

УДК 159.9.075

ПРОАКТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЕ

Мария Александровна Старикова, магистр психологии, главный специалист, Санкт-Петербургский межрегиональный ресурсный центр; Сергей Алексеевич Маничев, кандидат психологических наук, доцент, заведующий кафедрой, Санкт-Петербургский государственный университет

Аннотация

Статья посвящена теоретическому исследованию проактивности в карьере. Приводится описание внешних условий, которые обусловили развитие новых форм карьеры: социально-экономические, организационные, трудовые. Описываются личностные и поведенческие характеристики проактивности, а также растущая значимость их проявления в карьере. Обсуждается предмет дальнейших эмпирических исследований в этой области.

Ключевые слова: профессиональная карьера; проактивность; планирование карьеры; профессиональное развитие; карьерный потенциал; организационный контекст; адаптивность; агентское поведение.

PROACTIVE BEHAVIOR IN PROFESSIONAL CAREER

Maria Aleksandrovna Starikova, the master of psychology, main specialist, St. Petersburg Interregional Resource Center; Sergey Alekseevich Manichev, the candidate of psychological sciences, senior lecturer, department chairman, St. Petersburg State University

Annotation

The article is devoted to the theoretical study of proactivity in a career. The description of the external conditions that led to the development of new forms of career: socio-economic, organizational, labor, is presented. The personal and behavioral characteristics of proactivity, as well as the growing importance of their manifestation in a career are formulated. The subject of further empirical research in this area is discussed.

Keywords: professional career, proactivity, career planning, professional development, career potential, organizational context, adaptability, human agency.

Вопрос профессионального развития всегда был актуален, однако, в современных реалиях он становится исключительно важным, поскольку тенденции, происходящие в мире нестабильности и турбулентности приводят к изменениям в подходе работника к выстраиванию своей карьеры (краткосрочное планирование карьеры, ориентация как на объективные, так и субъективные показатели карьерного успеха, более гибкие отношения с организацией). Специфика современных организаций также способствует формированию новых подходов к карьере: работникам нужно быстро адаптироваться, учитывать инновационные идеи, когда они еще « витают в воздухе ». Традиционная стабильная карьера (поступательное движение «вверх» по административной лестнице) уступает место новым формам карьеры, которые требуют от работников личностных свойств и поведения, интегрируемых концептом «проактивность». В литературе все чаще стали появляться работы, направленные на исследование проактивности, что указывает на актуальность этой темы, однако, проактивность в контексте карьерного поведения почти не представлена.

Основываясь на этом понимании, мы рассмотрим условия и особенности организационного контекста, которые обусловили растущую актуальность проактивности. Кроме того, предпримем попытку охарактеризовать проактивность как личностное свойство и как особенность поведения в рамках карьерного поведения.

ОСОБЕННОСТИ КОНТЕКСТА КАК ФАКТОР ПРОАКТИВНОЙ КАРЬЕРЫ

Новые формы карьерного поведения связаны в первую очередь с изменениями в контексте: социально-экономическими условиями, особенностями организаций и

характером труда.

К социально-экономическим условиям относятся процессы глобализации и цифровизации. Глобализация породила множество изменений в экономических, политических, социальных и культурных условиях [4]. К ним можно отнести переход от индустриального общества к информационному, от силовых технологий к высоким технологиям, от иерархического построения организации к сетевому [2].

Цифровая экономика делает общество все больше зависимым от обмена данными, информацией и знаниями, формирует образ жизни, делает акцент на инновационности и проактивности, поскольку более значимыми в производственном процессе являются разработки, а не сам процесс изготовления продукта или его реализация. Интернет технологии дают людям инструмент глобального охвата и быстрого влияния на процессы вокруг себя: в обучении, профессиональной деятельности, расширении сети социальных контактов, воздействии на общественные процессы [7].

Организационный контекст также способствует развитию проактивных форм карьеры. Рассмотрим адаптивность и гибкость как свойства организационного контекста, которые обуславливают проактивность своих работников.

Адаптивность стала особо важным («премиальным»), поскольку организации должны внедрять инновации, обновлять производство, привлекать инвестиции, развивать предпринимательство среди своих сотрудников, чтобы соответствовать технологиям изменяющегося рынка. Успешны те организации, которые обладают высоким уровнем коллективной самоэффективности [там же].

Гибкость подразумевает изменение своих процессов в соответствии с нынешним своим состоянием [17]. Гибкие, «быстрые» организации, стремящиеся не только использовать современные технологии, но и создавать их, используют новый дизайн работы: проектные команды, ведущая роль у разработчиков продукта и малолюдное производство, гибкий функционал рабочего места и быстрое обновление знаний, расширенные и нечетко обозначенные рабочие роли.

Изменения в экономике влекут за собой изменения в характере труда, к ним относятся: возрастание мобильности, размывание рабочего функционала, необходимость постоянного саморазвития, индивидуализация карьерного развития.

Профессиональная мобильность подразумевает «приход новой, «краткосрочной» ментальности на смену «долгосрочной» [1]. Возникают затруднения в планировании и построении долгосрочной профессиональной карьеры, возрастает вероятность смены профессий и даже владения несколькими профессиями, актуально «обучение длиною в жизнь» [18].

Гибкость функционала рабочего места влечет за собой повышенные требования к развитию профессиональных компетенций. Все большее значение приобретают задачи и содержание самой деятельности, способствующие развитию компетенций. Работники становятся все менее взаимозаменяемыми, так как обладают подчас уникальными знаниями и умениями [3].

Готовность к саморазвитию становится важным фактором как в деятельности человека (знания и технические навыки быстро устаревают, если их не обновлять), так и в карьерном развитии (понятных и стабильных траекторий карьерного развития в рамках одной или двух организаций уже нет, поэтому от работника требуются более сложные когнитивные и саморегуляторные процессы в управлении своей карьерой).

Индивидуализация карьерного развития переносит акцент от необходимости строить карьеру в конкретной организации к формированию индивидуальной карьеры [11]. Если организация требует от человека проявления инициативы, но не предоставляет ему возможности реализовать ее, работник будет демонстрировать проактивную позицию по-другому – в поисках нового работодателя [13].

Таким образом, рассмотренные выше изменения в социо-экономических условиях, организационном контексте, а также характере труда приводят к возникновению новых

видов карьеры. В литературе описаны такие виды карьеры как безграничная карьера («boundaryless career») [5], поливариативная карьера («protean career») [16], интеллектуальная карьера [6], пост-корпоративная карьера [21].

Описанные виды карьеры делают акценты на возрастающей мобильности человека, меньшей привязанности к конкретной организации, расширению спектра деятельности, самоидентичности в выборе своего карьерного пути, однако, эти виды карьеры не учитывают возможность работника влиять на события в своей и окружающей жизни, не описывают механизм этого влияния. Концепция проактивной карьеры направлена на раскрытие потенциала человека через инициацию изменений в окружающей действительности, в том числе в отношении своей профессиональной карьеры.

ПРОАКТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ И ПРОАКТИВНОСТЬ РАБОТНИКА

Одним из первых, кто заговорил о необходимости человека быть проактивным, а не реактивным, был В. Франкл: «между раздражителем и реакцией у человека остается свобода выбора». Проактивность означает: человек не только оказывается под влиянием окружающей среды, но и сам может инициировать изменения в рамках общения с другими людьми, выполнения рабочих задач, профессионального развития и деятельности всей организации в целом [8, 15].

Проактивность связана с выявлением возможностей и их реализацией, созданием ситуаций, которые способствуют достижению высокого качества результатов работы [10], а также с инновационностью [19], повышением автономии через выражение собственного мнения, реализацию своих волевых усилий, самоподдержку [9].

С точки зрения концепции персональной инициативы Greze & Fay, являющейся частным проявлением проактивности личности, это форма рабочего поведения характеризуется природой самостоятельной инициации, проактивного подхода и устойчивости в преодолении трудностей на пути к цели [13]. Grant & Ashford приводят интегративное определение проактивности – это предвосхищающее действие, которое работники осуществляют, чтобы воздействовать на них самих или окружение. Это действие может быть описано через его предикторы, содержание и последствия [15, с. 8]. Схожее представление о проактивном поведении приводится в работах А. Бандура через понятие агентского поведения (human agency), характеристиками которого являются преднамеренность, предусмотрительность, самореагирование, саморефлексирование [7].

ПРОАКТИВНАЯ КАРЬЕРА

В контексте карьеры проактивное поведение – это форма мотивированного поведения в работе, направленного на управление своей карьерой, использованию стратегий усиления своей карьеры, а также управлению своим собственным поведением для реализации своей карьеры [25]. Проактивность положительно связана с высоким уровнем субъективной удовлетворенности своей карьерой [24] и объективным карьерным успехом [23].

Под проактивной стратегией в карьере подразумевается создание условий для высокого качества работ, поиск работы и информации, возможностей получить спонсорскую помощь или поддержку в карьере, планирование карьеры, сохранение активности при столкновении с трудностями [14]. Планирование проактивной карьеры осуществляется независимо от изменяющихся обстоятельств, касающихся работы организаций и целых отраслей [22], а доступ к нужной информации, связанной с карьерой и получением ресурсов, повышает возможность реального карьерного развития [12].

Поскольку проактивное поведение всегда является социальным по своей природе, важно, чтобы проактивность в карьере была «мудрой», то есть поддерживала баланс между окружающим контекстом, другими людьми и самим собой [20]. Ключевым аспектом проактивности является предвидение будущего своей карьеры и создание таких результатов в будущем, которые влияют не только на самого человека, но и его социальное окружение.

Индивидуальная ответственность за свое состояние и свою собственную карьеру – это ключевой аспект в проактивной карьере [11].

ВЫВОДЫ

Мы предприняли попытку рассмотреть феномен проактивной карьеры через особенности контекста, которые обуславливают ее возникновение, а также личностные и поведенческие характеристики работников, ее реализующих.

Внешние условия требуют новых подходов к выстраиванию карьеры, для успешной реализации проактивности в карьере необходимо, чтобы организационный контекст этому способствовал.

Кроме того, проактивность может рассматриваться как личностный механизм для реализации карьеры. Поэтапное прохождение стадий карьеры теряет актуальность, нестабильные виды работ требуют гибкости самих работников и способности действовать «не по шаблону», формирования иных карьерных компетенций. Для реализации проактивного подхода в карьере нужны личностные свойства, так называемый карьерный потенциал.

Практическое и теоретическое изучение проактивности в карьере позволит лучше понимать механизм достижения карьерного успеха (как объективного, так и субъективного) в современных условиях. Отсюда вытекает предмет дальнейших эмпирических исследований: необходимо изучать характеристики человека, которые позволяют строить динамическую (проактивную) карьеру (карьерный потенциал человека) и организационный контекст, в рамках которого динамическая карьера будет разворачиваться наиболее успешно, а также соотношение этих характеристик.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бауман, З. Возвышение и упадок труда / З. Бауман // Социологические исследования. – 2004. – № 5. – С. 77–86.
2. Молл, Е.Г. Управление карьерой менеджера / Е.Г. Молл. – СПб. : Питер, 2012. – 351 с.
3. Тоффлер, Э. Третья волна / Э. Тоффлер. – М. : АСТ, 2004. – 261 с.
4. Amundson, N.E. Incorporating chaos and paradox into career development / N.E. Amundson, L.M. Mills, B.A. Smith // Australian Journal of Career Development. – 2014. – Vol. 23. – No. 1. – P. 13–21.
5. Arthur, M.B. The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry / M.B. Arthur // Journal of Organizational Behavior. – 1994. – Vol. 15. – P. 295–306.
6. Ballout, H.I. Career success. The effects of human capital, person-environment fit and organizational support / H.I. Ballout // Journal of Managerial Psychology. – 2007. – Vol. 22. – No. 8. – P. 741–765.
7. Bandura, A. Toward a Psychology of Human Agency / A. Bandura // Perspectives on psychological science. – 2006. – Vol. 1. – N. 2. – P. 164–180.
8. Bateman, T.S. The proactive component of organizational behavior / T.S. Bateman, J.M. Crant // Journal of organizational behavior. – 1993. – Vol. 14. – P. 103–118.
9. A review of self-determination theory's basic psychological needs at work / A.V. Broeck, D.L. Ferris, C.H. Chang, C.C. Rosen // Journal of Management. – 2016. – Vol. 42. – Issue 5. – P. 1195–1229.
10. Crant, J.M. The Proactive Personality Scale and Objective Job Performance among Real Estate Agents / J.M. Crant // Journal of Applied Psychology. – 1995. – Vol. 80. – P. 532–537.
11. Cybal-Michalska, A. Proactivity in a career as a strategy of the intentional construction of an individual future in the world oriented toward a global change / A. Cybal-Michalska // 6th International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics (AHFE 2015) and the Affiliated Conferences. – Procedia Manufacturing. – 2015. – Vol. 3. – P. 3644–3650.
12. Forret, M.L. Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women? / M.L. Forret, T.W. Dougherty // Journal of Organizational Behavior. – 2004. – Vol. 25. – Issue 3. – P. 419–437.
13. Frese, M. Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century / M. Frese, D. Fay // Research in organizational behavior / Staw B.M. and Sutton R.I. Eds. – 2001. – Vol. 23. – P. 133–187.
14. The concept of personal initiative: operationalization, reliability and validity in two German samples / M. Frese, D. Fay, T. Hilburger, K. Leng, A. Tag // Journal of occupational and organizational

psychology. – 1997. – Vol. 70. – P. 139–161.

15. Grant, A.M. The dynamics of proactivity at work / A.M. Grant, S.J. Ashford // *Research in Organizational Behavior*. – 2008. – Vol. 28. – P. 3–34.

16. Hall, D.T. *Careers in organizations* / D.T. Hall. – Glenview, IL : Scott, Foresman, 1976. – 236 p.

17. Hall, D.T. The new 'career contract': Wrong on both counts. – Boston : Executive Development Roundtable, Boston University School of Management, 1993. – 220 p.

18. Keskinen, A. An activity-based approach to career counseling / A. Keskinen, T. Vahamottonen // A paper presented in AIOSP/IAEVG conference. 1991. September. – Lisbon, 1991. – P. 9–13.

19. Parker, S.K. Taking stock: integrating and differentiating multiple proactive behaviors / S.K. Parker, C.G. Collins // *Journal of Management*. – 2010. – Vol. 36. – No. 3. – P. 633–662.

20. Parker, S.K. Wise Proactivity: How to be Proactive and Wise in Building Your Career / S.K. Parker, J. Liao // Special Issue "Enabling Career Success" in *Organization Dynamics* / Edited by P.A. Heslin. – 2016. – No. 45. – Vol. 3. – P. 155–164.

21. Peiperl, M. Back to square zero: the post-corporate career / M. Peiperl, Y. Baruch // *Organizational Dynamics*. – 1997. – Vol. 25. – No. 4. – P. 7–22.

22. Presbitero, A. Proactivity in career development of employees. The roles of proactive personality and cognitive complexity / A. Presbitero // *Career Development International*. – 2015. – Vol. 20. – Iss. 5. – P. 525–538.

23. Seibert, S.E. Proactive personality and career success / S.E. Seibert, J.M. Crant, M.L. Kraimer // *Journal of Applied Psychology*. – 1999. – Vol. 84. – P. 416–427.

24. Seibert, S.E. What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success / S.E. Seibert, M.L. Kraimer, J.M. Crant // *Personnel Psychology*. – 2001. – Vol. 54. – Issue 4. – P. 845–874.

25. Smale, A. Proactive career behaviors and subjective career success: The moderating role of national culture / A. Smale, S. Bagdadli, R. Cotton // *Journal of Organizational Behavior*. – 2019. – Vol. 40. – P. 105–122.

REFERENCES

1. Bauman, Z. (2004), "The rise and decline of labor", *Sociological studies*, Vol. 5, pp. 77-86.

2. Mall, E.G. (2012), *Managing the Career of a Manager*, Peter, St. Petersburg.

3. Toffler, E. (2002), *The Third Wave*, AST, Moscow.

4. Amundson, N.E., Mills, L.M. and Smith, B.A. (2014), "Incorporating chaos and paradox into career development", *Australian Journal of Career Development*, Vol. 23, No. 1, pp. 13-21.

5. Arthur, M. B. (1994), "The Boundaryless Career: New Perspective for Organizational Inquiry". *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 15, pp. 295-306.

6. Ballout, H. I. (2007), "Career Success. The Effects of Human capital, Person-environment Fit and Organizational Support", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22, No. 8, pp. 741-765.

7. Bandura, A. (2006), "Toward a Psychology of Human Agency", *Perspectives on Psychological Science*, Vol. 1, No. 2, pp. 164-180.

8. Bateman, T.S. and Crant, J.M. (1993), "The Proactive Component of Organizational Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 14, pp. 103-118.

9. Broeck, A.V., Ferris, D.L., Chang, C.H. and Rosen, C.C. (2016), "A review of self-determination theory's basic psychological needs at work", *Journal of Management*, Vol. 42, Iss. 5, pp. 1195-1229.

10. Crant, J.M. (1995), "The Proactive Personality Scale and Objective Job Performance among Real Estate Agents", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 80, pp. 532-537.

11. Cybal-Michalska, A. (2015), "Proactivity in a Career as a Strategy of the Intentional Construction of an Individual Future in the World Oriented toward a Global Change", *6th International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics (AHFE 2015) and the Affiliated Conferences, Procedia Manufacturing*, Vol. 3, pp. 3644-3650.

12. Forret, M.L. and Dougherty, T.W. (2004), "Networking behaviors and career outcomes: Differences for men and women", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, No. 3, pp. 419-437.

13. Frese, M. and Fay, D. (2001), "Personal initiative: An Active Performance Concept for Work in the 21st Century", In *Staw, B.M., and Sutton, R.I. (Ed), Research in Organizational Behavior*, Vol. 23, pp. 133-187.

14. Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K. and Tag, A. (1997), "The Concept of Personal Initiative: Operationalization, Reliability and Validity in Two German Samples", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 70, pp. 139-161.

15. Grant, A.M., Ashford, S.J. (2008), “The Dynamics of Proactivity at Work”, *Research in Organizational Behavior*, Vol. 28, pp. 3-34.
16. Hall, D.T. (1976), *Careers in Organizations*, Glenview, IL: Scott, Foresman.
17. Hall D. T. (1993), *The new 'career contract': Wrong on both counts*, Boston, Executive Development Roundtable, Boston University School of Management.
18. Keskinen, A. and Vahamottonen, T. (1991), “An activity-based approach to career counseling”, *paper presented in AIOSP/IAEVG conference*, Lisbon, pp. 9-13.
19. Parker, S.K. and Collins, C.G. (2010), “Taking Stock: Integrating and Differentiating Multiple Proactive Behaviors”, *Journal of Management*, Vol. 36, No. 3, pp. 633-662.
20. Parker, S.K. and Liao, J. (2016), “Wise Proactivity: How to be Proactive and Wise in Building Your Career”, *In Heslin P.A. (Ed.), a Special Issue “Enabling Career Success” in Organization Dynamics*, Vol. 45, No. 3, pp. 155-164.
21. Peiperl, M. and Baruch, Y. (1997), “Back to Square Zero: the Post-corporate career”, *Organizational Dynamics*, Vol. 25, No. 4, pp. 7-22.
22. Presbitero, A. (2015), “Proactivity in Career Development of Employees. The Roles of Proactive Personality and cognitive Complexity”, *Career Development International*, Vol. 20, No. 5, pp. 525- 538.
23. Seibert, S.E., Crant, J.M. and Kraimer, M.L. (1999), “Proactive personality and career success”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 84, pp. 416-427.
24. Seibert, S.E., Kraimer, M.L. and Crant, J.M. (2001), “What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success”, *Personnel Psychology*, Vol. 54, No. 4, pp. 845-874.
25. Smale, A., Bagdadli, S. and Cotton, R. (2019), “Proactive Career Behaviors and Subjective Career Success: The Moderating Role of National Culture”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 40, pp. 105-122.

Контактная информация: mary.starikova@gmail.com

Статья поступила в редакцию 06.07.2019