

УДК 316.62

DOI 10.52452/18115942_2023_4_122

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ КОМПОНЕНТЫ КОНЦЕПТА «ДЖОБ-КРАФТИНГ»: ПОДХОДЫ К ОПЕРАЦИОНАЛИЗАЦИИ И МЕХАНИЗМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ

© 2023 г. *С.Д. Гуриева, Е.А. Юмкина, М.С. Таусенева, Л.В. Марарица*

Гуриева Светлана Дзаховна, д.психол.н.; проф.; заведующая кафедрой социальной психологии
Санкт-Петербургского государственного университета
gurievasv@gmail.com

Юмкина Екатерина Анатольевна, к.психол.н.; старший преподаватель кафедры социальной психологии
Санкт-Петербургского государственного университета
katerinayum@mail.ru

Таусенева Мария Сергеевна, аспирант Санкт-Петербургского государственного университета
tausenevams@gmail.com

Марарица Лариса Валерьевна, к.психол.н.; доцент кафедры социальной психологии
Санкт-Петербургского государственного университета
larisamararitsa@mail.ru

Статья поступила в редакцию 25.09.2023

Статья принята к публикации 27.10.2023

Представлен метаанализ научной литературы по проблеме проактивного поведения человека на рабочем месте (джоб-крафтинга). Установлено, что близкие в смысловом отношении понятия проактивного поведения и джоб-крафтинга определялись исследователями через разные методологические основания, в связи с чем возникала трудность их корректной операционализации и использования в программах интервенции. В результате предложено авторское определение изучаемого феномена в контексте деятельностного подхода. Наиболее широким в связке понятий видится конструкт проактивности как направленности субъекта деятельности. Обосновывается, что точными синонимами в логическом ряду являются проактивное конструирование работы и джоб-крафтинг. Уточнены такие содержательные критерии джоб-крафтинга, как целеустремленность, конструктивная креативность, самостоятельность. Рассмотрены различные типологии проактивного поведения и предложена авторская классификация на основе содержательных критериев и сфер джоб-крафтинга. Критерий целенаправленности в сочетании с этической стороной деятельности (как основы когнитивного крафтинга) дает основание выделять виды проактивного рабочего поведения, как направленного на реализацию личных, групповых, организационных или общечеловеческих ценностей. Критерий конструктивной креативности дает возможность градуировать меру оригинальности вносимых изменений и разделять новаторские или репродуктивные действия (в крафтинге задач). Критерий самостоятельности позволяет дифференцировать проактивные действия по степени независимости от социального контекста (в крафтинге отношений). Все это вместе с учетом конструктивных и деструктивных последствий проактивности легло в основу моделирования механизмов джоб-крафтинга на уровне субъекта и шести новых понятий: экзистенциального и деструктивного крафтинга, поддерживающего и зависимого крафтинга, профессионального и изнуряющего крафтинга.

Ключевые слова: проактивность, проактивное поведение на рабочем месте, джоб-крафтинг, экзистенциальный крафтинг, поддерживающий крафтинг, изнуряющий крафтинг.

Введение

Предлагаем представить реальную ситуацию. Идет строительство храма, и люди (работники) переносят тяжелые камни на вершину горы. А мы с вами оказались свидетелями этого процесса. По дороге нам встретились три человека. Первый человек, несший камень, идет с сияющим и счастливым лицом. На вопрос: «Что ты делаешь?» – он ответил, что благодаря его труду на вершине горы появится божественный храм, который останется в истории, куда будут ходить люди долгие годы. Второй человек идет изможденный, усталый, с трудом передвигая ноги. На вопрос «Что ты делаешь?» – он ответил, что

несет тяжелый камень, весом более 9 килограммов, 273-й по счету, и что еще осталось очень много, конца строительству храма он не видит. Третий человек идет с отстраненным и безучастным лицом. На вопрос: «Что ты делаешь?» – он ответил, что не дожидается, когда закончится этот день и он увидит свою семью. Аналогичную ситуацию, описывающую три разные модели поведения сотрудников, можно наблюдать и в рамках современной организации, в связи с чем возникает основной вопрос: как можно объяснить три разные модели поведения и какие механизмы лежат в основе их функционирования?

Современная ситуация в сфере труда характеризуется тенденцией востребованности ново-

го типа специалиста, который был бы эффективным в условиях многозадачности и неопределенности. В связи с этим в ряде компаний растет запрос на проведение специальных образовательных программ по джоб-крафтингу, стимулирующих проактивное поведение сотрудников. Проактивное поведение человека входит в число интенсивно разрабатываемых понятий в современных социогуманитарных науках и имеет широкий спектр применения, включая обучение, работу, межличностные отношения и саморазвитие. Отличительной чертой проактивного поведения является осознанное стремление к достижению личных и профессиональных целей, а также поиск новых возможностей для своего роста и развития.

Безусловно, одной осознанности в проявлении личной инициативы недостаточно, чтобы человек приобрел не только психологическую устойчивость к постоянным стрессам, но и стал проявлять творчество в этих условиях. Нельзя свести эти программы и к мотивационному тренингу. Как показал более ранний обзор интервенций по джоб-крафтингу [1], задачи таких программ предполагают серьезную внутреннюю работу человека над собой, начиная с трансформации своих ведущих целей и ценностей и заканчивая изменениями в общении с окружающими людьми.

Важнейшим критерием оценки эффективности образовательной программы является детальная проработка главных понятий, обуславливающих ее содержательное наполнение, мишени диагностики и психологической интервенции. Многообразие подходов к определению проактивности и джоб-крафтинга, а также данные о том, что программы интервенции далеко не всегда дают желаемые результаты [2], свидетельствуют о существовании серьезной методологической проблемы. Корень этой проблемы состоит, на наш взгляд, в разрыве между глубиной ожидаемых результатов (известная трансформация личности) и краткосрочностью образовательных воздействий. Известно, что подобные трансформации далеко не всегда могут произойти в течение краткосрочного тренинга и зависят от социального контекста (личности тренера, поддержки группы, отношения руководителя). Цель настоящей работы состоит в том, чтобы выйти за рамки узких подходов и проанализировать различные точки зрения на определение проактивного рабочего поведения человека как главного содержательного критерия джоб-крафтинга. На этой основе сформулированы четкие критерии типологии различных видов джоб-крафтинга, важных для последующей операционализации этого концепта и раз-

работки методов его диагностики. Мы рассмотрим проактивное поведение с позиций двух различных подходов: как черту личности и как диспозицию, или установку, а также исследуем его влияние на различные аспекты жизни, включая организационное поведение.

Подходы к пониманию проактивности

Начнем с дифференциации понятий личной проактивности и проактивного поведения, четко выделяемых в американской и европейской научных школах. В русле американского подхода проактивность понимается как диспозиция личности. Иными словами, как установка, в которой можно выделить аффективный, когнитивный и поведенческий компоненты. Согласно европейской школе, проактивность – это присущее человеку свойство. Рассмотрим суть этих подходов более подробно.

Диспозиционный подход к определению проактивности

Понятие диспозиции подразумевает готовность человека поступать определенным образом в соответствии с ситуацией. Проактивное поведение в данном случае рассматривается как непосредственное выражение диспозиции на инициацию изменений с целью повлиять на ситуацию. Теоретический базис диспозиционного подхода восходит к теории символического интеракционизма [3]. Е. Demerouti [4], Р. Petrou [5] обратили внимание, что диспозиция проактивности может быть стимулирована факторами окружающей среды, такими как поддержка со стороны коллег, лидеров и организации, а также наличием возможностей для личного и профессионального роста.

Диспозиция – более пластичное образование личности, отражающее ее устойчивую связь со средой. В.А. Ядовым была разработана диспозиционная теория личности, которая позволяет уровнево рассматривать деятельность человека, выделяя в ней диспозиции наивысшего уровня интеграции (ценностные ориентации) и более частные регуляторы поступков и действий [6]. В силу своей привязки к системе человек-ситуация диспозиция является подходящей мишенью для тренинга.

Мотивационный подход к определению проактивности

В одной из первых работ о проактивности [7] было подробно проанализировано, исходя из каких теорий личности создавался конструкт проактивности. Он объединил психоаналитический взгляд З. Фрейда (дихотомию бессозна-

тельного и осознаваемого поведения), концепцию потребностей А. Маслоу (в частности, идею о самоактуализации), положение о врожденной проактивности человека Г. Олпорта, теорию потребностей Г. Мюррея [цит. по 7, с. 210]. Обобщающим моментом во всех этих подходах является представление о врожденной активности и творческом начале личности (именуемом «эго», «самостью» или «self»), которое в каждый момент времени осуществляет выбор целей, способов действий и принятие решений. Кроме этого, в современных работах по проактивности [8, 9] довольно часто можно увидеть ссылки на работу В. Франкла, где он особо подчеркивал значение личностного смысла в ответственном отношении человека к собственной жизни [10, с. 67–68].

Главное отличие этого подхода от диспозиционного состоит в укорененности проактивности в биологическом устройстве живого организма. Проактивное поведение здесь может быть понято как форма самоактуализации и выражения постоянно циркулирующей в организме человека энергии. Если человек по каким-то причинам не проявляет инициативы, это указывает на наличие барьеров для выхода его энергии, но сама по себе проактивность – это неотъемлемый атрибут человека.

Исследования, проведенные в этом ключе [11], показывают, что проактивные люди обычно характеризуются высокой степенью мотивации к достижению целей, находчивостью и способностью к предвидению и предотвращению возможных проблем. Индивиды с высокой проактивностью чаще всего становятся лидерами, так как они ищут новые возможности для роста и развития, а также принимают активное участие в процессе принятия решений и решении проблем.

Люди, проявляющие проактивные черты, обычно более успешны в карьере, обучении и образовании, во взаимоотношениях с окружающими. Они более склонны к саморазвитию и адаптации к изменяющимся обстоятельствам.

С точки зрения мотивационного подхода в ходе краткосрочных воздействий возможна работа с барьерами, которые препятствуют выражению личностной проактивности. Но преследуя цель глубоких изменений, в данном подходе актуальна длительная терапевтическая работа с человеком.

Теперь, когда мы рассмотрели главные методологические установки в понимании проактивности, проанализируем более частные по отношению к этому понятию конструкты проактивного поведения на работе и джоб-крафтинга.

Определение и характеристики проактивного поведения и джоб-крафтинга

Концептуализация проактивного поведения на работе так же может быть рассмотрена в русле двух описанных выше подходов (табл. 1).

Диспозиционному направлению соответствуют три точки зрения.

1. *Ответственный подход к достижению целей* [3]. Проактивное поведение характеризуется инициативным и ответственным подходом к достижению целей, предпринимаемому субъектом, независимо от внешних обстоятельств и рисков.

2. *Достижение личного успеха и прогнозирование возможных проблем*. По R. Kanfer и G. Chen, проактивное поведение представляет собой деятельность, которая ориентирована на предотвращение потенциальных проблем, оптимизацию рабочих процессов и создание условий для достижения высоких результатов и личного успеха [12].

3. *Попытка выхода из сложившейся ситуации, не ограничиваясь ресурсами и условиями*. В работе О.Н. Ильиной, Н.Н. Лепехина, С.А. Маничева проактивное поведение понимается как стремление человека к инициативному и активному решению проблем, осуществлению поиска возможностей для достижения личных и профессиональных целей, не ограничиваясь существующими условиями и ресурсами [13].

В мотивационном подходе гораздо больше вариаций в определении проактивного поведения.

1. *Стремление к самоорганизации, усиливая внутренний локус контроля*. Так, согласно Р. Petrou: проактивное поведение описывает позитивные, предпринимательские действия и стратегии, предпринимаемые личностью для достижения желаемых результатов и улучшения своей ситуации, не ожидая внешних стимулов или указаний [14].

2. *Усиление позитивного вклада человека в свое личное и профессиональное развитие*. По мнению Е. Demerouti, R. Hewett, V. Haun и др., проактивное поведение – это систематическое и активное взаимодействие с окружающей средой, выражающееся в инициировании позитивных изменений, поиске новых возможностей и управлении собственной судьбой, способное внести позитивный вклад в личное и профессиональное развитие [4].

3. *Процесс саморазвития через поиск новых возможностей*. М.С.В. Peeters с коллегами уточняют, что проактивное поведение характеризуется предпринимательскими инициативами, проявленными в поиске и реализации новых возможностей, которые могут повысить качество жизни и способствовать саморазвитию [15].

Таблица 1

Критерии определения проактивного поведения сотрудника на работе

Содержательные критерии проактивного поведения	Проактивное поведение понимается как	Автор, источник
Диспозиционный подход		
Целеустремленность Инициатива Ответственность	Ответственный подход к достижению целей	T.S. Bateman [3]
Личный успех Прогнозирование проблем	Достижение личного успеха и прогнозирование возможных проблем	R. Kanfer, G. Chen [12]
Целеустремленность Выход за рамки рабочей ситуации	Попытка выхода из сложившейся ситуации, не ограничиваясь ресурсами и условиями	О.Н. Ильина, Н.Н. Лепехин, С.А. Маничев [13]
Мотивационный подход		
Целеустремленность Улучшение условий и среды	Акцент на осознанное достижение поставленной цели	E. Swietlik [7]
Самоорганизация Внутренний локус контроля	Стремление к самоорганизации, усиливая внутренний локус контроля	P. Petrou, A.B. Bakker [14]
Позитивный вклад человека в свое личное и профессиональное развитие	Усиление позитивного вклада человека в свое личное и профессиональное развитие	E. Demerouti et al. [4]
Саморазвитие Поиск новых возможностей	Процесс саморазвития через поиск новых возможностей	M.C.W. Peeters et al. [15]
Саморазвитие Преодоление препятствий	Деятельность, направленная на преодоление препятствий	A.M. Grant [16]
Целеустремленность Саморазвитие Преобразование окружающей среды	Устойчивая тенденция личности к саморазвитию	S.K. Parker et al. [17]
Воля Сознание Спонтанность Метапотребности Ответственность	Свободное проявление личностью своих высших духовных потребностей	А.И. Ерзин, Г.А. Епанчинцева [8]

4. *Акцент на осознанном достижении поставленной цели* ставится Е. Swietlik. Проактивное поведение представляет собой активное и направленное на достижение целей действие, основанное на самоорганизации, предпринимательстве и стремлении к улучшению условий и окружающей среды [7].

5. *Деятельность, направленная на преодоление препятствий*. А.М. Grant и S.J. Ashford понимают проактивное поведение как системати-

ческую и целенаправленную деятельность, включающую преодоление препятствий, использование возможностей и стремление к постоянному росту и саморазвитию [16].

6. *Устойчивая тенденция личности к саморазвитию*. S.K. Parker, Н.М. Williams, N. Turner описывают проактивное поведение как устойчивую тенденцию личности к инициативе, саморазвитию и стремлению к долгосрочному планированию и достижению целей, даже если

Таблица 2

Критерии определения джоб-крафтинга		
Содержательные критерии джоб-крафтинга	Джоб-крафтинг понимается как	Автор, источник
Поведенческий подход		
Самостоятельность Оптимизация личных и рабочих целей	Изменения, которые работники самостоятельно вносят в свои собственные рабочие требования и рабочие ресурсы для достижения и/или оптимизации своих личных (рабочих) целей	M. Tims, A.B. Bakker, D. Derks [18]
Когнитивистский подход		
Творчество Импровизация Самоопределение Самодетерминация	Творческий подход к переосмыслению своей работы и себя в ней	A. Wrzesniewski, J.E. Dutton [19]
Иерархический (синтетический) подход (когнитивно-поведенческий)		
Активность Инициатива Достижение личных целей и ценностей	Способы, с помощью которых сотрудники активное иницируют изменения физических, когнитивных или социальных характеристик своей работы. Это неформальный процесс, который работники используют для формирования своей рабочей практики, чтобы она соответствовала их личным интересам и ценностям	G.R. Slemp, D.A. Vella-Brodrick [20]
Изменения Приближение к цели	Установки на изменение в работе, способствующие достижению личных и организационных целей	F. Zhang, S.K. Parker [21]

это требует активных действий и перестройки окружающей среды [17].

Если обобщить все эти определения, можно увидеть, что в русле диспозиционного направления проактивное поведение трактуется в основном как подход, личный успех, выход из ситуации, попытка влияния. Иными словами, внутренние факторы оказываются производными по отношению к контексту. Главный фокус внимания обращен здесь на такую схему: Исходная позиция «Рабочая ситуация А – Деятельность человека А» => Преобразующие действия человека => Конечная позиция «Рабочая ситуация Б – Деятельность человека Б». В данной схеме видны явные ассоциации с поведенческим подходом.

В логике мотивационного подхода проактивное поведение понимается прежде всего как стремление личности к самоорганизации, позитивный вклад, устойчивая внутренняя тенденция. Следовательно, в центре внимания – субъект, его внутренний мир, его потребности, ценности, цели и смыслы.

Обратимся теперь к наиболее распространенным концепциям джоб-крафтинга (табл. 2).

Многими исследователями на уровне здравого смысла отмечается сходство проактивного поведения личности и джоб-крафтинга, но те же исследователи указывают на трудности в попытках установить между ними логические связи [21–23]. Выделение исходных методологических позиций показывает, что концептуализация понятий проактивного поведения и джоб-крафтинга проводилась по разным основаниям. Исследователями не ставилось специальной задачи углубленного анализа в конечном счете подходов к пониманию природы личности. Итак, если обратиться к таблице 2, то можно заметить, что определения джоб-крафтинга строились либо на основе бихевиорального подхода, либо на основе когнитивистского, либо в логике синтеза этих двух взглядов с признанием независимости когнитивных и поведенческих изменений.

На наш взгляд, если пытаться обобщить данные обеих таблиц, то можно увидеть, что поведенческое определение джоб-крафтинга близко к диспозиционному подходу к пониманию проактивного поведения, а когнитивное определение с акцентом на трансформации

внутренних смыслов обнаруживает общее с мотивационным подходом к проактивности. В строгом смысле слова, указанные методологические установки не могут быть синтезированы без серьезного переосмысления более общих методологических посылок. Авторам, разрабатывающим методы диагностики или интервенции в области джоб-крафтинга, важно четко обозначать, в рамках какого психологического направления ведется их разработка.

В связи с этим мы предложим собственный взгляд на соотношение анализируемых понятий. Так, существует общая категория проактивности как характеристика направленности субъекта деятельности. Эта направленность подразумевает целеориентированное, осознанное и творческое отношение субъекта к действительности (в том числе к самому себе). Объектом данной направленности может быть множество явлений личной и профессиональной жизни. Следовательно, целесообразно выделить проактивность в личной жизни и проактивность на работе.

По своему функциональному значению проактивность и крафтинг совпадают в плане внесения изменения или преобразования действительности. В то же время в понятии «крафтинг» явно подчеркивается креативный момент и аспект совершенствования¹. В этом плане концепт крафтинга точнее и уже, чем проактивность.

Далее в силу того, что проактивность (и крафтинг) связана с деятельностью, у нее есть внутренний план (представленный субъекту) и внешний план (выраженный в поведении). Следовательно, мы можем говорить о проактивности в отношении внутренних смыслов (когнитивный крафтинг) и проактивном поведении (поведенческий крафтинг). Как видно, в отношении внутреннего плана деятельности сопоставить проактивность с крафтингом не удастся без какого-то уточняющего термина. В более ранней работе был предложен термин проактивного конструирования работы как точного синонима джоб-крафтинга [1]. В этом смысле проактивное конструирование работы является синонимом и проактивного поведения на работе.

Наконец, мы понимаем джоб-крафтинг (проактивное поведение на работе) как *самостоятельную, спланированную деятельность сотрудника, направленную на конструктивные усовершенствования рабочего процесса и улучшение личной жизни, с учетом тактических и стратегических целей развития как самого человека, так и организации*.

Типологии джоб-крафтинга

В обзорных работах, посвященных проактивному поведению на работе, или джоб-

крафтингу, выявлено большое разнообразие его форм. А.М. Grant описал 14 видов проактивных действий сотрудников [16]: поиск обратной связи; проявление инициативы в достижении личных и организационных целей; активная адаптация к новым условиям; выражение своих взглядов; «продажа»/продвижение проблемы; взятие на себя ответственности; запланированное влияние на отдельных лиц и группы; расширение рабочей роли; пересмотр своих задач; создание задач; нарушение правил; реализация идей и решение проблем; причинение вреда отдельным лицам и организациям; создание социальных сетей. Данный перечень указывает, что в научном сообществе назрела острая потребность в систематизации и упорядочивании проактивного поведения.

Одними из первых, кто предложил четкий набор критериев для систематизации множества форм проактивных действий сотрудника, стали М. Frese и D. Fay. Они исходили из того, что если поведение человека на работе является преднамеренным (целенаправленным), ориентированным на будущее и спланированным, то его можно расценивать как проактивное. Авторы особенно подчеркивают роль в проактивности ориентации на будущее или способности предвосхищать человеком какую-либо угрозу, проблему, потому как именно благодаря ей рождается новая цель деятельности и алгоритм ее достижения [11].

Существуют и иные подходы к типологии проактивного поведения на рабочем месте. Одни авторы при классификации фокусируют свое внимание на том, какие последствия для организации может иметь инициатива сотрудника. Следовательно, выделяется конструктивное и деструктивное проактивное поведение [24]. К конструктивному относится такое поведение, которое сопровождается ростом производительности и удовлетворенности трудом сотрудников, увеличением прибыли компании. Деструктивное или негативное проактивное поведение подразумевает причинение физического или морального вреда отдельному лицу либо компании в целом [25], в результате чего увеличивается недовольство сотрудников, повышается напряженность отношений в рабочих подразделениях, что в конечном итоге приводит к убыткам самой организации. Важно заметить, что деструктивный момент в проактивном поведении, как правило, обусловлен двумя факторами. Первый связан с низкой квалификацией сотрудника [24], когда негативные последствия от инициативы связаны с нехваткой знаний, навыков или умений либо с их переоценкой. Второй фактор относится к нравственной сфере

и представлен ярко выраженной доминантой на преследование своекорыстных целей любой ценой. В отношении этого мотива нам хотелось бы особенно подчеркнуть более глубинную предпосылку, связанную с отчужденным отношением работника к результатам своего труда.

Другие авторы классифицируют проактивное поведение в зависимости от стажа сотрудника в компании [26]. Так, рассматривается проактивное поведение новичка и давно работающего члена команды. Специфику поведения новичка видят в том, что оно направлено в основном на поиск обратной связи, запрос наставничества с целью максимальной адаптации к новой рабочей среде. По мере адаптации фокус в проактивности смещается в сторону инициативы по усовершенствованию рабочего процесса.

Наиболее популярная типология проактивного поведения на работе предложена М.А. Griffin и др., в рамках которой анализируется проактивность сотрудника на уровне [27]:

- 1) индивидуальных задач;
- 2) рабочей команды;
- 3) организации.

В рамках каждого из этих уровней оцениваются следующие поведенческие проявления:

- а) инициирование усовершенствования рабочего процесса;
- б) производственная креативность (разработка новых способов выполнения задач);
- в) внедрение новых способов/технологий в рабочий процесс.

На основе данных критериев разработаны хорошо зарекомендовавшие себя шкалы для оценки проактивности на рабочем месте.

Еще одна типология рабочего проактивного поведения принадлежит О.Н. Ильиной, Н.Н. Лепехину, С.А. Маничеву. В ее основе лежит принцип структурирования разнообразных видов проактивного поведения в зависимости от сферы организационной деятельности [13, с. 102]. Авторами описаны 7 видов проактивного поведения:

1. Речевое проактивное поведение является синонимом гражданского и заключается в высказывании сотрудником своих предложений, взглядов относительно необходимости конструктивных изменений в компании;

2. Поиск ресурсов и социальной поддержки. Сюда входит поиск обратной связи, наставничества, каких-либо нематериальных ресурсов для достижения цели;

3. Проактивная помощь, основанная на знаниях. Это поведение, направленное на развитие своих коллег. Отметим, что отсутствие сознательного мотива развития, то есть обычная помощь, относится к обмену ресурсами;

4. Проактивная безопасность социотехнических систем включает инициацию безопасного поведения персонала при работе на производстве с высокими рисками;

5. Проактивное обслуживание клиентов, которое заключается в заботе о них и выстраивании с ними долгосрочных отношений;

6. Проактивное построение карьеры как планомерные действия сотрудника по обеспечению своего продвижения в компании;

7. Профессиональное здоровье, где главный акцент ставится на конструктивных способах совладания со стрессом и заботе о своем здоровье с целью сохранения работоспособности.

На наш взгляд, целесообразно проводить типологию проактивного поведения исходя, с одной стороны, из универсальных критериев, не зависящих от каких-либо сфер деятельности, где оно может в значительной степени дробиться. А с другой стороны, в социально-психологическом плане существенным является учет социального контекста, в котором проактивное поведение реализуется.

В связи с этим нами была предпринята попытка разработки типологии проактивного поведения человека, опирающаяся на подходы М. Frese, D. Fay (универсальные критерии) [11] и М.А. Griffin, A. Neal и S.K. Parker (социальный контекст) [27]. В предложенном нами определении проактивного поведения приведены следующие универсальные критерии проактивного поведения: целенаправленность, конструктивная креативность, самостоятельность.

Первый критерий хорошо сочетается с уровнем рассмотрением социального контекста и позволяет выделить четыре формы индивидуального проактивного поведения:

1. Направленное на достижение личных целей;
2. Направленное на достижение целей рабочей группы;
3. Направленное на достижение целей организации;
4. Направленное на реализацию общечеловеческих целей и ценностей.

Здесь, помимо направленности, особенно подчеркивается роль личностных ценностей в опосредовании проактивности. Выше при описании конструктивного и деструктивного проактивного поведения затрагивался момент, связанный с нравственностью. Деструктивность, как было отмечено, зачастую является следствием доминанты своекорыстных интересов, и здесь представляется перспективным обратиться к уровням развития морального сознания в концепции Л. Колберга [28]. Так, преследование личных целей укладывается в логику

Таблица 3

Содержание поведения человека в соответствии с типологией джоб-крафтинга

Сферы джоб-крафтинга	Содержание поведения человека
Крафтинг смыслов	Проактивная деятельность человека по инициированию и переосмыслению целей и ценностей деятельности
Крафтинг задач	Проактивная деятельность человека по переосмыслению и оптимизации способов деятельности
Крафтинг отношений	Проактивная деятельность человека по изменению и развитию отношений с коллегами

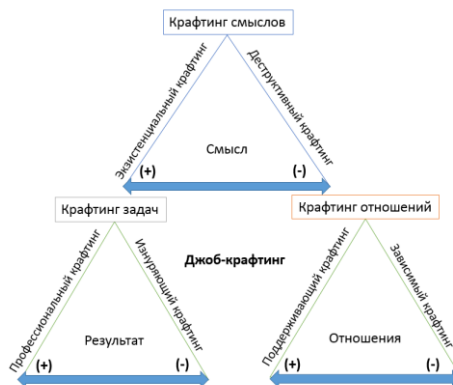


Рис. 1. Механизмы джоб-крафтинга на уровне субъекта

доконвенциональной морали, ратование за цели группы (в том числе и организации) соответствует конвенциональной морали, а выход на уровень общечеловеческих ценностей выражает постконвенциональный уровень, где высшим регулятором становится совесть человека. Некоторые авторы обращают внимание на то, что проактивность предполагает выход за рамки профессиональной роли и норм [29]. Но возникает вопрос, на что опирается тогда человек, выходя за эти рамки. Понятие индивидуальных, групповых и общечеловеческих ценностей и связанных с ними моральных нормативов позволяет дать однозначный ответ на этот вопрос.

Например, проактивная помощь приобретает совершенно особый смысл, когда человек делится чем-то из мотивов личных интересов («услуга за услугу»), или из мотивов успеха коллектива («мы все связаны одной цепью»), или из мотива искреннего участия в жизни коллеги. Во всех случаях на поведенческом уровне мы имеем проявленную инициативу и акт помощи, но долгосрочные последствия этой помощи могут быть совершенно разные. Поэтому, на наш взгляд, важно при классификации проактивного поведения человека разобраться с тем, какие ценности декларируются и утверждаются.

Далее, второй критерий – конструктивная креативность (то есть творческий характер) позволяет выделить новаторское и репродуктивное проактивное поведение. Изменения, которые

инициирует сотрудник, могут быть совершенно оригинальными разработками либо основываться на комбинации уже существующих схем, приемов и способов выполнения деятельности.

Третий критерий – самостоятельность в связке с вовлеченностью позволяет говорить об отчужденном и неотчужденном проактивном поведении человека. В случае неотчужденного проактивного поведения все элементы или этапы деятельности человека находятся под его контролем. Другими словами, это полная или абсолютная проактивность. При отчужденном проактивном поведении инициатива изменений касается лишь отдельного этапа деятельности и в полной мере не подчинена воле человека.

Наконец, с точки зрения содержания проактивные действия могут быть классифицированы в соответствии с ключевыми сферами джоб-крафтинга (табл. 3, рис. 1).

Джоб-крафтинг: механизмы функционирования

После анализа типологии джоб-крафтинга обратимся к его механизмам и эффектам. Анализ эмпирических данных показывает, что проактивное поведение на работе имеет корреляции с сознательностью, экстраверсией из факторов «Большой Пятерки», объективной производительностью труда и самоофективностью. При этом дополнительно отмечены взаимосвязи



Рис. 2. Эффекты джоб-крафтинга на уровне субъекта

проактивного поведения сотрудников с уровнем образования, общими интеллектуальными способностями, внесением инноваций [30]. Важно, что авторы дифференцированно рассматривали связи с проактивностью как чертой личности и с проактивным поведением. Этот материал дает основания утверждать, что основополагающим механизмом джоб-крафтинга является внутренняя работа со смыслами, или когнитивный крафтинг.

Кроме того, имеются примеры деструктивных сторон проактивного поведения на работе [24]. Эти деструктивные стороны в полной мере соответствуют трем сферам джоб-крафтинга.

Так, при дефиците осмысленности своей деятельности в глобальном плане (крафтинг смыслов) наблюдается чрезмерное эмоциональное отношение проактивных людей к своей работе. Отождествляя свои цели с целями компании, они воспринимают ее проблемы как свои собственные и больше страдают от выгорания. Другой негативный эффект связан с тем, что сотрудники, в принципе, отчуждены от своей деятельности, не видя для себя ни в чем смысла, но пытаются это преодолеть за счет лихорадочной деятельности. При чрезмерном обращении к коллегам за обратной связью (крафтинг отношений) растет раздражение со стороны коллег. Если проактивность сочетается с низкой квалификацией (крафтинг задач), возрастает риск просчетов и ошибок [24].

Учитывая все эти факты и основываясь на иерархической модели джоб-крафтинга, предлагается ее расширение и дополнение, в результате чего впервые вводится целый комплекс взаимосвязанных понятий (рис. 1 и рис. 2).

Итак, главной отправной точкой является крафтинг смыслов. Специальные ментальные действия человека по поиску или переопределению смыслов своей деятельности предлагается называть *экзистенциальным крафтингом*. Результатом этого является определенность глобального смысла своей деятельности (в пре-

деле – вплоть до смысла жизни). Главным механизмом выступает саморефлексия.

В особой диалектической связке с понятием экзистенциального крафтинга находится *деструктивный крафтинг*, под которым понимаются специальные ментальные действия по уходу от поиска определенности или конструктивного переосмысления смыслов своей деятельности. В сущности, деструктивный крафтинг основан на активизации психологических защит личности. Подчеркнем, что они могут выполнять и конструктивную функцию, поддерживая уже определенный смысл деятельности (или убеждение). В деструктивном крафтинге имеется два механизма: (а) когда психологические защиты направлены против осмысленности жизни и деятельности в принципе, (б) когда человек защищается от критической оценки уже неактуального убеждения и формирования нового.

Следующая пара понятий относится к крафтингу отношений. Под *поддерживающим крафтингом* понимаются специальные коммуникативные действия человека по установлению и укреплению отношений с коллегами с целью взаимоподдержки и взаиморазвития. Отличительная особенность поддерживающего крафтинга состоит в том, что человек обладает адекватной самооценкой, уверенностью в себе, в силу чего поддержка ему требуется в рамках объективной необходимости. Напротив, когда самооценка человека занижена, он начинает испытывать постоянную потребность в поддержке и обратной связи, в связи с чем и предлагается понятие *зависимого крафтинга* – специальные коммуникативные действия человека по установлению и укреплению отношений с коллегами с целью компенсации собственной заниженной самооценки. Таким образом, зависимый крафтинг носит компенсаторный характер.

Третья пара понятий относится к крафтингу задач. Здесь можно выделить *профессиональ-*

ный (компетентный) крафтинг как специальные действия человека по творческому преобразованию способов выполнения своих повседневных задач, основанный на высоком уровне знаний и умений. При недостатке компетентности можно говорить об *изнуряющем крафтинге* как специальных действиях человека по преобразованию способов выполнения своих повседневных задач, которые в силу низкой компетентности носят компенсаторный и, скорее, невротический характер. При изнуряющем крафтинге может сложиться впечатление, что человек постоянно занят какой-то активной деятельностью, но конечная результативность ее минимальна.

В итоге, экзистенциальный, поддерживающий и профессиональный крафтинги относятся, выражаясь образно, к «светлой триаде» проактивной направленности личности, тогда как деструктивный, зависимый и изнуряющий составляют «темную триаду» проактивности.

Заключение

В ходе сравнительного анализа различных определений проактивного поведения было установлено, что существует два подхода к его концептуализации: диспозиционный и мотивационный. Первый рассматривает систему отношений и деятельности человека с учетом социального контекста. Второй во главу угла ставит внутреннюю потребность личности к максимальному раскрытию своего потенциала.

Сопоставление различных определений проактивного поведения на работе и джоб-крафтинга показало, что их разработка ведется с разных общеметодологических установок, в силу чего, несмотря на близость, с точки зрения здравого смысла, исследователи сталкиваются с трудностями в их корректном логическом соотношении. Нами предпринята попытка преодолеть эту трудность в русле деятельностного подхода. Так, проактивность является наиболее широким понятием в этом ряду и отличает направленность субъекта деятельности. Если проактивность характеризует осознанное и целенаправленное преобразование ситуации, то в крафтинге добавляется критерий креативности и совершенства. Во внешнем плане деятельности проактивное поведение и поведенческий крафтинг совпадают. Во внутреннем плане для сопоставления понятий требуется уточнение. Таковым стало отождествление проактивного конструирования работы, проактивного поведения на работе и джоб-крафтинга. В результате предложено авторское определение джоб-крафтинга.

Анализ разнообразных типологий проактивного поведения на работе позволил нам разра-

ботать собственную его градацию на основе трех содержательных критериев: целенаправленности, конструктивной креативности, самостоятельности. Так, соотношение целенаправленности с этической стороной деятельности (в теории Л. Колберга [28]) и уровневый рассмотрением позволило предложить типологию внутренних ментальных действий по целеполаганию. Критерий конструктивной креативности дает возможность градуировать меру оригинальности вносимых изменений. Критерий самостоятельности позволяет дифференцировать проактивные действия по степени независимости от какого-то внешнего фактора.

Все это вместе с учетом конструктивных и деструктивных последствий проактивности дало основания для моделирования механизмов функционирования крафтинга на уровне субъекта и предложить шесть новых понятий: экзистенциальный и деструктивный крафтинг, поддерживающий и зависимый крафтинг, профессиональный и изнуряющий крафтинг. Дальнейшие исследования предполагается направить на операциональную разработку этих конструктов и создание диагностических шкал, которые позволят усовершенствовать оценку эффективности образовательных программ по джоб-крафтингу.

Работа выполнена при финансовой поддержке РФФ, проект № 22-18-00452 «Психосоциальный дизайн рабочей среды как фактор субъективного благополучия и инновационного потенциала организации».
https://rscf.ru/prjcard_int?22-18-00452

Примечание

1. Среди многообразия значений слова «крафт» (craft) присутствует «мастерство». <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/search/english/?q=craft>

Список литературы

1. Казанцева Т.В., Гуриева С.Д., Марарица Л.В. Проактивное конструирование работы (джоб-крафтинг) как фактор повышения субъективного благополучия и успеха // SPIN. 2022. Т. 7829. С. 4813.
2. van den Heuvel M., Demerouti E., Peeters M. The job crafting intervention: Effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2015. V. 88. № 3. P. 511–532.
3. Bateman T.S., Crant J.M. The proactive component of organizational behavior // Journal of Organizational Behavior. 1993. V. 14. P. 103–118.
4. Demerouti E., Hewett R., Haun V., De Gieter S., Rodríguez-Sánchez A., Skakon J. From job crafting to home crafting: A daily diary study among six European countries // Human Relations. 2020. V. 73 (7). P. 1010–1035.
5. Petrou P., Demerouti E., Schaufeli W. B. Crafting the change: The role of employee job crafting behaviors

- for successful organizational change // *Journal of Management*. 2018. V. 44(5). P. 1766–1792.
6. Саморегуляция и прогнозирование социально-го поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. М.: ЦСПиМ, 2013. 376 с.
 7. Swietlik E. The reacting or proactive personality? // *Studia Socjologiczne*. 1968. № 2. P. 209–218.
 8. Ерзин А.И., Епанчинцева Г.А. Понятие проактивности в современной психологии // *Теоретическая и экспериментальная психология*. 2013. Т. 6. № 1. С. 79–83.
 9. Hidayat S., Febrianto Z., Eliyana A. et al. Proactive personality and organizational support in television industry: Their roles in creativity. // *PLoS ONE*. 2023. № 18 (1). e0280003. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0280003>
 10. Франкл В.Э. Человек в поисках смысла. М.: Прогресс, 1990. 366 с.
 11. Frese M., Fay D. Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century // In: Staw B.M., Sutton R. I. Eds. *Research in Organizational Behavior*. 2001. V. 23. P. 133–187.
 12. Kanfer R., Chen G., Pritchard R.D. The three C's of work motivation: Content, Context, and Change // *Work motivation: Past, present, and future*. Routledge, 2008. P. 1–16.
 13. Ильина О.Н., Лепехин Н.Н., Маничев С.А. Проактивное рабочее поведение: концепции и направления исследований // *Организационная психология*. 2022. Т. 12. № 1. С. 92–127.
 14. Petrou P., Bakker A.B. Crafting one's leisure time in response to high job strain // *Human Relations*. 2016. V. 69 (2). P. 507–529.
 15. Peeters M.C.W., Arts R., Demerouti E. The crossover of job crafting between coworkers and its relationship with adaptivity // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2016. V. 25 (6). P. 819–832.
 16. Grant A.M., Ashford S.J. The dynamics of proactivity at work // *Research in Organizational Behavior*. 2008. V. 28. P. 3–34.
 17. Parker S.K., Williams H.M., Turner N. Modeling the antecedents of proactive behavior at work // *Journal of Applied Psychology*. 2006. V. 91. P. 636–652.
 18. Tims M., Bakker A. B., Derks D. Development and validation of the job crafting scale // *Journal of Vocational Behavior*. 2012. V. 80. № 1. P. 173–186.
 19. Wrzesniewski A., Dutton J.E. Crafting a job: re-visioning employees as active crafters of their work // *Academy of Management Review*. 2001. V. 26. № 2. P. 179–201.
 20. Slemp G.R., Vella-Brodrick D.A. The Job Crafting Questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting // *International Journal of Wellbeing*. 2013. V. 3. № 2. P. 126–146.
 21. Zhang F., Parker S. K. Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review // *Journal of Organizational Behavior*. 2019. V. 40 (2). P. 126–146.
 22. Niessen C., Weseler D., Kostova P. When and why do individuals craft their jobs? The role of individual motivation and work characteristics for job crafting // *Human Relations*. 2016. V. 69 (6). P. 1287–1313. <https://doi.org/10.1177/0018726715610642>
 23. Tims M., Bakker A. B. Job crafting: Towards a new model of individual job redesign // *SA Journal of Industrial Psychology*. 2010. V. 36 (2). P. 1–9.
 24. Belschak F.D., Den Hartog D.N., Fay D. Exploring positive, negative and context-dependent aspects of proactive behaviours at work // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2010. V. 83. № 2. P. 267–273.
 25. Hou X., Huang R. The literature review of proactive behavior at work // *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. 2021. V. 522. P. 129–132.
 26. Cooper-Thomas H.D., Burke S.E. Newcomer proactive behavior: Can there be too much of a good thing // *The Oxford Handbook of Organizational Socialization*. 2012. V. 2. P. 1–26.
 27. Griffin M.A., Neal A., Parker S.K. A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts // *Academy of Management Journal*. 2007. V. 50. P. 327–347.
 28. Kohlberg L., Candee D. On the relationship of moral judgment to moral action // *Morality, Moral Behavior, and Moral Development*. New York: Wiley, 1984. P. 52–73.
 29. Urbach T., Weigelt O. Time pressure and proactive work behavior: A week level study on intraindividual fluctuations and reciprocal relationships // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2019. № 92 (4). P. 931–952.
 30. Tornau K., Frese M. Construct clean-up in proactivity research: A meta-analysis on the nomological net of work-related proactivity concepts and their incremental validities // *Applied Psychology: an International Review*. 2012. doi: 10.1111/j.1464-0597.2012.00514.x

MEANINGFUL COMPONENTS OF THE «JOB-CRAFTING» CONCEPT: APPROACHES TO OPERATIONALIZATION AND FUNCTIONING MECHANISMS

S.D. Gurieva, E.A. Yumkina, M.S. Tauseneva, L.V. Mararitsa

St-Petersburg State University

The article presents a meta-analysis of scientific literature on the problem of proactive human behavior in the workplace (job crafting). It was established that the semantically similar concepts of proactive behavior and job crafting were defined by researchers on different methodological grounds, which made it difficult to correctly operationalize and use them in intervention programs. As a result, the author's definition of the phenomenon being studied in the context of the activity approach is proposed. The construct of proactivity as the orientation of the subject of activity seems to be the broadest in the bunch of concepts. It is substantiated that the exact synonyms in the logical series are proactive work design and job crafting. Such substantive criteria of job crafting as determination, constructive creativity, and independence have been clarified. Various typologies of proactive behavior are considered and the author's classification is proposed based on substantive criteria and areas of job crafting. The criterion of purposefulness in combination with the ethical side of activity (as the basis of cognitive crafting) gives grounds to distinguish types of proactive work

behavior as aimed at the implementation of personal, group, organizational or universal values. The criterion of constructive creativity makes it possible to grade the degree of originality of the changes made and to separate innovative or reproductive actions (in task crafting). The criterion of independence allows us to differentiate proactive actions according to the degree of independence from the social context (in the crafting of relationships). All this, together with taking into account the constructive and destructive consequences of proactivity, formed the basis for modeling the mechanisms of job crafting at the subject level and six new concepts: existential and destructive crafting, supportive and dependent crafting, professional and exhausting crafting.

Keywords: proactivity, proactive behavior in the workplace, job crafting, existential crafting, supportive crafting, exhausting crafting.