

УДК 159.9: 331.1

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КОНТРАКТ СУБЪЕКТОВ ТРУДА НА РАЗНЫХ СТАДИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОНТОГЕНЕЗА

Е.С. Ребрилова

Тверской государственной университет

Представлен обзор отечественных и зарубежных периодизаций профессионального становления и реализации личности в труде, описаны формы трансформации психологического контракта субъектов. Проанализированы эмпирические данные исследования психологического контракта субъектов труда, находящихся на разных этапах профессионального онтогенеза, что представляет новизну в исследовании имплицитного соглашения и базу для практических организационных мероприятий по оптимизации психологического контракта. Исследования проводились автором в период 2008 – 2018 гг.

Ключевые слова: *психологический контракт, субъект труда, профессиональный онтогенез, трансформация имплицитного соглашения.*

О трансформации психологического контракта говорят на протяжении длительного времени теоретического осмысления и практического изучения этого феномена. Многими авторами признается, что, поскольку психологический контракт имеет прежде всего субъективную природу формирования, то он меняется, развивается с течением времени и из-за множества факторов склонен к нарушению.

Изменения контракта, как правило, отражаются в структурных компонентах имплицитного соглашения, его свойствах и типе, а инициируются они как сторонами организационного взаимодействия, так и под влиянием внешних к организации факторов. Трансформация психологического контракта, как правило, проявляется в трех формах: адаптации, трансформации и нарушении (С. Робинсон, Д. Катц, Д. Руссо, Г. Кисслер, Дж. Хилтроп, Р. Эллиот, М.И. Магура и др.). В случае, когда наблюдаются небольшие плавные постепенные изменения во второстепенных условиях соглашения, без вмешательства в ключевые пункты контракта и без потери сторон от этих изменений, принято говорить об адаптации контракта (Л. Милвард, П. Бревертон, У. Райа, Г. Жонс, Ф. Нталианис и др.) [9]. Если же в условиях контракта наблюдаются радикальные изменения, часто связанные с завершением предыдущего контракта и созданием нового при полном его пересмотре, принято использовать терминологию трансформации имплицитного соглашения (Д. Руссо с соавт.) [9]. Нарушение психологического контракта определяют как восприятие работником невыполнения обещаний как со стороны организации, так и со стороны самого работника. Субъективная

природа психологического контракта упрощает возможность почувствовать это нарушение, но усложняет возможность реального понимания, было ли оно (С. Робинсон, Дж. Коттер, И. Моррисон, С. Робинсон, Д. Руссо, Э. Шейн, А. Томпсон, М.И. Магура и т. д.) [9].

Итак, на протяжении всего опыта организационного взаимодействия субъекта труда его психологический контракт претерпевает неоднократные трансформации – от адаптации до нарушения, что, по сути, является отражением восприятия и интерпретации организационной жизни и деятельности субъекта, характеристикой его поведенческих проявлений, степенью включения в ситуацию взаимодействия с организационной действительностью, намерений относительно организации в будущем и, безусловно, отражается в психологическом контракте субъектов, находящихся на разных этапах профессионального становления и развития (онтогенеза).

В отечественной и зарубежной психологии представлено множество различных периодизаций профессиональной реализации личности в труде, которые условно подразделяют на онтогенетические (в качестве основания дифференциации используется астрономический возраст индивида), профессионалогенетические (критерий дифференциации – профессиональный возраст / профессиональный стаж), качественные (фактор времени – возраст/стаж – не используется) и смешанные (используются качественные и разные временные критерии) [7].

В зарубежной психологии хорошо известна периодизация американского психолога Д. Сьюпера – первая онтогенетическая периодизация, разработанная автором в рамках его психологической теории «профессиональной зрелости». Периодизация включает 5 стадий, часть которых разбивается на отдельные фазы. В частности, стадия пробуждения включает фазы фантазии, интересов, способностей, стадия исследования представлена фазами эксперимента, перехода и формирования, стадия консолидации характеризуется фазами пробы и стабилизации и завершается периодизация стадиями сохранения и спада [7; 11].

К группе профессионалогенетических относят периодизацию Д.Н. Завалишиной. Для характеристики каждой из трех стадий (адаптация человека к профессиональному труду, идентификация личности с профессией, выбор субъектом способа существования в профессии) автор использует следующие базовые показатели: конкретизация системы «человек и профессия, определение основной задачи, решаемой субъектом на определенной стадии, ведущее противоречие разрешаемое субъектом, и уровень профессионализма субъекта [2; 7].

К качественным периодизациям относят периодизацию, предложенную Т.В. Кудрявцевым, выделившим 4 стадии (возникновение и формирование профессиональных намерений, профессиональное обучение и подготовка, вхождение в профессию и реализация личности

в профессиональном труде), и периодизацию А.К. Марковой, в которой выделено 5 уровней (допрофессионализм, профессионализм, суперпрофессионализм, псевдопрофессионализм, послепрофессионализм) и 9 этапов профессионализма (например, профессиональной адаптации, самоактуализации в профессии и этапа мастерства, свободного владения профессией в форме творчества, овладения рядом смежных профессий, творческого самопроектирования себя как личности и др.). Внутри каждого этапа автор выделяет еще более конкретные подэтапы. [6; 7; 8]. К этой же группе может быть отнесена периодизация В.А. Бодрова, который выделяет семь стадий профессионального становления личности и в качестве оснований для их выделения предлагает социальную ситуацию и уровень реализации ведущей деятельности [1].

К смешанным относится периодизация Е.А. Климова, который выделяет два больших этапа развития субъекта труда. Это допрофессиональный, представленный стадиями предыгры, игры и овладением учебной деятельностью, и собственно профессиональное развитие, делится на стадии «оптации», адепта, адаптанта, интернала, мастера, авторитета, наставника [3; 4; 7].

Н.С. Пряжников и Е.Ю. Пряжникова проводят сравнительный анализ периодизаций разных авторов и приходят к выводу о том, что явные различия в них объясняются не только различием в теоретико-методологических основаниях, но и особенностями социально-экономического и духовного развития отечественного и зарубежного общества. Авторы пришли к выводу, что в периодизациях, описывающих и анализирующих взрослые периоды жизни и деятельности человека, в качестве главного критерия перехода от одной стадии развития к другой часто выступает «готовность человека переосмыслить смыслы своей жизни и профессиональной деятельности», а также «готовность перестраивать свою систему ценностей». В качестве примера авторами приводятся периодизации Б. Ливехуда, Э. Эриксона, А. Адлера, Э. Берна [8].

Таким образом, в теории психологии труда и психологии личности представлено достаточное количество периодизаций профессионального становления и развития индивида, позволяющих описать профессиональный жизненный путь субъекта труда с учетом тех оснований и критериев, которые представляют их теоретико-методологическое основание, особенности развития общества и предпочтения исследователя.

На наш взгляд, для описания трансформации психологического контракта субъектов труда в процессе профессионального онтогенеза целесообразно обратиться к двум наиболее известным периодизациям, представленным в отечественной и зарубежной психологии, – Е.А. Климова и Д. Сюпера. Данный выбор обоснован тем, что периодизация Е.А. Климова, очевидно, лучшим образом накладывается

на российскую действительность и выборку исследования, но поскольку была предложена автором еще в прошлом столетии, то, очевидно, требует определенной модификации, объясняемой прежде всего социально-экономическими факторами, на основании которых формируются новые требования, предъявляемые к личности и деятельности профессионала как активного участника экономического процесса, основанного на принципах свободного предпринимательства, многообразия форм собственности на средства производства, рыночного ценообразования, договорных отношений между хозяйствующими субъектами, ограниченного вмешательства государства в хозяйственную деятельность субъектов [5]. Все это привело к многоукладности национальной экономики РФ и находит отражение в деятельности каждой организации на российском рынке, независимо от ее формы собственности, специфики производства, системы хозяйствования, особенностей внутренней производственной среды, особенностей организационных взаимоотношений. Очевидным является факт того, что все эти изменения нашли отражение и в особенностях профессионального пути, профессионального становления и развития субъекта труда, в новых социально-экономических и организационных условиях, которые все больше приобретают черты зарубежного типа, что и позволяет нам в исследовательских целях использовать периодизацию Д. Сьюпера. Сопоставительный анализ рассматриваемых периодизаций позволяет говорить о том, что методологические основания, положенные в основу их разработки, имеют схожие закономерности, большинство стадий становления профессионала имеют общие возрастные границы, однако наблюдается и пересечение нескольких этапов и стадий, что не противоречит общей логике описания развития субъекта профессиональной деятельности и, более того, позволяет использовать интеграцию этих периодизаций для полноты описания индивидуальной траектории профессионального онтогенеза субъектов.

Эмпирические исследования психологического контракта субъектов труда на разных этапах профессионального онтогенеза проводились в период с 2008 по 2018 гг. Выборка представлена более чем 1 200 респондентами мужского и женского пола, из них 3,9 % находятся на переходном этапе профессионального становления и развития, 4 % – на этапе апробации, 26,6 % – на пробном, 30,4 % – на этапе стабилизации, 33,8 % – на этапе поддержания и сохранения профессиональной позиции и 1,3 % респондентов – на этапе спада профессиональной деятельности.

Исследования психологического контракта производились с помощью методики «Структура и свойства психологического контракта» Е.С. Ребриловой [9; 10].

Сравнительный анализ ожиданий респондентов от организации и обязательств перед ней по группам показал достоверные различия

практически по всем структурным показателям психологического контракта во всех модальностях исследования. Наглядно результаты исследования ожиданий респондентов от своей организации на момент «вхождения» в организацию представлены на рис. 1.

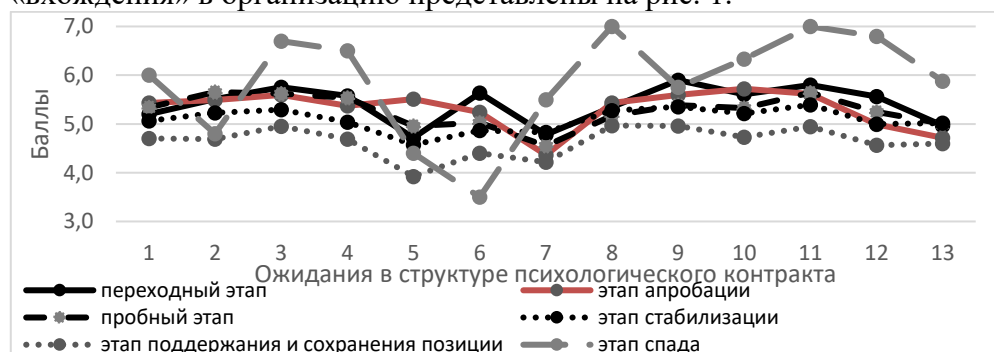


Рис. 1. Ожидания субъектов труда от организации при «вхождении» в организацию (M_x): 1 – стабильность; 2 – отношения в коллективе; 3 – признание; 4 – профессиональное развитие; 5 – карьера; 6 – личностное развитие; 7 – активная жизнь в организации; 8 – вознаграждения; 9 – условия труда; 10 – удовлетворение; 11 – справедливость; 12 – доверие; 13 – контроль.

Анализ рис. 1 позволяет отметить, что иерархии систем ожиданий довольно схожи. Однако у респондентов, находящихся на этапе поддержания и сохранения своей профессиональной позиции, наблюдаются самые низкие ожидания на момент их «вхождения» в организацию, в сравнении с респондентами более младших возрастных групп. Также отмечается, что у респондентов, находящихся на этапе спада своей профессиональной деятельности при поступлении на работу, наблюдаются самые низкие ожидания личностного развития и самые высокие ожидания признания, профессионального развития, вознаграждений за свой труд, справедливости протекания организационных процессов, доверия и контроля со стороны. Данный факт, по всей видимости, может быть объяснен совершенно иной экономической и рыночной ситуацией в России (тогда СССР) в тот период, приблизительно пришедшийся на 70–80-е годы прошлого столетия, характеризующийся специфической, достаточно устойчивой, закрытой от влияния внешних экономических факторов.

Результаты исследования обязательств респондентов перед своей организацией на момент «вхождения» в организацию представлены на рис. 2.

Анализ рис. 2 позволяет отметить схожесть обязательств респондентов из разных групп сравнения перед своей организацией. Однако интересным представляется факт, что респонденты, находящиеся на сегодняшний момент на этапе спада своей профессиональной деятельности при поступлении в организацию, имели большие обязательства перед своей организацией, чем респонденты остальных групп, за исключением обязательства выполнения организационных

норм и правил, что объясняется, по всей видимости, особенностями организационной среды того времени, когда соблюдение трудовой дисциплины было обязательным, а неисполнение этих требований приводило к увольнению, а следовательно, желание оставаться в организации не требовало давать обязательства выполнять все организационные нормы и требования, – это происходило автоматически.

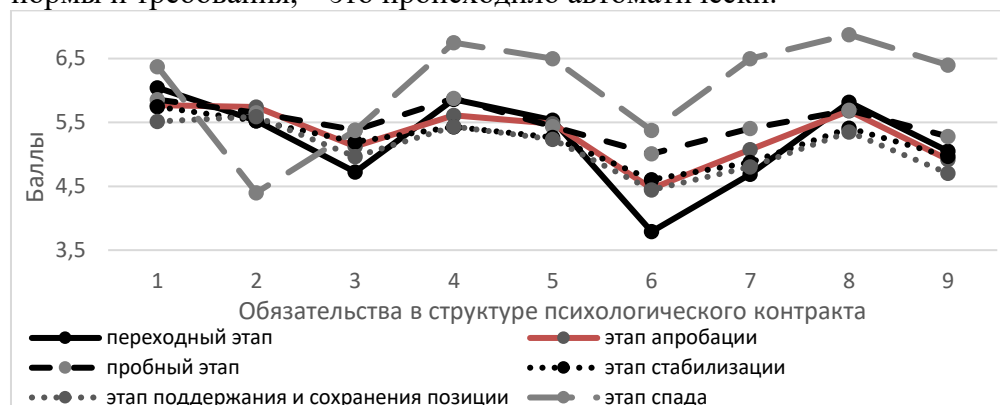


Рис. 2. Обязательства субъектов труда перед организацией при «вхождении» в организацию (M_x): 1 – выполнение официального трудового договора; 2 – выполнение организационных норм; 3 – приверженность к организации; 4 – отношения в коллективе; 5 – профессиональное развитие; 6 – занятость в организации; 7 – активная жизнь в организации; 8 – добросовестное отношение к работе; 9 – контроль.

Оценки выполнения ожиданий респондентов от своей организации и обязательств перед ней представлены на рис. 3 и 4 соответственно.

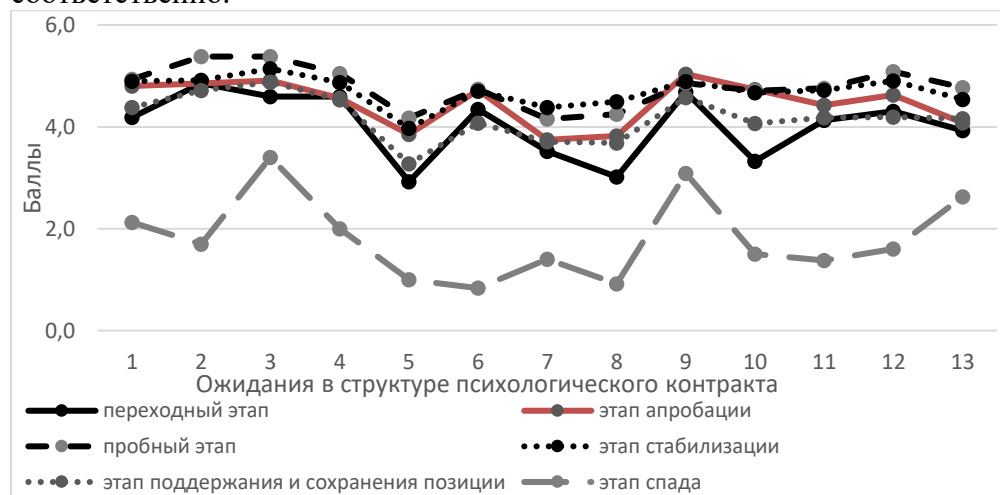


Рис. 3. Оценка выполнения ожиданий респондентов от своей организации (M_x): 1 – стабильность; 2 – отношения в коллективе; 3 – признание; 4 – профессиональное развитие; 5 – карьера; 6 – личностное развитие; 7 – активная жизнь в организации; 8 – вознаграждения; 9 – условия труда; 10 – удовлетворение; 11 – справедливость; 12 – доверие; 13 – контроль.

Из рис. 3 видно, что ниже всего оценивают выполнение своих ожиданий от организации респонденты, находящиеся на этапе спада профессиональной деятельности. Данный факт может быть объяснен, во-первых, тем, что для респондентов этой группы исследование является в большей степени ретроспективным, во-вторых, абсолютно изменившимися организационными условиями при «вхождении» в организацию и современными реалиями, когда у организации просто нет возможности реализовать индивидуальные ожидания каждого субъекта труда, сформированные более 40 лет назад. Также отмечается, довольно низкая оценка выполнения ожиданий субъектов, находящихся на переходном этапе профессионального онтогенеза, то есть субъектов, которые, по всей видимости, впервые «входят» в серьезную организационную действительность и совсем не имеют опыта профессиональной деятельности, вследствие этого у них нереалистичные ожидания от организации. Примечательным кажется факт того, что у всех групп респондентов практически самую низкую оценку имеют выполнение ожиданий карьерного развития и вознаграждений за проделанную работу. Данный факт, по всей видимости, может быть объяснен современными реалиями, характеризующимися затянувшимся экономическим кризисом и, следовательно, финансовой нестабильностью организаций на современном рынке, что и объясняет неспособность исследованных организаций предоставлять возможности для стремительного карьерного роста своих сотрудников и незапланированные расходы на их финансовую стимуляцию.

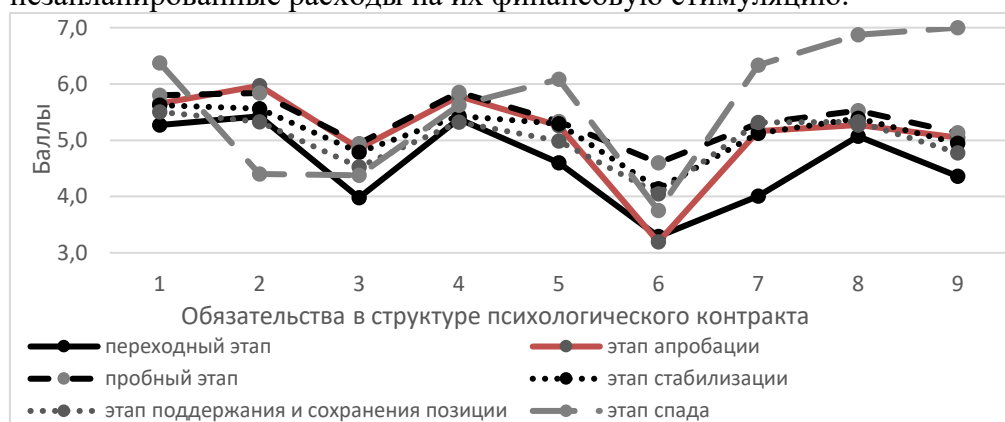


Рис. 4. Оценка выполнения обязательств респондентов перед своей организацией (M_x): 1 – выполнение официального трудового договора; 2 – выполнение организационных норм; 3 – приверженность к организации; 4 – отношения в коллективе; 5 – профессиональное развитие; 6 – занятость в организации; 7 – активная жизнь в организации; 8 – добросовестное отношение к работе; 9 – контроль.

Также можно заметить тенденцию к повышению оценок выполнения ожиданий респондентов от организации с увеличением

опыта профессиональной деятельности субъектов труда. По всей видимости, это связано с трансформацией системы ожиданий от своей организации – от нереалистичных до вполне выполнимых и реальных.

Из рис. 4 видно, что оценка выполнения обязательств перед своей организацией схожа у респондентов, находящихся на этапах от пробного до этапа поддержания и сохранения своей профессиональной позиции. Самая низкая оценка выполнения своих обязательств наблюдается у респондентов, находящихся на переходном этапе профессионального онтогенеза. Данный факт можно объяснить отсутствием профессионального опыта респондентов (поскольку для многих из них это первая организация, в которой они работают), плохой адаптацией к организационным условиям, неудовлетворенностью собой и своей эффективностью в организации, стремлением выполнять свои функциональные обязанности больше и лучше. Респонденты, находящиеся на этапе спада своей профессиональной деятельности более, чем другие, оценили выполнение таких своих обязанностей перед организацией, как профессиональное развитие, добросовестное отношение к работе и контроль со стороны. Данный факт, по всей видимости, может быть проинтерпретирован как желание оставаться в организации некоторое время, поскольку есть еще физические, психологические ресурсы и финансовая необходимость получать дополнительное содержание к пенсионному пособию.

Ожидания респондентов от организации и обязательства перед ней в текущий момент времени представлены на рис. 5, 6.

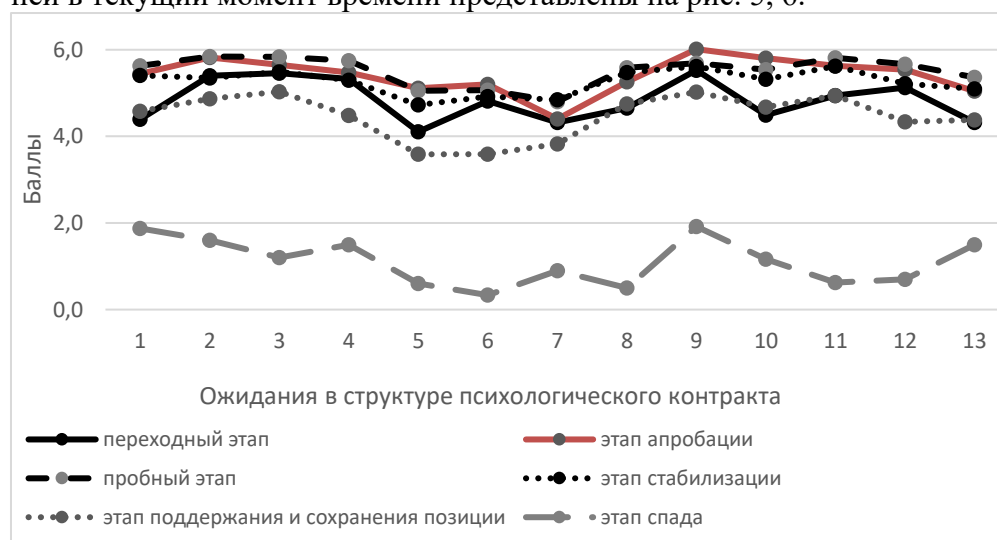


Рис. 5. Ожидания респондентов от организации в текущий момент времени (M_x): 1 – стабильность; 2 – отношения в коллективе; 3 – признание; 4 – профессиональное развитие; 5 – карьера; 6 – личностное развитие; 7 – активная жизнь в организации; 8 – вознаграждения; 9 – условия труда; 10 – удовлетворение; 11 – справедливость; 12 – доверие; 13 – контроль.

Анализ рис. 5 позволяет отметить следующую тенденцию: начиная с переходного этапа профессионального онтогенеза до этапа стабилизации наблюдается повышение всех ожиданий респондентов от организации, а вот с этапа поддержания и сохранения профессиональной позиции у респондентов наблюдается снижение ожиданий от организации, и на этапе спада профессиональной деятельности респонденты демонстрируют совсем низкие ожидания. Это, по сути, объясняется постепенным вхождением субъектов в организацию, пониманием особенностей и сути профессиональной деятельности, особенностей организационного взаимодействия субъектов труда с производственной средой, становлением субъектов как профессионалов. Начиная с этапа стабилизации профессионального онтогенеза, респонденты переосмысливают свою жизнь и профессиональную деятельность, перестраивают систему ценностей. В этом возрастном периоде жизни большинство респондентов максимально самореализованы именно в профессиональной и трудовой деятельности, и, по всей видимости, именно это и формирует иную систему ожиданий от организации – несколько сниженную, так как для удовлетворения своих потребностей эти субъекты имеют и иные источники. Такая тенденция вполне объясняет совсем сниженные ожидания субъектов труда от организации на этапе спада профессиональной деятельности, когда ожидать от организации больше, чем есть в настоящий момент, наверное, не придется.

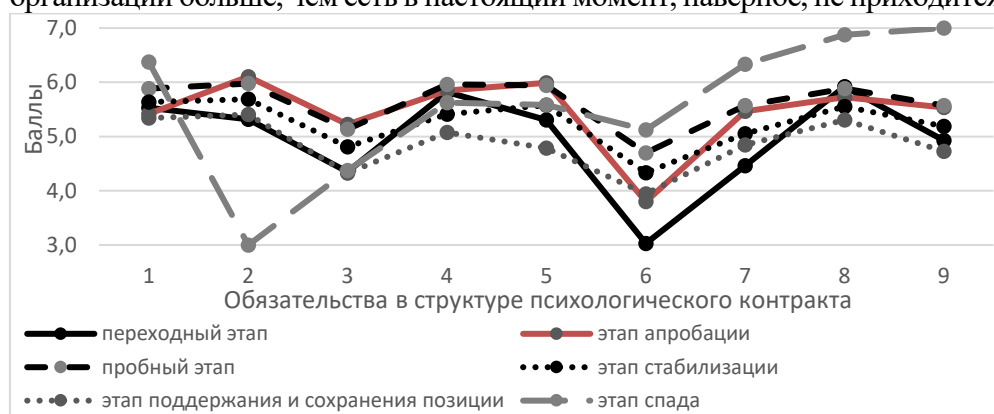


Рис. 6. Обязательства респондентов перед организацией в текущий момент времени (Мх: 1 – выполнение официального трудового договора; 2 – выполнение организационных норм; 3 – приверженность к организации; 4 – отношения в коллективе; 5 – профессиональное развитие; 6 – занятость в организации; 7 – активная жизнь в организации; 8 – добросовестное отношение к работе; 9 – контроль.

Похожая тенденция наблюдается и при анализе обязательств субъектов труда перед организацией на сегодняшний момент времени, а именно: чем меньше опыт профессиональной деятельности респондентов, тем меньше они дают обязательств перед своей организацией. Однако некоторое снижение обязательств субъектов

отмечается на этапе поддержания и сохранения своей профессиональной позиции в организации. Данные факты, по всей видимости, могут объясняться углублением в работу, в специфику профессиональной деятельности и особенностей организационного взаимодействия. В возрасте 45–64 лет субъекты достигли довольно устойчивого профессионального и социального положения, имеют множество интересов, не связанных со своей организацией, и следовательно, происходит коррекция системы обязательств перед организацией в сторону снижения. А вот в возрасте 65 лет и старше, находясь на этапе спада профессиональной деятельности в предпенсионном, а некоторые и в пенсионном возрасте, субъекты, наоборот, демонстрируют повышение обязательств активной жизни в организации, добросовестное отношение к работе и контроль со стороны, наряду с этим снижаются обязательства соблюдать организационные нормы и правила, то есть демонстрируется намерение остаться в организации на неопределённое время («пока будет возможность задержаться»), поэтому в силу трудового стажа имеется право на несоблюдение некоторых правил поведения, не наносящих вред организации и самому субъекту профессиональной деятельности.

Сравнительный анализ вида структуры имплицитного соглашения респондентов позволяет отметить, что практически на всех этапах профессионального онтогенеза у большинства респондентов формируется отношенческий вид структуры психологического контракта. Однако отмечается некоторая специфичность в чистоте его структурных показателей, а именно: на переходном этапе в недифференцированном виде наблюдаются черты отношенческого и делового вида структуры; на этапе апробации у большинства респондентов сформирован деловой вид структуры; на пробном этапе у респондентов сформирован отношенческий с характерными чертами карьерного вид структуры; на этапе стабилизации – отношенческий вид структуры психологического контракта в чистом виде; на этапе сохранения и поддержания своей профессиональной позиции – отношенческий с характерными чертами делового вида структуры; на этапе спада – отношенческий вид структуры психологического контракта в чистом виде.

На всех этапах профессионального онтогенеза респонденты выше оценивают выполнение своих обязательств перед организацией, нежели выполнение своих ожиданий от организации. Причем самую высокую оценку своих обязательств дают респонденты, находящиеся на пробном этапе и этапе спада профессионального онтогенеза, что объясняется когнитивными тенденциями, свойственными каждому индивиду.

Исследование свойств психологического контракта состояния и направленности позволяет говорить об интерпретации субъектами труда условий производственной среды, субъективной оценке взаимодействия с организацией (рис. 7).

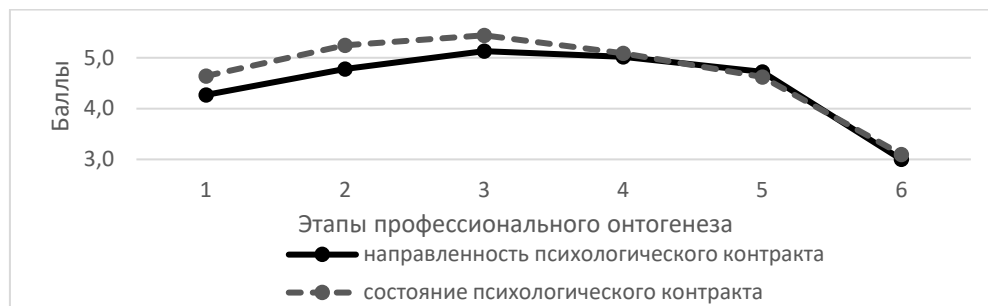


Рис. 7. Направленность и состояние психологического контракта субъектов труда (M_x): 1 – переходный этап; 2 – этап апробации; 3 – пробный этап; 4 – этап стабилизации; 5 – этап поддержания и сохранения позиции; 6 – этап спада.

Анализ рис. 7 выявляет нелинейную зависимость состояния и направленности психологического контракта субъектов труда от их стажа трудовой деятельности. В частности, наблюдается улучшение состояния и направленности имплицитного соглашения от переходного до пробного этапа профессионального онтогенеза. Начиная с пробного до этапа спада профессиональной деятельности у субъектов наблюдается снижение показателей свойств психологического контракта. Данный факт находит отражение и в типе контракта. Так, например, у большинства респондентов переходного этапа формируется контракт, близкий к позитивному; на этапе апробации – позитивный и близкий к позитивному; на пробном этапе – позитивный, а далее – обратная тенденция, причем к последнему этапу – этапу спада – у большинства респондентов наблюдаются пограничные и негативные типы психологических контрактов.

Таким образом, можно отметить, что психологический контракт субъектов труда в процессе их профессионального онтогенеза претерпевает определенные трансформации, а именно: начиная свою профессиональную деятельность, субъекты труда стремятся сформировать позитивный и близкий к позитивному типы имплицитного соглашения, улучшая их с течением профессионального стажа. Готовясь завершить профессиональную деятельность, субъекты труда сознательно или интуитивно изменяют модель своего поведения в организации, что приводит к изменению вида структуры, состояния, направленности и типа психологического контракта, сводя его к пограничному и негативному, что, по всей видимости, приводит к нивелированию психологических проблем, связанных с уходом из организации.

Список литературы

1. Бодров В.А. Психологические основы профессиональной деятельности. М.: ПЕР СЭ; Логос, 2007. 855 с.
2. Завалишина Д.Н. Практическое мышление: Специфика и проблемы

- развития. М.: Институт психологии РАН, 2005. 376 с.
3. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Издательство Московского ун-та; Издательский центр «Академия», 2004. 336 с.
 4. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-н/Д.: Феникс, 1996. 509 с.
 5. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. Т. 2. М.: Республика, 1992. 396 с.
 6. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Знание, 1996. 308 с.
 7. Поваренков Ю.П. Периодизация профессионального становления личности: анализ отечественных и зарубежных подходов. Ярославский педагогический вестник. 2014. № 3. Т. II. С. 200–2005.
 8. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. М.: Академия, 2003. 480 с.
 9. Ребрилова Е.С. Психологический контракт как характеристика субъекта труда в контексте социальных условий производственной среды: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Тверь: ТвГУ, 2009. 23 с.
 10. Ребрилова Е.С. Психометрия методики «Структура и свойства психологического контракта» // Вестн. Твер. гос. ун-та. Сер. «Педагогика и психология». 2015. № 1. С. 18–33.
 11. Super D.E The psychology of career. N.Y.: Harper&Brothers, 1957. 400 с.

PSYCHOLOGICAL CONTRACT OF SUBJECTS OF LABOR AT DIFFERENT STAGES OF PROFESSIONAL ONTOGENESIS

E.S. Rebrilova

Tver State University

The article presents an overview of domestic and foreign periodization of the professional formation and realization of the personality in work, describes the forms of transformation of the psychological contract of subjects. The empirical data of the study of the psychological contract of labor subjects at different stages of professional ontogenesis are analyzed, which represents a novelty in the study of an implicit agreement and the basis for practical organizational measures to optimize the psychological contract. Studies were conducted by the author in the period from 2008 to 2018.

Keywords: *psychological contract, labor subject, professional ontogeny, transformation of an implicit agreement.*

Об авторе:

РЕБРИЛОВА Елена Сергеевна – кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры «Психология» ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» (170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33), e-mail: rebrilova@mail.ru