для реагирования на последние изменения и для развития способности молодых людей справляться с проблемами, связанными с плавным переходом от школы к миру труда.

Затем этот конструкт исследуется более подробно, анализируются переменные, с которыми он связан и которые могут его предсказать. Взаимосвязь между карьерной адаптивностью и такими переменными, как надежда, жизнестойкость, ориентация на будущее, перспектива будущего времени, счастье и социальная поддержка, самоэффективность и самооценка.

Далее анализируется влияние карьерной адаптивности и связанных с ней переменных на карьерные аспекты, включая процесс трудоустройства, широту карьерных интересов, обратную связь по карьерным целям, трудности принятия решений и карьерную тревогу. Этот анализ позволяет предположить, что вмешательства, направленные на адаптацию к трудовой деятельности, могут быть полезны для повышения способности молодых людей справляться с карьерными проблемами и переходами путем развития их способности разрабатывать карьерные цели и действовать в соответствии с ними.

Также рассматривается влияние адаптивности к трудовой среде и связанных с ней переменных на удовлетворенность жизнью в целом, подчеркивая, что мероприятия, направленные на поощрение молодых людей к повышению их карьерной адаптивности или связанных с ней конструктов, могут помочь улучшить их оценку собственного качества жизни.

В заключение рассмотрены некоторые примеры из отечественной и зарубежной литературы, посвященные карьерной адаптации и мероприятиям по построению карьеры.

Практическая часть работы сосредоточена на изучении поведенческих проблем в процессе поиска работы и построении карьеры и использовании психологических средств, влияющих на успешность трудоустройства.

Объектом исследования является адаптивное поведение личности в ситуациях трудоустройства.

Предметом исследования являются психологические средства формирования индивидуального адаптивного поведения в трудовой деятельности.

Целью данной работы является выявление системы психологических средств, влияющих на формирование адаптивного поведения личности в ситуациях трудоустройства.

В соответствии с целью исследования и выдвинутой были определены следующие **задачи**:

1. Выявить психологические особенности адаптивного поведения личности в процессе трудоустройства.

2. Представить модель профессионального адаптивного поведения, призванную прояснить негативные поведенческие эффекты, вызванные конфликтом ожиданий между сотрудником и руководством.

3. Определить систему психологических средств, влияющих на развитие адаптивного поведения личности в процессе построения карьеры.

4. Разработать модель психологической поддержки трудоустройства безработных.

5. Выявить когнитивные состояния, установки и конкретные формы поведения, которые являются результатом ожиданий.

6. Изучить эмпирически влияние психологических средств на формирование адаптивного поведения при поиске работы и построении карьеры.

Методологической основой дипломной работы является система оценки адаптивного поведения (ABAS), личностный опросник, «Адаптивность» А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина, психодиагностическая методика «Адаптационная готовность личности» Григорьевой М. В., шкала карьерно-адаптационных способностей (CAAS) (М. Савикас, Э. Порфели), Методика В.И. Моросановой «Стиль саморегуляции поведения – ССПМ».

Теоретическая значимость данной работы заключается в анализе основных направлений исследований индивидуального поведения, позволяющих описать поведение как процесс социальной и личностной детерминации. В ходе рассмотрения проблемы были выявлены факторы индивидуального адаптивного поведения, классифицированы формы и типы адаптивного поведения при трудоустройстве. Описана и теоретически продемонстрирована модель психологической поддержки безработных в процессе поиска новой работы.

Дипломная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, включающего *** наименований, включая источники на иностранном языке, и приложения. В тексте работы имеются *** таблиц и ***рисунков. Общий объем работы *** страниц.

ГЛАВА 1. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ АДАПТИВНОСТИ У МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ В СИТУАЦИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА

1.1 Социально-экономический контекст и важность адаптивного поведения в условиях поиска работы

Изменения последнего столетия, такие как глобализация, экономический прогресс, демографические изменения, интернационализация и экономические кризисы, привели к радикальным переменам в мире труда, сделав трудовую деятельность все более непредсказуемой. Сегодняшний мир труда, в котором нет четких границ, ставит перед молодыми людьми множество серьезных задач, связанных с принятием решений о трудоустройстве и построением карьеры. Возрос уровень безработицы, особенно среди молодежи. Изменения в мире труда также заставляют молодых людей менять работу чаще, чем в прошлом, и менее тщательно подходить к выбору работы, на которую они готовы согласиться². Поиск работы становится все более сложным процессом, тем более для тех, кто впервые вступает в мир труда.

В 2021 году по оценке Минтруда каждый десятый человек в возрасте от 18 до 24 лет относился к категории NEET³, то есть не работает и не посещали учебные заведения. Другой острой проблемой в России, как и в других странах, является молодежная безработица, которая касается лиц в

² Cabras, C., Mondo, M. (2018). Future Orientation as a Mediator Between Career Adaptability and Life Satisfaction in University Students. *Journal of Career Development*, 45(6), 597-609.

³ Аббревиатура, используемая для описания молодых людей, не желающих учиться и работать.

возрасте от 15 до 24 лет, которые могут найти работу и активно ее ищут, но не имеют работы. В России уровень безработицы среди молодежи от 15 до 24 лет по итогам сентября 2022 года составил 31,6%.

Это усугубляется последствиями, которые пандемия COVID-19 оказала на экономику и общество. Экономический кризис, вызванный COVID-19, привел к потере большого количества рабочих мест и повышению уровня незащищенности, что негативно отразилось на молодежи во всем мире.

Молодежь – одна из групп, наиболее чувствительных к колебаниям на рынке труда, поскольку возраст является одним из факторов неравенства на рынке труда. В 2020 году 267 миллионов молодых людей в возрасте от 15 до 24 лет (22 % этой возрастной группы) во всем мире не имели работы, образования или профессиональной подготовки (Международная организация труда, 2020). Более того, наличие оплачиваемой работы не является гарантией того, что она будет достойной. Действительно, за годы пандемии мир труда претерпел ряд изменений, которые угрожают подорвать качество условий труда, включая использование неформальной самозанятости, рост дистанционной работы и увеличение числа срочных контрактов и низкооплачиваемых стажировок для молодежи (International Labour Organisation, 2022).

Согласно результатам Глобального опроса молодежи и COVID-19 (Международная организация труда, 2020), в мире 17% молодых людей в возрасте 18-29 лет прекратили работать из-за пандемии, а люди зрелого возраста, имеющие работу, столкнулись с сокращением рабочего времени и доходов.

Кризис COVID-19 «затронул многих молодых людей в критический период их жизни, прервав переход от учебы в школе или университете к работе» (Международная организация труда, 2021). Фактически пандемия нарушила возможности получения образования, особенно в странах, которые не успели перейти на дистанционное обучение (International Labour Organisation, 2021), и усугубила существующее социальное неравенство. Из-за изоляции у детей было мало социальных и образовательных стимулов, и разрыв в возможностях между молодыми людьми из семей с разным культурным уровнем увеличился. Об этом свидетельствует тот факт, что в период с 2019 по 2020 год во многих странах увеличилась доля лиц, не посещающих школу (Международная организация труда, 2021).

По данным Глобального исследования молодежи и COVID-19 (2020) Международной организации труда, 13 % молодых людей, то есть примерно каждый восьмой, полностью прервали свое образование с начала пандемии, причем в разных странах наблюдаются значительные различия, а в странах с низким уровнем дохода этот показатель выше. Кроме того, несмотря на то, что различные страны пытались обеспечить определенную непрерывность образования, около 65 % молодых людей, опрошенных Международной организацией труда, заявили, что с начала пандемии они стали меньше учиться. Пятьдесят один процент заявили, что, по их мнению, их образование может быть отложено, а девять процентов опасаются, что оно может не состояться.

Сегодня молодые люди сталкиваются с более сложным переходом в мир труда во все более нестабильной и неопределенной обстановке. Это усиливает тревогу за

будущее и уменьшает надежду найти удовлетворяющую работу. Таким образом, растет и тревожность в отношении трудовой деятельности. Согласно результатам Глобального опроса молодежи и COVID-19 (Международная организация труда), 38 % молодых людей в возрасте 18-29 лет во всем мире не уверены в своих будущих карьерных перспективах, а 16 % испытывают страх перед ними. Вероятно, это связано с тем, что они негативно оценивают собственную способность завершить образование и обучение. Опрошенные молодые люди также отмечали высокий уровень возможной тревоги или депрессии, что может быть связано с закрытием школ и учебных заведений, лишивших молодых людей социальных контактов.

В этом контексте ресурсы адаптивности оказываются отличным инструментом для преодоления неопределенности и проблем, с которыми столкнутся молодые люди при переходе в мир труда.

В литературе имеются различные данные о влиянии адаптивного поведения на успех в работе и, в целом, на удовлетворенность жизнью.

Действительно, в зарубежной и отечественной литературе есть исследования⁴, в которых подчеркивается, что адаптивное поведение влияет на адаптивные реакции в области построения карьеры и широту карьерных интересов. Другие исследования⁵ также указывают на отрицательную корреляцию между карьерной адаптивностью и карьерной тревожностью. Кроме того, в ряде исследований⁶ показано, что карьерная адаптивность коррелирует с удовлетворенностью жизнью через другие переменные.

⁴ Jia et al., 2022. Geneva et al., 2018)

⁵ Boo et al., 2021(Jia et al., 2022)

⁶ Cabras et al., 2018, Santilli et al., 2020, Rivera et al., 2021

Поэтому было решено изучить, проанализировав литературу, какие переменные способны влиять на адаптивность и как она влияет на удовлетворенность жизнью и успех трудовой деятельности, и, наконец, предложить несколько примеров возможных вмешательств, полезных для развития этих аспектов.

1.2 Изучение адаптивного поведения личности и возможные средства прогнозирования

Первыми определение карьерной адаптивности дали Супер и Кнасель⁷, которые в 1981 году определили ее как «готовность справляться с изменениями в работе и условиях труда».

Впоследствии Савицкас предложил другое определение карьерной адаптивности, чтобы «интегрировать четыре сегмента теории жизненного цикла и жизненного пространства Суперера, а именно:

- индивидуальную перспективу;
- перспективу развития;
- перспективу идентичности;
- контекстную перспективу;⁸

В 2005 году в Теории построения карьеры (ТПК) он определил карьерную адаптивность как психосоциальный конструкт, обозначающий склонность и ресурсы индивида справляться с задачами развития карьеры и профессиональными переходами. Этот конструкт включает в себя как способность ориентироваться в настоящем

⁷ Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career Development In adulthood: Some Theoretical Problems and a Possible Solution.

⁸ Johnston, 2018.

контексте, так и склонность к будущему и способность оценивать различные варианты карьеры.

Теория построения карьеры (ТПК) — это теория развития карьеры, которая в рамках изучения конструкта карьерной адаптивности «исследуется с растущим интересом и подчеркивает индивидуальные ресурсы для преодоления неопределенности»⁹.

Она объясняет поведение людей в переходные периоды, выделяя четыре этапа:

— готовность к адаптации, которая представляет собой черту личности, включающую гибкость и готовность к изменениям, связанным с переходом на другую работу;

— ресурсы адаптивности, которые полезны при решении проблем, связанных с задачами и переходом в карьеру, и включают в себя озабоченность, контроль, любопытство и уверенность;

— адаптивные реакции, т. е. поведение, которое помогает людям справляться с меняющимися условиями;

— результаты адаптации, то есть положительные результаты адаптации.

Ресурс беспокойства заключается в осознании и позитивной ориентации на будущее, а также в разработке планов на предстоящие переходные периоды при сохранении позитивного настроения. Этот ресурс способствует развитию таких форм поведения, как осознанность и готовность, которые помогают человеку представить себя в будущем в качестве работника.

Контроль — это восприятие себя как человека, способного принимать зрелые и адекватные решения в отношении трудовой деятельности. Этот ресурс побуждает

⁹ Korkmaz, 2022.

человека брать на себя ответственность за свои будущие решения и признавать свои собственные возможности в процессе принятия решений.

Любопытство предполагает изучение окружающей среды, самого себя и своего прошлого, а также желаемого настоящего и будущего. Оно поощряет изучение этих областей, способствуя хорошей адаптации себя к миру работы.

Уверенность в себе, наконец, связана с уверенностью в своей способности решать проблемы и эффективно справляться с препятствиями и вызовами, связанными с процессом трудоустройства. Этот ресурс был связан с самооценкой и самоэффективностью в исследованиях Россье и Савицкаса.

Согласно модели ССТ, адаптивная готовность, определяемая личностными характеристиками, активизирует ресурсы адаптивности. Эти ресурсы представляют собой психологические способности, которые направляют адаптивные реакции, то есть профессиональное поведение, приводящее к карьерным результатам. Таким образом, по мнению Савицкаса, люди в разной степени готовы к переменам, различаются по своим ресурсам для управления переменами, меняются в разной степени по необходимости и, следовательно, в разной степени интегрируются в жизненные роли с течением времени¹⁰.

Различие между адаптивной готовностью, ресурсами, ответами и значениями в исследованиях карьерной адаптивности не является очевидным, и, в частности, ресурсы и ответы редко различаются в литературе, что создает возможную путаницу. Тем не менее, модель ССТ

¹⁰ Johnston, 2018.

представляет собой полезный инструмент для категоризации существующей литературы.

В различных исследованиях анализировались, прежде всего, корреляты ресурсов карьерной адаптации.

В двух исследованиях, проведенных Джиа и коллегами, было обнаружено, что временная перспектива будущего положительно коррелирует с ресурсами карьерной адаптивности, представляя собой возможный прогностический параметр. В этих исследованиях временной перспективы будущего рассматривается в двух составляющих: валентности и инструментальности. Валентность состоит в склонности придавать значение будущим целям, которая, если она высока, побуждает индивидов отказываться от вознаграждения в настоящем в пользу больших выгод в будущем. Связность, с другой стороны, относится к воспринимаемым связям между текущей деятельностью и будущими целями, а также к способности разрабатывать структуру не только для ближайшего, но и для отдаленного будущего. Также было обнаружено, что временная перспектива будущего играет роль посредника между отрицательной корреляцией между ресурсами контроля, уверенности и озабоченности в карьерной адаптивности и карьерной тревожностью¹¹.

Другие исследования также показывают, что надежда и жизнестойкость положительно коррелируют с ресурсами карьерной адаптивности и опосредуют их влияние на удовлетворенность¹². Было также обнаружено, что надежда является возможным средством прогнозирования ресурсов карьерной адаптивности, который опосредует их влияние на

¹¹ Boo et al., 2021.

¹² Rivera et al., 2021, Santilli et al., 2020.

обратную связь по карьерным целям, связанную с тем, действует ли человек в соответствии с этими целями¹³. Результаты исследования Коркмаза позволяют предположить, что надежда способствует развитию навыков адаптивности, повышая вероятность того, что человек разработает набор карьерных целей и будет действовать в соответствии с ними.

Согласно исследованию Кабраса и соавторов, влияние карьерной адаптивности на удовлетворенность также опосредовано ориентацией на будущее, рассматриваемой в двух ее составляющих:

- убеждения о связи между событиями прошлого, настоящего и будущего;
- оптимизм в отношении будущего¹⁴.

Исследование 2018 также показало, что ориентация на будущее также опосредует связь между ресурсами адаптивности к карьере и широтой карьерных интересов¹⁵.

В одном из исследований также было обнаружено, что самооценка положительно, хотя и слабо, коррелирует с карьерной адаптивностью, а ресурс беспокойства влияет на развитие других ресурсов (контроль, любопытство и уверенность)¹⁶.

Что касается возможных средств прогнозирования конструкта, то в исследовании Озтемеля и Йылдыз-Акёля, направленном на понимание факторов, которые могут влиять на адаптивное поведение при построении карьеры, выдвинута гипотеза, что возможными предикторами конструкта могут

¹³ Korkmaz, 2022.

¹⁴ Cabras et al., 2018.

¹⁵ Geneva et al., 2018.

¹⁶ Marcionetti et al., 2021.

быть счастье, социальная поддержка и ориентация на будущее¹⁷.

Во-первых, счастье определяется как «частое переживание индивидами позитивных чувств (удовольствия, радости и т. д.) и редкое переживание негативных чувств (грусти, печали и т. д.) и в то же время удовлетворенность своей жизнью»¹⁸. Положительная корреляция между счастьем и карьерной адаптивностью очевидна в литературе, где есть как исследования, подтверждающие, что счастье положительно и значительно предсказывает карьерную адаптивность, так и исследования, подчеркивающие влияние высокого уровня адаптивности на уровень счастья индивидов¹⁹.

Во-вторых, можно определить социальную поддержку как «эмоциональную, физическую, инструментальную и социальную помощь, оказываемую окружающими человека людьми (родителями, друзьями и другими значимыми людьми), которая помогает людям осознать, что их любят, ценят и заботятся о них, и в то же время помогает сохранить их психологическое здоровье, уменьшая негативные последствия кризиса или перемен в их жизни, облегчая адаптацию к этим критическим событиям»²⁰. Этот ресурс обеспечивает людям защиту от стрессовых обстоятельств, связанных с переходными периодами или трудностями, которые могут возникнуть. Более того, в литературе имеются свидетельства того, что он повышает адаптационные

¹⁷ Öztemel and Yıldız-Akyol, 2021.

¹⁸ Diner, 1948, цит. по Öztemel and Yıldız-Akyol, 2021.

¹⁹ Patton et al., 2002, Creed et al., 2005, Hirschi, 2009, Skorikov, 2007, цитируется в Öztemel and Yıldız-Akyol, 2021.

²⁰ Sarason et al., 1983, цит. по Öztemel and Yıldız-Akyol, 2021.

возможности в преодолении проблем, связанных с карьерой, тем самым способствуя развитию карьерной адаптивности²¹.

В-третьих, ориентация на будущее время, связанная с рассмотрением своих будущих целей и соответствием эмоций, мыслей и поведения своим будущим ожиданиям. В отношении этого конструкта в литературе, о которой говорилось выше, также имеются данные о его положительной связи с конструктом карьерной адаптивности²². В данном исследовании этот конструкт измеряется с помощью шкалы Гюлера «*Отношение к будущему*»²³, которая измеряет позитивное отношение к будущему, планируемое отношение к будущему и тревожное отношение к будущему.

Согласно результатам исследования Озтемеля и Йылдыз-Акйола, карьерная адаптивность значительно и положительно предсказывается счастьем, социальными предположениями, планируемым отношением к будущему и позитивным отношением к нему. Счастье также оказалось самым сильным предиктором. По мнению Озтемеля и Йылдыз-Акйола, одним из объяснений этого может быть тот факт, что более счастливые и оптимистичные люди, как правило, более привержены своим планам относительно трудовой деятельности и тем самым повышают свою карьерную адаптивность. Это позволяет предположить, что мероприятия, направленные на повышение уровня счастья, могут принести пользу карьере людей, способствуя развитию у них карьерной адаптивности и помогая им справляться с проблемами, связанными с карьерой.

²¹ Kenny and Bledsoe, 2005, Ebenehi et al., 2016, цит. по Öztemel and Yıldız-Akyol, 2021.

²² Geneva et al., 2018, Cabras et al., 2018.

²³ Güler, 2004.

Результаты исследования также позволяют предположить, что планируемое, позитивное отношение к будущему и воспринимаемая социальная поддержка могут также способствовать большей вовлеченности в процесс принятия и планирования решений, связанных с трудоустройством, делая человека более адаптированным. Следовательно, вмешательства, направленные на повышение уровня счастья, восприятия социальной поддержки и позитивной, запланированной ориентации на будущее, могут стать хорошим способом развития ресурсов карьерной адаптации у молодых людей, сопровождая их в деликатном переходе от школы к миру работы.

1.3 Адаптивное профессиональное поведение и трудовая деятельность

Как уже упоминалось ранее, в литературе встречаются различные данные о том, что адаптивное поведение при трудоустройстве влияет на многие аспекты карьеры, такие как построение карьеры, карьерная тревожность, трудности принятия решений, широта карьерных интересов и обратная связь о карьерных целях.

Например, в исследовании Женева (2018) ресурсы карьерной адаптивности и ориентация на будущее связаны с широтой профессиональных интересов, что, как отмечают авторы, может помочь наилучшим образом использовать различные профессиональные контексты и планировать многие карьерные цели²⁴. В исследовании выдвинута гипотеза о том, что четыре ресурса карьерной адаптивности

²⁴ Geneva et al., 2018.

(озабоченность, контроль, любопытство и уверенность) положительно связаны с широтой профессиональных интересов и что ориентация на будущее опосредует связь между этими двумя переменными.

Под ориентацией на будущее авторы понимают, по определению Стоддарда и др., «субъективное представление индивида о будущем, включающее идеи, мысли и чувства по отношению к нему»²⁵. Этот конструкт особенно актуален в переходные периоды, способствуя позитивному отношению к будущему и развитию карьерного выбора. Действительно, люди с лучшей ориентацией на будущее чаще воспринимают будущее как открытое и полное возможностей и, следовательно, представляют себе возможные сценарии будущего, разрабатывают и реализуют больше планов и целей, будучи более мотивированными на их достижение.

Профессиональные интересы определялись на основе определения, данного Су и др., согласно которому они касаются «предпочтений индивида в отношении определенных видов трудовой деятельности или результатов, связанных с предпочитаемыми видами деятельности»²⁶. Джон Холланд (John Holland, 1997) предложил шестиугольную структуру в качестве модели для концептуализации профессиональных интересов, выделив шесть типов профессиональных интересов (реалистичные, исследовательские, художественные, социальные, предпринимательские и традиционные) и предположив, что людей привлекает рабочая среда, которая в большей степени соответствует их интересам.

²⁵ Stoddard et al., 2011, в Geneva et al., 2018.

²⁶ Su et al., 2009, в Geneva et al., 2018.

Особенно в современных условиях, когда недавние изменения увеличили вероятность смены профессии даже несколько раз в течение жизни и расширили междисциплинарные профессиональные контексты, особенно актуально иметь широкий спектр профессиональных интересов, что дает возможность адаптироваться и проявлять себя в более широком диапазоне профессиональных контекстов и способствует активному планированию карьерных целей (Приложение, рис.1).

Результаты исследования показывают, что все ресурсы карьерной адаптивности положительно и значимо коррелируют с ориентацией на будущее, которая является значимым медиатором взаимосвязи между четырьмя ресурсами карьерной адаптивности и шириной карьерных интересов. Последний, по сути, полностью опосредует влияние ресурсов контроля и уверенности на широту карьерных интересов и частично опосредует влияние любопытства и озабоченности, которые также значимо коррелируют с шириной карьерных интересов прямым образом, поскольку сами значимо связаны с множеством карьерных планов и широким диапазоном карьерных интересов.

Таким образом можно прийти к выводу, что лучшие ресурсы карьерной адаптации, связанные с большей способностью справляться с задачами развития и карьерными переходами, могут способствовать лучшей ориентации на будущее, т. е. позитивному отношению к нему и установке на планирование. Это, в свою очередь, может способствовать исследовательскому поведению, которое способствует развитию широкого спектра карьерных интересов.

В другом исследовании²⁷, карьерная адаптивность связывается с карьерной тревожностью, при этом выдвигается гипотеза, что между ними существует отрицательная корреляция и что ФТР («Временная перспектива будущего») опосредует эту связь. При этом в качестве референтной группы были взяты американские и китайские студенты университетов.

В данном исследовании под ФТР понимается «восприятие и ожидание индивидом того, сколько времени осталось в его жизни, в частности, степень, в которой человек воспринимает будущее как открытое или ограниченное»²⁸. Согласно проведенному авторами обзору литературы, этот конструкт влияет на мотивацию человека, его ориентацию и поведение в отношении своих целей, воздействуя на когнитивные компоненты планирования, включая карьерную тревожность.

Результаты исследования показывают, что карьерная адаптивность отрицательно коррелирует с карьерной тревожностью с точки зрения ресурсов тревоги и любопытства. Это означает, что студенты с высоким уровнем тревожности и любознательности менее тревожны в отношении своей карьеры, поскольку обладают большими психологическими ресурсами, которые могут быть полезны им при решении карьерных задач, и меньше беспокоятся о своих способностях и рабочей среде.

Также выяснилось, что ресурсы контроля, беспокойства и уверенности положительно коррелируют с ФТР, которая отрицательно коррелирует с карьерной тревожностью, частично опосредуя связь между карьерной адаптивностью и

²⁷ Boo et al. (2021).

²⁸ Carstensen et al., 1999, в Boo et al., 2021.

карьерной тревожностью. Это говорит о том, что студенты с высоким уровнем тревожности, контроля и уверенности, скорее всего, имеют хорошие показатели FTP, то есть позитивно воспринимают имеющееся в их распоряжении время и свои будущие карьерные возможности и, следовательно, менее тревожны по этому поводу.

В исследовании Джиа и соавторов (2022) также анализировалась взаимосвязь между карьерной адаптивностью, FTP и карьерной тревожностью, а также рассматривалась трудность принятия решений. В данном исследовании выдвинута гипотеза о том, что FTP в аспектах валентности и связанности отрицательно коррелирует с тревожностью и трудностью принятия решений и что тревожность и карьерная адаптивность опосредуют связь между FTP и трудностью принятия решений. Далее выдвигается гипотеза о том, что в отношении конкретно FTP измерение связанности опосредует взаимосвязи между валентностью и карьерной адаптивностью, карьерной тревожностью и трудностью принятия решений²⁹.

При определении FTP авторы ссылаются на определение, данное Де Вольдером и Ленсом, согласно которому этот конструкт состоит из «когнитивных убеждений и ожиданий относительно будущего, которые служат источником мотивации, устанавливая будущее в качестве временной рамки для целеполагания индивида»³⁰. Данный конструкт измерялся с помощью шкалы «Future Time Perspective Scale» разработанной Дженфером Хусман и Дуэйном Ф. Шелл в 2008 году с использованием субшкал valence и connectedness, которые относятся к

²⁹ Jia et al., 2022.

³⁰ De Volder and Lens, 1982, в Jia et al., 2022.

предрасположенности ценить будущие цели и воспринимаемым связям между текущей деятельностью и ними, соответственно (Приложение, рис. 2).

Результаты исследования показывают, что valence положительно коррелирует с трудностью принятия решений, а connectedness отрицательно коррелирует как с карьерной тревогой, так и с трудностью принятия решений. Также выяснилось, что и карьерная адаптивность, и карьерная тревожность существенно опосредуют связь между двумя компонентами FTR и трудностью принятия решений.

Из этого следует, что высокий уровень измерения валентности, то есть восприятия будущего как важного, является для молодых людей, сталкивающихся с переходом от учебы к работе и задачами развития, источником беспокойства и неуверенности, повышая карьерную тревожность и вероятность возникновения трудностей в принятии решений. С другой стороны, высокий уровень в измерении связанности, то есть восприятие связи между текущей деятельностью и будущими целями, способствует большей безопасности в отношении будущего, снижая карьерную тревожность и облегчая принятие решений. Кроме того, и валентность, и связанность влияют на развитие ресурсов адаптации к карьере, которые оказывают влияние как на карьерную тревожность, так и на трудности принятия решений.

Что касается конкретно компонентов FTR, то выяснилось, что связанность модулирует связь валентности с адаптивностью к карьере и сложностью принятия решений, но не с тревогой. Действительно, при более низком уровне связанности связь между валентностью и карьерной адаптивностью сильнее, тогда как при более высоком уровне

связанности связь валентности с трудностью принятия решений слабее³¹. Это означает, что при наличии высокой валентности склонность к восприятию связей между текущей деятельностью и будущими целями снижает вероятность переживания тревоги о будущем и трудностей в принятии решений, тем самым уменьшая влияние валентности на трудности в принятии решений.

Взаимосвязь между FTP и карьерной адаптивностью также анализируется в другом исследовании Джиа и соавторов (2022), в котором выдвинута гипотеза о положительной взаимосвязи между FTP и построением карьеры и о том, что карьерная адаптивность опосредует эту взаимосвязь. Также предполагается, что надежда модерирует связь между вышеупомянутыми переменными, делая эту связь более сильной³².

Результаты исследования показывают, что карьерная адаптивность частично опосредует связь между валентностью и построением карьеры и полностью опосредует реакцию между связью и построением карьеры. Что касается модераторской роли надежды, то она ослабляет влияние карьерной адаптивности на построение успешной трудовой деятельности. При низком уровне надежды опосредующая роль карьерной адаптивности, по сути, более заметна.

Из этого можно сделать вывод, что и валентность, и связанность влияют на развитие ресурсов карьерной адаптивности, которые способствуют адаптивному поведению при построении карьеры и делают положительные результаты более вероятными. При этом валентность не

³¹ Jia et al., 2022.

³² Jia et al., 2022.

только косвенно влияет на построение карьеры через формирование адаптивного поведения, но и непосредственно влияет на построение карьеры, так как предрасположенность видеть будущее важным побуждает человека быть более приверженным планированию своих карьерных целей и их достижению. Это тем более верно при низком уровне надежды.

В исследовании Коркмаза (2022) анализируется связь между надеждой, карьерной адаптивностью и обратной связью, и выдвигается гипотеза, что надежда и карьерная адаптивность могут приблизить студентов к их карьерным целям.

Предлагая модель для объяснения вышеперечисленных переменных, Коркамз ссылается на модель теории построения карьеры, которая включает четыре этапа:

1. адаптивная готовность;
2. ресурсы/потенциал адаптивности;
3. адаптивные реакции;
4. адаптивные результаты.

Надежда оценивается как адаптивная готовность и определяется как «воспринимаемая способность определять пути достижения желаемых целей и мотивировать себя, посредством агентского мышления, использовать эти пути»³³. Этот конструкт измерялся с помощью субшкалы «Надежда» шкалы «Представления о будущем»³⁴.

Обратная связь в карьере, с другой стороны, используется для представления адаптационных реакций. Они предоставляют информацию о достижении целей и помогают скорректировать действия, направленные на их

³³ Snyder, 2002, в Korkmaz 2022.

³⁴ Geneva et al., 2017.

достижение, предоставляя информацию, когда индивид действует в соответствии со своими карьерными целями³⁵. Данные по этим конструктам были получены с помощью шкалы обратной связи по карьерным целям³⁶, где высокие баллы указывают на то, что индивид не действует в соответствии с целями.

Кроме того, навыки адаптации, а именно озабоченность, контроль, любопытство и уверенность, измерялись с помощью шкалы адаптации к карьере (Savickas and Porfeli, 2012) (Приложение, рис. 3).

Результаты исследования показывают, что более высокий уровень надежды соответствует более активному использованию навыков адаптации у студентов, которые, следовательно, действуют более целенаправленно. В соответствии с гипотезами, надежда и навыки адаптивности оказались предикторами обратной связи по карьерным целям, а навыки адаптивности опосредуют связь между надеждой и обратной связью по карьерным целям (Korkmaz, 2022).

Из этого следует, что наличие хорошего уровня надежды способствует развитию у студентов навыков адаптации и является источником мотивации для постановки карьерных целей и стремления их достичь, действуя в соответствии с ними.

Проанализированные исследования подтверждают влияние адаптивности к карьере и других связанных с ней переменных, таких как FTP, надежда и ориентация на будущее, на различные карьерные аспекты. В некоторых из вышеупомянутых исследований (Jia et al., 2022) (Boo et al.,

³⁵ Korkmaz, 2022.

³⁶ Hu et al., 2017.

2021) (Jia et al., 2022) выявлена значимая корреляция между FTR, карьерной адаптивностью и некоторыми карьерными аспектами, такими как построение карьеры, карьерная тревога и трудность принятия решения. Другие исследования также выявили значимую связь между ресурсами карьерной адаптивности и широтой карьерных интересов, частично опосредованную ориентацией на будущее (Geneva et al., 2018), и значимую корреляцию между надеждой, карьерной адаптивностью и обратной связью по карьерным целям, которая показывает, когда человек действует в соответствии со своими карьерными целями (Korkmaz et al., 2022).

Из этого следует, что FTR и уровень надежды влияют на развитие ресурсов карьерной адаптации, а наличие хороших ресурсов карьерной адаптации имеет ряд положительных последствий для молодых людей в различных областях карьеры.

Поэтому предложение молодым и более зрелым людям, которые находятся в переходном периоде и сталкиваются с задачами развития, мероприятий, направленных на развитие ресурсов адаптации к карьере, а также на повышение надежды и улучшение ориентации на будущее и FTR, может стать выходом из сложной ситуации, в которой оказались молодые люди сегодня, характеризующейся растущей неопределенностью и новыми препятствиями и проблемами в карьере. Эти меры могли бы, по сути, предоставить им дополнительные инструменты, позволяющие более спокойно встретить переход в мир труда, справиться с карьерными проблемами, спланировать карьерные цели и действовать наилучшим образом для их реализации, что повысило бы вероятность достижения удовлетворительной рабочей ситуации.

1.4 Факторы адаптивности поведения при трудоустройстве

Как было указано во втором параграфе данной главы, в литературе имеются свидетельства того, что карьерная адаптивность влияет не только на аспекты карьеры, но и, при посредничестве других переменных, на удовлетворенность жизнью индивидов в целом.

Например, в исследовании Кабраса и Мондо (Cabras and Mondo, 2018) изучается взаимосвязь между карьерной адаптивностью, ориентацией на будущее и удовлетворенностью жизнью на примере студентов итальянских и испанских университетов, и выдвигается гипотеза, что большая карьерная адаптивность связана с более ориентированным на будущее мировоззрением и что оба эти фактора положительно коррелируют с удовлетворенностью жизнью. Исследование также предсказывает, что ориентация на будущее опосредует связь между карьерной адаптивностью и удовлетворенностью жизнью³⁷.

Удовлетворенность жизнью определяется авторами со ссылкой на предыдущую литературу как общая оценка качества жизни, которая зависит от критериев, считающихся важными для человека и рассматривается как ключевой показатель благополучия.

Чтобы определить конструкт ориентации на будущее, мы обратимся к определению, данному Стоддардом и др., согласно которому речь идет о «мыслях, планах, мотивах, надеждах и чувствах человека относительно своего будущего»³⁸.

³⁷ Cabras and Mondo, 2018.

³⁸ Stoddard et al., 2011, в Cabras and Mondo, 2018.

Таким образом, эта конструкция включает в себя:

- мотивационные процессы, такие как интересы, идеалы и цели на будущее, а также тревоги и неуверенность;
- аффективные процессы, такие как чувства надежды, оптимизма или пессимизма;
- когнитивные процессы, включая планирование, исследование, предвидение и принятие решений³⁹.

Как отмечают авторы, ориентация на будущее, по-видимому, играет важную роль в удовлетворенности жизнью, поскольку люди с хорошей ориентацией на будущее способны предвидеть последствия своего текущего поведения, что положительно влияет на их будущую жизнь. Действительно, люди с хорошей ориентацией на будущее ведут себя так, что они с большей вероятностью достигнут своих целей и, следовательно, будут более удовлетворены своей жизнью⁴⁰. Таким образом, этот конструкт оказывается особенно важным для молодых людей, которым предстоит плавный переход из школы в мир работы или которые готовятся к нему и оказываются в ситуации больших перемен, в которой планирование своих будущих целей имеет решающее значение.

Для измерения ориентации на будущее используются две различные шкалы:

- Шкала долгосрочной направленности личности (Wessman, 1973), которая измеряет когнитивные убеждения о связях между прошлыми, настоящими и будущими событиями;

³⁹ Cabras and Mondo, 2018.

⁴⁰ Cabras et al., 2018.

- Шкала достижимости будущих целей (Heimberg, 1961), которая измеряет оптимизм, то есть аффективную оценку будущего.

Результаты исследования, согласующиеся с гипотезой, подтверждают, что ориентация на будущее опосредует связь между адаптивностью к карьере и удовлетворенностью жизнью. Таким образом, карьерная адаптивность косвенно влияет на удовлетворенность жизнью через ориентацию на будущее. Таким образом, студенты с более высокой карьерной адаптивностью будут более ориентированы на будущее и, следовательно, будут иметь большую вероятность достижения своих целей и, как следствие, удовлетворенности своей жизнью.

В другом исследовании, проведенном Сантили и соавторами (2020), изучается влияние карьерной адаптивности и жизнестойкости на удовлетворенность жизнью, причем в качестве референтной группы взяты итальянские и бельгийские учащиеся средних школ (Santilli et al., 2020). В данном исследовании выдвинута гипотеза о том, что карьерная адаптивность предсказывает удовлетворенность жизнью не только косвенно, через жизнестойкость, но и напрямую. Кроме того, предполагается, что предложенная концептуальная модель сопоставима между странами.

Конструкт жизнестойкости определяется на основе определения жизнестойкости, данного Мастеном и др., согласно которому жизнестойкость – это способность за короткое время восстановить силы и энергию, необходимые для противостояния вызовам, угрожающим развитию человека⁴¹ и является защитным фактором при столкновении

⁴¹ Masten et al., 2006, в Santilli et al. 2020.

с будущими вызовами, рисками и неопределенностью⁴² (Приложение, рис.4).

Результаты исследования, соответствующие первоначальной гипотезе, показывают, что карьерная адаптивность прямо и косвенно, через жизнестойкость, связана с удовлетворенностью жизнью.

Таким образом, получается, что у молодых людей, переживающих переходный период, улучшение навыков адаптации к карьере способствует повышению устойчивости к вызовам развития, что приводит к улучшению поведения и убеждений, связанных с карьерой, адаптивным реакциям и таким адаптивным результатам, как удовлетворенность жизнью.

Тот факт, что карьерная адаптивность косвенно, через жизнестойкость, коррелирует с удовлетворенностью жизнью, подтверждается и исследованием Ривьеры и соавторов (2021), в котором изучалась взаимосвязь между карьерной адаптивностью, надеждой, жизнестойкостью и удовлетворенностью жизнью у студентов университетов, работающих в гостиничном секторе, одном из наиболее пострадавших от пандемического кризиса COVID-19. При этом выдвигается гипотеза о том, что:

- четыре измерения или ресурса карьерной адаптивности (озабоченность, контроль, любопытство и доверие) положительно коррелируют с надеждой;

- надежда положительно связана как с устойчивостью сообщества, так и с индивидуальной устойчивостью;

- и надежда, и жизнестойкость положительно связаны с удовлетворенностью жизнью⁴³.

⁴² Masten, 1989, в Santilli et al. 2020.

⁴³ Rivera et al., 2021.

Авторы, определяя конструкт надежды, взяли за основу определение, данное Снайдером, который определяет ее как «когнитивную способность, включающую в себя как агентное мышление, то есть волю к успеху, так и мышление о пути, то есть воспринимаемую способность определять путь к успеху и следовать по нему», и связывают его с восприятием возможности достижения желаемых целей⁴⁴.

Устойчивость определяется как «способность справляться с нестабильностью и сохранять успех в условиях перемен»⁴⁵ и измеряется на двух уровнях:

- устойчивость сообщества (применительно к гостиничному сектору «сообщество»), то есть «способность сообществ процветать перед лицом меняющихся и сложных ситуаций»;

- индивидуальная устойчивость, или «способность отдельных людей процветать перед лицом невзгод»

Эта конструкция становится еще более важной в нынешних условиях, когда пандемия COVID-19 привела к тому, что молодые люди оказались в социальной изоляции, столкнулись с финансовыми проблемами и серьезной неопределенностью. Основываясь на этих определениях, авторы выдвинули гипотезу о том, что надежда является важнейшим конструктом, который связывает ресурсы карьерной адаптации с устойчивостью личности и общества и, следовательно, с удовлетворенностью жизнью, понимаемой как «субъективное ощущение удовлетворения, удовольствия, благополучия, чувства достижения, полезности и принадлежности, а также отсутствие тревоги, разочарования или беспокойства»⁴⁶.

⁴⁴ Snyder et al., 1991, Snyder, 2000, 2002, в Rivera et al., 2021.

⁴⁵ Luthans et al., 2006, в Rivera et al., 2021.

⁴⁶ Kirmani et al., 2015, в Rivera et al., 2021.

Результаты, соответствующие гипотезам, показывают, что, прежде всего, такие измерения, как забота о будущем и любопытство к изучению и приобретению новых знаний, влияют на надежду студентов, то есть веру в то, что они могут достичь своих целей, которая имеет положительную связь как с жизнестойкостью, так и с удовлетворенностью жизнью. Более того, хотя надежда связана с удовлетворенностью помимо влияния жизнестойкости, последняя служит опорой для поддержания удовлетворенности жизнью.

Таким образом, данное исследование показало, что связь между адаптивностью к карьере и удовлетворенностью жизнью опосредована надеждой.

Исследования, проанализированные в этой главе, подтверждают влияние адаптивности к карьере не только на карьеру, но и, в целом, на удовлетворенность жизнью, как прямое, так и косвенное, через такие переменные, как ориентация на будущее, надежда и жизнестойкость. Во всех исследованиях прослеживается значительная и положительная корреляция между ресурсами карьерной адаптивности молодых людей, связанными с ними переменными и их удовлетворенностью жизнью.

В результате наличие лучших ресурсов адаптации к карьере означает, что молодые люди более устойчивы, лучше ориентированы на будущее и имеют более высокий уровень надежды, что способствует успешному преодолению задач и вызовов развития и повышает шансы на полноценную жизнь. Поэтому предложение молодым людям, особенно в наиболее критические и переходные периоды, мероприятий, направленных на увеличение ресурсов адаптации к карьере, а также на улучшение их ориентации на будущее, надежды и

жизнестойкости, может стать хорошим ответом на частые изменения, которые ставят перед молодыми людьми новые препятствия и карьерные проблемы, усиливая неопределенность и подрывая их удовлетворенность жизнью.

1.5 Мероприятия по повышению адаптивности поведения личности при трудоустройстве

В литературе можно найти различные примеры мероприятий по развитию карьеры, направленных на повышение адаптивности к карьере и связанных с ней переменных. Такие меры, как показывают исследования влияния карьерной адаптивности и связанных с ней переменных на аспекты карьеры и удовлетворенности жизнью, могут быть ответом на недавние изменения, которые сделали мир труда все более нестабильным и неопределенным, что усложняет переход молодых людей от учебы к работе и подрывает их удовлетворенность жизнью. В действительности, особенно для молодых людей, различные аспекты, связанные с успехом в карьере и удовлетворенностью жизнью, оказываются необходимыми в нынешних условиях. Эти аспекты включают в себя: развитие установок, навыков и ресурсов, необходимых для планирования и изучения будущей карьеры, а также четкое ощущение себя и профессиональной идентичности⁴⁷.

Возможным вариантом вмешательства в построение карьеры является предложенное в исследовании Santilli et al. (2019), основанное на рабочей тетради «My Career Story» (MCS), т. е. автобиографическом и самоуправляемом

⁴⁷ Santilli et al., 2019.

пособии, которое призвано имитировать консультирование по построению карьеры. Она состоит из серии вопросов, цель которых – «помочь людям рассказать, выслушать и воплотить в жизнь свои собственные карьерные истории с точки зрения того, кто они такие, где бы они хотели оказаться в мире труда и что, по их мнению, потребуется для того, чтобы связать их с профессиями, которые могут им понравиться»⁴⁸.

MCS состоит из четырех разделов, которые включают в себя:

1. ролевые модели, т.е. когнитивные схемы того, как следует успешно прожить жизнь;
2. профессиональные интересы и профессиональный контекст, в который человек хочет вписаться;
3. жизненный сценарий, используемый для решения актуальной проблемы;
4. самоконсультирование, т. е. наилучшие советы, которые человек имеет для решения различных проблем, возникающих в жизни.

Вмешательство на основе MCS проходило в течение трех рабочих сессий, во время которых студентам сначала предлагалось поразмышлять о важности взгляда на свое будущее, принятия ответственности за него и участия в его планировании. Затем каждый участник индивидуально заполнил MCS, и, наконец, студентам была оказана поддержка в построении реалистичного плана по воплощению их собственной истории в жизнь.

Это вмешательство было предложено с целью не только повысить ресурсы адаптации к карьере, но и побудить молодых людей задуматься о своем будущем, определить свои сильные стороны и спланировать будущие проекты.

⁴⁸ Hartung and Santilli, 2018.

Учащиеся, которым была предложена традиционная интервенция, в дополнение к предварительному тестированию отвечали на вопросы, связанные с интересами, ценностями и учебной мотивацией. На основе ответов на этот вопрос им был предложен индивидуальный отчет с предложениями по школьным программам и профессиональным занятиям в соответствии с их интересами и ценностями, а также мотивацией к учебе. Затем этот отчет обсуждался с учащимися, и им предлагалась информация о старших классах и возможностях трудоустройства.

В исследовании оценивалась эффективность вмешательства на основе MCS, в качестве целевой группы были взяты молодые люди в раннем подростковом возрасте (12-14 лет), и проводилось сравнение с эффективностью традиционного вмешательства. Для оценки эффективности вмешательства у всех участников до и после вмешательства были измерены уровни профессиональной адаптивности, надежды, оптимизма, жизнестойкости и ориентации на будущее.

Авторы предположили, что группа, подвергшаяся вмешательству на основе MCS, покажет более высокие уровни по результатам посттестовых измерений в переменных карьерной адаптивности, надежды, оптимизма, жизнестойкости и ориентации на будущее, и что они будут более удовлетворены вмешательством, оценив его как полезное, эффективное и важное для размышлений о своем профессиональном развитии.

Результаты исследования, соответствующие гипотезам, показали, что студенты, которым было предложено вмешательство по построению карьеры на основе MCS, сообщили о значительном повышении уровня карьерной

адаптивности и ориентации на будущее по результатам посттестовых измерений, чего не было обнаружено у студентов, прошедших традиционное вмешательство. Кроме того, что касается эффективности вмешательства на основе MCS, участники оценили его весьма положительно, и большинство из них сочли его полезным (Santilli et al., 2019).

Эти результаты подтверждают необходимость проведения мероприятий, направленных на развитие у молодых людей навыков адаптации к карьере и будущей временной перспективы, а также указывают на то, что вмешательство на основе MCS может быть более эффективным для этой цели, чем традиционное вмешательство, по крайней мере, в краткосрочной перспективе.

В своей статье Сантиси и соавторы предлагают еще одно вмешательство в ответ на изменения, произошедшие в мире труда за последнее десятилетие и потребовавшие большей заинтересованности в построении карьеры. Она представляет собой тренинг, предназначенный для учащихся в возрасте от 13 до 17 лет и призванный увеличить ресурсы адаптации к карьере, надежду и оптимизм путем поощрения размышлений о своем профессиональном будущем (Santisi et al., 2021).

В исследовании была выдвинута гипотеза о том, что результаты после тестирования покажут более высокие уровни адаптивности к карьере, надежды и оптимизма в экспериментальной группе.

Участники экспериментальной группы приняли участие в шести групповых встречах. Первые три встречи были посвящены знакомству с собой и своим окружением, анализу своих профессиональных интересов, возможностей обучения

и профессий, представленных в данном контексте. Четвертая встреча, напротив, включала в себя просмотр фильма и обсуждение в фокус-группе тех аспектов, которые он вызвал, а также начало размышлений, направленных на стимулирование оптимизма в отношении будущего. Затем, на пятой встрече, студентам были предложены карточки, взятые из инструмента «Правильный выбор? Мой» (Magnano and Scaffidi, 2006), цель которого - улучшить отношение к выбору школы и карьеры, способствующее повышению самооценки. Наконец, на последней встрече участники посмотрели фильм, а затем в группах прокомментировали его смысл и связали его с надеждой на будущее и возможностью адаптироваться к изменениям в мире труда (Santisi et al., 2021).

В экспериментальной группе были выявлены различия между показателями тревожности, контроля и уверенности до и после тренинга, а также в общем балле адаптивности к карьере. Значимые различия также возникли между контрольной и экспериментальной группами в отношении уровня оптимизма после тренинга и всех измерений карьерной адаптивности, но не в отношении надежды.

Таким образом, гипотеза о том, что тренинг, предложенный экспериментальной группе, приводит к повышению уровня надежды после его проведения, не подтвердилась. Однако подтвердилось, что предложенный тренинг имеет более позитивный эффект, чем традиционное вмешательство, по таким параметрам, как адаптивность к карьере и оптимизм, которые являются значимыми аспектами для успешного решения задач развития. Таким образом, данное вмешательство может быть более эффективным, чем традиционное, для реагирования на

последние изменения в мире труда, способствуя развитию у молодых людей необходимых навыков и ресурсов, чтобы справиться с ними.

Еще одним заслуживающим внимания мероприятием является онлайн-консультация по вопросам карьеры, предложенная Сантилли и соавторами (2021) молодым людям во время пандемии COVID-19. Это мероприятие было предложено с целью помочь молодым людям «разработать достойную работу и жизнь на основе Life Design для инклюзивного и устойчивого будущего»⁴⁹, способствуя развитию карьерной адаптивности, устойчивости и навыков ориентации на будущее.

В исследовании Santilli et al. (2021) анализируются валидность и эффективность этого вмешательства, и выдвигается гипотеза о том, что по результатам пост-теста участники достигнут более высоких уровней по сравнению с результатами до теста в таких показателях, как формирование адаптивного поведения при построении будущей карьеры, устойчивость и ориентация на будущее.

Предлагаемое вмешательство по карьерному консультированию было организовано в виде пяти сессий, две из которых были индивидуальными, а остальные три – групповыми. Во время первой индивидуальной встречи консультант сопровождал участников, описывая их ожидания от опыта, и старался подчеркнуть состояние, которое испытывал соискатель во время пандемии.

Затем началось групповое консультирование, которое было разделено на три сессии. На первом занятии участникам помогли рассмотреть контекстуальные

⁴⁹ Life Design – инновационная модель карьерного консультирования, которая подчеркивает непрерывную эволюцию человека, общества и современной экономики.

обстоятельства, связанные с нестабильностью и недостойной работой, чтобы уменьшить восприятие этих ситуаций исключительно по личной вине и тем самым повысить уровень их озабоченности, контроля и уверенности в отношении своей карьеры. На втором заседании основное внимание было уделено таким вопросам, как права человека и трудовые права, достойная работа, инклюзивность и ценность этих аспектов. Третья и заключительная сессия была посвящена рассмотрению идеи будущих целей и стимулированию развития лучшей перспективы будущего времени. Размышления, возникшие в ходе групповой дискуссии, были обобщены, и участников попросили записать, что они оценили и о чем думали во время занятия.

Все мероприятие завершилось индивидуальной сессией, в ходе которой участники определились с возможной будущей профессиональной деятельностью и возможными направлениями обучения, которые помогут им развить необходимые навыки, чтобы справиться с недавними проблемами⁵⁰.

Результаты исследования показывают, что после предложенного вмешательства у участников повысилась общая адаптивность к карьере, ориентация на будущее, устойчивость и готовность к определению инклюзивных и устойчивых действий на будущее. Это свидетельствует о том, что цель вмешательства была достигнута и что оно представляет собой эффективный вид вмешательства, который может помочь молодым людям, которым в настоящее время все труднее найти стабильную и достойную работу, предлагая им поддержку в развитии ресурсов,

⁵⁰ Santilli et al., 2021.

которые становятся все более актуальными для решения последних карьерных задач.

ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ АДАПТИВНОГО И ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ В ПЕРИОД ТРУДОУСТРОЙСТВА

2.1 Модель адаптивного и девиантного поведения

Тема противоречивых ожиданий, с которыми сталкиваются профессионалы, выбирая работу в крупных организациях, в последнее время игнорируется. Так, после сокращений, с которыми столкнулись инженеры и ученые в начале девяностых годов XX века, исследования карьеры профессионалов, похоже, сошли на нет. Однако существует большое количество фактов, подтверждающих мнение о том, что некоторые профессионалы, в силу своей космополитичной природы⁵¹, сталкиваются с особыми проблемами при социализации в крупных организациях (Gouldner, 1957, 1958). Хотя это состояние давно признано, его негативные поведенческие проявления, возможно, были сведены к минимуму благодаря известным исследованиям Корнхаузера (1962), Ла Порте (1965) и других, которые указали на механизмы приспособления, существующие в организациях для уменьшения космополитическо-локального диссонанса.

В этой главе представлена модель (см. рис. 1), которая призвана объяснить причины и последствия конфликта

⁵¹ «Космополит» – это индивид, который чаще, чем остальные, взаимодействует с внешней средой системы. «Космополиты» чаще, чем остальные сотрудники, осуществляют деловые поездки, читают корреспонденцию, поступающую из внешней среды, участвуют в совещаниях, выставках, презентациях. В большинстве организаций «космополиты» располагаются на вершине и у основания иерархической лестницы.

ожиданий, с которым сталкиваются профессионалы при работе в крупных организациях. Конфликт ожиданий возникает, когда цели и ценности руководства не совпадают с целями и ценностями профессионалов, которые, хотя и являются сотрудниками, воспринимают себя в первую очередь как профессионалов. Последствия конфликта ожиданий складываются из его предпосылок и результатов.

Предпосылки, или прекурсорные переменные, в модели объясняют условия, формирующие их возникновение.

Результатов три: *когнитивное состояние*, позволяющее осознать и интегрировать конфликт ожиданий, *набор поведенческих реакций*, которые могут быть как адаптивными, так и девиантными, а также *неудовлетворенность карьерой* и другие установки, которые либо поддерживают, либо являются результатом такого поведения.

Предшествующие переменные сами по себе влияют на среднесрочные результаты - познание, поведение и отношение, - которые приводят к потенциальной текучке кадров. Однако в модели предполагается, что для профессионалов вмешательство конструктива противоречивых ожиданий имеет решающее значение для мобилизации этих среднесрочных результатов.

Например, практически очевидно, что для чистых профессионалов работа с низким уровнем автономии будет вызывать неудовлетворенность. Однако модель предполагает, что неудовлетворенность или адаптивное поведение со стороны профессионала более вероятны, когда требования профессионала к автономии вступают в конфликт с жесткими

ролевыми требованиями, которые руководство предъявляет ко всем своим сотрудникам, будь то профессионалы или нет. Предшествующие переменные также взаимодействуют друг с другом, влияя как на конфликтные ожидания, так и на среднесрочные результаты. Например, негативное влияние жесткой иерархической организационной структуры может быть компенсировано гибкостью условий работы, допускаемой просвещенным руководителем.

Неудовлетворенность карьерой и когнитивное состояние также имеют симметричную связь с поведенческими результатами. Другими словами, считается, что когнитивные процессы и установки как предшествуют, так и являются результатом поведенческих реакций, определенных в модели. В данной главе мы сосредоточимся на деталях этих поведенческих реакций, которые здесь называются «девиантным/адаптивным поведением». Другие среднесрочные результаты были изучены более тщательно. Однако общепризнано, что установки и поведение усиливают друг друга, и то же самое можно сказать о познании и поведении (Kahn, Wolfe, Quinn, and Snoek, 1964; Kiesler, Collins, and Miller, 1969). В качестве примера можно привести профессионала, которому не дают достаточной возможности добиваться внешнего признания. В результате он может предпочесть отказаться от любых, кроме самых поверхностных, контактов с руководством. Такое поведение, конечно, подкрепляется враждебными чувствами профессионала по отношению к руководителю, который изначально спровоцировал конфликтные ожидания. Оно также может быть подкреплено убежденностью в

необходимости дальнейших ответных действий, возможно, путем окончательного ухода из организации.

Соответственно, модель заканчивается текучкой кадров, которая становится возможным результатом поведенческих, а также мировоззренческих и когнитивных среднесрочных результатов. Если человек не покидает организацию, то среднесрочные результаты могут перерасти в долгосрочные. Однако уход сотрудника, по крайней мере, временно приостанавливает действие модели, хотя весь процесс может быть возобновлен в других условиях. Помимо теоретического рассмотрения компонентов модели профессионального девиантного/адаптивного карьерного поведения, в данной главе мы также рассмотрим эмпирические потребности модели. Например, не определены острота и масштаб проблемы профессиональной девиантности наемных работников. Будут обсуждаться и другие исследовательские и управленческие последствия, особенно в плане конкретных корректирующих действий, которые могут предпринять как профессионалы, так и их руководство, чтобы изменить среду, в которой существуют эти несоответствия ожиданий.

Модель отличается от предыдущих концепций в этой области тремя различными способами. Во-первых, она фокусируется на отдельных профессионалах в противовес коллективному сообществу профессионалов, возможно, представленному их ассоциативными структурами, или организации, с которой эти отдельные профессионалы связаны.

Во-вторых, она сосредоточена на профессионалах, которые уже работают в крупных организациях. Их часто называют наемными, в отличие от самозанятых

профессионалов, и сегодня они составляют подавляющее большинство работающих профессионалов.

В-третьих, она фокусируется на негативной, а не на позитивной стороне адаптивного поведения профессионалов в организациях. В последующем разделе будет рассмотрен каждый из компонентов модели. Учитывая ограниченность объема, основное внимание будет уделено девиантному/адаптивному поведению профессионалов, возникающему в результате конфликта ожиданий с руководством.

2.2 Характеристики организации

2.3 Характеристики рабочего места

2.4. Информация о работе и ее влияние на ожидание соискателей

2.5 Конфликт ожиданий

2.6 Когнитивное состояние

2.7 Неудовлетворенность трудовой деятельностью

2.8 Адаптивное и девиантное поведение

2.9. Формы адаптивного поведения по отношению к руководству

2.9.1 Работа Vis-a-vis

2.9.2 Карьера Vis-a-vis

ГЛАВА 3. АДАПТАЦИЯ К ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ИЗМЕНЕНИЕ СЕБЯ И СИТУАЦИИ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ УСПЕХА

3.1 Адаптация к трудовой деятельности через три парадигмы

3.2 P-E fit: Адаптация для соответствия рабочей среде

3.3 Забота о комфортной трудовой деятельности

3.4 Контроль над карьерой

3.5 Адаптивное поведение в отношении рабочей среды среди студентов

3.6.1 Воспринимаемая серьезность

3.6.2 Воспринимаемая уязвимость

3.6.3 Воспринимаемая самооффективность

3.6.4 Воспринимаемая эффективность реакции

3.7.1 Адаптивность при трудоустройстве как стратегия повышения устойчивой занятости: Проактивная личностная перспектива

3.7.2 Проактивная личность и адаптивность поведения в трудовой среде.

3.7.3 Проактивная личность и карьерная идентичность

3.7.4 Опосредованная роль карьерной идентичности

3.7.5 Проактивная личность и успех в трудовой деятельности

3.7.6. Опосредующая роль успеха трудовой деятельности

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1.***

ПРИЛОЖЕНИЕ