

DOI: 10.12731/2658-4034-2023-14-4-179-195

УДК 316.6



Научная статья |

Общая психология, психология личности, история психологии

КАРЬЕРНЫЕ УСТАНОВКИ И ПРОАКТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ СОТРУДНИКА

С.Д. Гуриева, Е.А. Юмкина, А.С. Тимофеева

Проактивность на сегодняшний день относится к активно разрабатываемым в прикладной психологии понятиям и рассматривается как ключевая черта джоб-крафтинга или конструктивного дизайна человеком своей работы.

Цель настоящей статьи – изучение личной проактивности в опосредовании карьерных ориентаций работающих специалистов. В исследовании приняло участие 40 менеджеров, занятых в сфере продаж.

В качестве методов сбора данных использовались методики «Якоря карьеры» Э. Шейна и «Самооценка ПВК» (авторская разработка). Конструкт проактивности был представлен в самооценочной методике через качества инициативности, самостоятельности, настойчивости, ответственности.

Выводы. Инициативность, как центральное звено проактивности, связана с целым комплексом свойств, отвечающих как за общую уверенность личности в себе, так и с конкретными навыками выражать и воплощать свои цели.

Факторный анализ показал, что инициативность и ответственность составляют разные стороны личной проактивности. Косвенным образом через самовоспитание и самообладание проактивные качества личности опосредуют успешность в реализации карьерных стратегий и субъективную удовлетворенность профессиональной самореализацией.

Ключевые слова: проактивность; карьерные установки; джоб-крафтинг; профессиональная я-концепция

Для цитирования. Гурьева С.Д., Юмкина Е.А., Тимофеева А.С. Карьерные установки и проактивное поведение сотрудника // *Russian Journal of Education and Psychology*. 2023. Т. 14, № 4. С. 179-195. DOI: 10.12731/2658-4034-2023-14-4-179-195

Original article |

General Psychology, Personality Psychology, History of Psychology

CAREER ATTITUDES AND PROACTIVE BEHAVIOR OF EMPLOYEE

S.D. Gurieva, E.A. Yumkina, A.S. Timofeeva

Proactivity today is one of the concepts actively developed in applied psychology and is considered as a key feature of job crafting or constructive design by a person of his work.

The purpose of this article is to study personal proactivity in mediating the career orientations of working professionals. The study involved 40 sales managers. Data collection methods: questionnaire “Career Anchors” by E. Shane and “PVQ self-rating” (author’s development). The construct of proactivity was presented in the self-assessment methodology through the qualities of initiative, independence, perseverance, responsibility.

Conclusions. Initiative, as the central link of proactivity, is associated with a whole range of properties that are responsible both for the general self-confidence of the individual and with specific skills to express and implement their goals. Factor analysis showed that initiative and responsibility are different aspects of personal proactivity. Proactive personal qualities indirectly mediate success in the implementation of career strategies and subjective satisfaction with professional self-realization.

Keywords: *proactivity; career attitudes; job crafting; professional self-concept*

For citation. *Gurieva S.D., Yumkina E.A., Timofeeva A.S. Career Attitudes and Proactive Behavior Of Employee. Russian Journal of Education and Psychology, 2023, vol. 14, no. 4, pp. 179-195. DOI: 10.12731/2658-4034-2023-14-4-179-195*

Введение

В последнее время в организационной психологии наблюдается увеличение исследований, посвященных изучению феномена проактивности или проактивного поведения личности. Такой всплеск интереса связан с тем, что с ростом технологичности рабочего процесса изменился характер требований к специалистам, что оказывает влияние на регламентацию труда, расширение полномочий, предполагающих большую автономию сотрудников, возможность самостоятельно определять и варьировать свои задачи, согласуя их с общим вектором развития компании. Пальма первенства в постановке вопроса об изучении проактивной личности принадлежит В. Франклу, который данным понятием характеризовал человека, принимающего на себя ответственность за собственную жизнь и собственный выбор. В то же время, необходимо обратить внимание на более широкие в концептуальном отношении предпосылки этого термина. Так, в одной из первых работ, где проактивность была вынесена в ее название, является статья Е. Швейтлика [20], в которой он противопоставляет реактивную и проактивную личность. В данной работе наглядно было показано, исходя из каких теорий личности создавался конструкт проактивности. Он объединяет психоаналитический взгляд З. Фрейда (дихотомию бессознательного и осознаваемого поведения), концепцию потребностей А. Маслоу (в частности, идею о самоактуализации), положение о врожденной проактивности человека Г. Олпорта, теорию потребностей Г. Мюррея. Объединяющим моментом во всех этих концепциях является представление об активном и творческом начале личности (именуемым «эго», «самостью» или «self»), которое в каждый момент времени осуществляет выбор и принятие решений. В отечественной психологии близкими к этому представлению о проактивности человека является, в частности, идея о субъекте деятельности (Б.Г. Ананьев [1], А.Н. Леонтьев [7], С.Л. Рубинштейн [13]) и современные разработки понятия субъектности и субъектного подхода (Д.А. Леонтьев [8], М.А. Щукина [12]).

В настоящее время сложилось два направления в разработке концепта проактивности. Первый из них исходит из понятия про-

активной личности (Т. Bateman [15], А. Grant [18]), а второй – из понятия личной инициативы (М. Frese [17]). Исследования последних лет показывают значимые корреляции между этими терминами и общей логикой их разработки [21], что позволяет рассматривать их как синонимы. В обобщенном виде проактивность в рамках индивидуальной карьеры понимается как внутренняя установка личности на сознательное усовершенствование своей профессиональной деятельности, ориентированное либо на личное карьерное процветание, либо на процветание компании (либо на то и другое вместе). Данная установка считается одной из ключевых в процессе джоб-крафтинга [4] или конструктивного дизайна работы. Она выступает внутриличностным побудителем разнообразных упреждающих преобразований в рабочем процессе, имея позитивные корреляты как с индивидуальным успехом, так и с успехом компании [16].

Исследователями выделяются следующие характеристики проактивной личности: самостоятельность, инициативность [19], взятие на себя ответственности, способность к предвидению и прогнозированию [17], настойчивость в достижении целей и преодолении трудностей [16], лидерство [18]. Каждое из этих качеств входит в общую структуру Я-концепции.

В ряде исследований установлено, что профессиональная Я-концепция, включающая восприятие и самооценку человеком своих возможностей, сильных и слабых сторон, является важнейшей детерминантой карьеры [5], [11]. В русле теории карьерных ориентаций Э. Шейна получены данные о том, что самооценка таких свойств, как уверенность в себе, инициативность [9], настойчивость [10] имеет качественную специфику в опосредовании карьерных ориентаций, требующих значительных личностных ресурсов (вызов, предпринимательство, менеджмент, служение).

Необходимо отметить, что современные исследования разрабатывают в основном обособленный аспект личностной проактивности в связи с карьерными ориентациями. Наблюдается дефицит работ, которые рассматривали бы данное качество в целостной структуре

профессиональной Я-концепции личности при опосредовании карьерных ценностей. В связи с этим, целью настоящего исследования стал анализ места, которое занимает проактивность личности в общей структуре карьерных установок специалиста.

В методологическом плане проактивность рассматривается нами как карьерная установка, входящая в систему профессиональной Я-концепции личности и операционализируется через набор профессионально-важных качеств менеджеров, выраженных также в форме установок по отношению к себе.

Процедура и методы. В исследовании приняло участие 40 человек, из которых 72% и 28% мужчин, средний возраст 30 лет.

Каждый участник заполнял методики: «Якоря карьеры» (Э. Шейн, перевод и адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокуровой), «Самооценка ПВК менеджеров». Остановимся подробнее на втором опроснике, который был разработан на основе самооценки Дембо-Рубинштейна и предполагает оценку респондентом по 12-ти балльной шкале 13-ти качеств с точки зрения достигнутого и желаемого уровней развития. Перечень качеств был разработан нами на основе анализа литературы, посвященной профессионально важным характеристикам личности менеджеров [2], [6], [14]. В данный перечень вошли такие качества, как: целеустремленность, уверенность в себе, знание себя, самовоспитание, самообладание, коммуникабельность, работоспособность, гибкость, чуткость. Дополнительно для анализа составляющих проактивного поведения нами были включены такие категории самооценки, как инициативность, ответственность, настойчивость, самостоятельность. Мы ограничились данными самооценки на том основании, что в исследованиях проактивного поведения отмечается высокая степень корреляций между тем, как работник оценивает себя сам, и мнением коллег [21].

Исследование проводилось онлайн, с помощью сервиса «яндекс-формы». В нём участвовали менеджеры организации по продажам товаров общего пользования. Математическая обработка осуществлялась в программе IBM SPSS Statistic 22.0. Данные проверялись

на соответствие закону нормального распределения, использовался корреляционный анализ (ро-Спирмана), факторный анализ.

Результаты исследования и обсуждение

В результате проведенного нами исследования было обнаружено, что в наибольшей степени опрошенные респонденты хотели бы развивать в себе такие качества, как самовоспитание, уверенность в себе, знание себя и самообладание (табл. 1). Меньше всего они чувствуют необходимость повышать свой уровень чуткости, ответственности и коммуникабельности. Значения разностей по инициативности и настойчивости тяготеют к полюсу непериприоритетных для развития качеств.

Таблица 1.

Средние значения разностей между актуальной и желаемой самооценкой профессиональных качеств у менеджеров

Профессиональные качества	М	δ
Самовоспитание	2,87	2,70
Уверенность в себе	2,67	2,33
Знание себя	2,45	2,28
Самообладание	2,37	2,82
Целеустремленность	2,32	2,86
Работоспособность	2,30	3,03
Гибкость	2,22	2,18
Самостоятельность	2,22	2,11
Настойчивость	2,17	2,88
Инициативность	2,05	3,05
Коммуникабельность	1,95	1,97
Ответственность	1,50	2,00
Чуткость	0,90	2,75

Обращение к показателям актуальной самооценки данных качеств дает интересную информацию. Так, можно увидеть, что качества «ответственность» ($M=9.58\pm 2.4$), «чуткость» ($M=9.05\pm 2.8$), «коммуникабельность» ($M=8.95\pm 2.2$), «самостоятельность» ($M=8.90\pm 2.5$) респонденты считают у себя развитыми на достаточно высоком уровне, тогда как «настойчивость» ($M=7.60\pm 3.0$) и «инициатив-

ность» ($M=7.58\pm 2.9$) имеют самые низкие значения. Иными словами, опрошенные специалисты ощущают низкую потребность как в проявлении, так и в усилении собственной инициативности.

Для сравнения данных по самооценке с общим показателем удовлетворенностью трудом (как индикатора успешности карьеры), респондентов просили оценить, в какой степени они довольны текущим состоянием своей профессиональной деятельности по 10-бальной шкале. Выявленные результаты указывают на умеренное значение показателя удовлетворенность ($M=7.7\pm 1.8$). Такие показатели раскрывают возможные причины столь невысокой самооценки инициативности и настойчивости у специалистов. Имеющиеся в литературе данные говорят о наличии довольно тесной связи между этими переменными: чем больше степеней свободы имеет работник для проявления своей инициативы, тем выше его удовлетворенность своей профессиональной деятельностью [19].

В карьерных ориентациях наиболее выраженными (см. табл. 2) оказались установки на «интеграцию стилей жизни», «автономию», «служение», а наименее предпочитаемыми – «вызов» и «профессиональная компетентность».

Таблица 2.

Средние значения выраженности карьерных ориентаций у менеджеров

Карьерные ориентации	M	δ
Интеграция стилей жизни	6,89	1,70
Автономия	6,77	2,07
Служение	6,53	2,13
Стабильность места работы	6,46	2,28
Менеджмент	5,65	2,70
Стабильность места житель	5,25	2,39
Вызов	5,24	2,18
Профессиональная компетентность	5,03	2,11

Такое распределение в целом характерно для российской выборки [3] за исключением значимости «автономии». Возможно, потребность в независимости обусловлена спецификой профессиональной деятельности исследуемой группы специалистов, кото-

рые уже вышли на определенный уровень стабильности в жизни и хотели бы получить большую автономию как для более эффективного выполнения своих профессиональных задач, так и для реализации личных целей.

Далее для оценки целостности комплекса профессиональных качеств нами был проведен эксплораторный факторный анализ (метод главных компонент, варимакс вращение с нормализацией по Кайзеру). Расчет КМО (0,670) и критерия сферичности Бартлетта (значимость $p < 0.000$) показал пригодность выборки для процедуры факторизации, а куммулятивный процент дисперсии составил 64%, что является удовлетворительным значением. В результате было извлечено 3 фактора (табл. 3)

Таблица 3.

Матрица факторных нагрузок профессиональных качеств менеджеров

Составляющие ПВК	Компонент		
	1	2	3
Работоспособность	,807		
Гибкость	,740		
Самовоспитание	,740	,445	
Инициативность	,696		
Настойчивость	,608	,481	
Самостоятельность		,787	
Ответственность		,786	
Уверенность в себе	,409	,682	
Целеустремленность	,547	,597	
Знание себя			
Чуткость			,800
Коммуникабельность			,728
Самообладание		,454	,615

Первый фактор, который можно назвать «*субъективный показатель самоорганизации*» включил в себя такие качества, как работоспособность, гибкость, самовоспитание, инициативность, настойчивость, целеустремленность, уверенность в себе. В совокупности вклад в данный фактор двух ключевых качеств проактивности достаточно существенный.

Второй фактор, который может быть охарактеризован как «*субъективный показатель самодетерминации*», в качестве ведущих качеств включил в себя самостоятельность, ответственность, уверенность в себе, целеустремленность, самообладание. В данный фактор вошли с преобладающими значениями факторных нагрузок другие две составляющие проактивности: ответственность и самостоятельность. Важным результатом является то, что целеустремленность и уверенность входят с умеренными нагрузками в оба фактора, что указывает на то, что эти два качества являются базовыми составляющими профессиональной Я-концепции, регулируемыми и самоконтроль, и уровень самоорганизации специалистов.

В отдельный фактор, который был назван «*саморегуляция в общении*» вошли «чуткость», «коммуникабельность» и «самообладание».

Корреляционный анализ профессиональных качеств с показателем удовлетворенности труда выявил высоко значимые связи с целеустремленностью ($r=0.58$, $p<0.0001$) и с ответственностью ($r=0.36$, $p<0.05$). Чем в большей степени менеджеры считают свою деятельность подчиненной четкой цели, а себя ответственными за ее результаты, тем в большей мере они довольны текущим состоянием своей профессиональной самореализации.

Обратимся к данным взаимосвязей самооценки профессиональных качеств с карьерными ориентациями (рис. 1).

В корреляционный анализ были включены разности между актуальным и желаемым уровнями самооценки каждого из профессиональных качеств. Предполагается, что разности отражают меру согласованности и удовлетворенности респондентом развитием у себя данного качества.

В структуре профессиональных качеств выделились два относительно независимых свойства, которые вместе опосредуют предпочтению той или иной карьерной установки – это самообладание и самовоспитание. Сопоставляя эти данные с факторным анализом, можно говорить о том, что самообладание является одной из важных характеристик личности, обеспечивающих успешную коммуникацию (положительная связь с коммуникабельностью, $p<0.01$). Само-

воспитание, напротив, в большей степени относится к обеспечению текущих предметных задач. Оно оказалось в наибольшей степени насыщено связями с выделенными нами составляющими проактивности: инициативностью, настойчивостью, самостоятельностью и ответственностью. Самовоспитание отражает общую способность личности к совершенствованию самой себя. В связи с этим, данные взаимосвязи вполне укладываются в концепт проактивности.

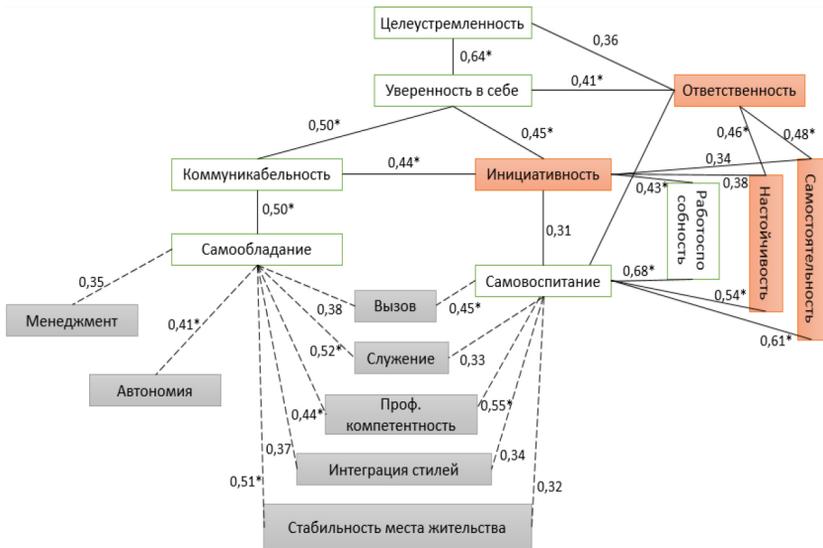


Рис. 1. Структура взаимосвязей разностей самооценок профессиональных качеств с карьерными ориентациями менеджеров. Знаком «*» отмечены те связи, для которых $p < 0.01$. Для остальных $p < 0.05$. Сплошная линия – прямые взаимосвязи, пунктирная линия – обратные взаимосвязи.

Как видно из рисунка 1, инициативность оказалась своего рода центральным звеном. Другими словами, чем в большей степени человек удовлетворен уровнем проявления своей свободной воли (будь то в высказывании идеи, мнений или в предметной деятельности), тем в большей степени он доволен собой и по другим важным для достижения целей качествам. Здесь нужно подчеркнуть особое место общей уверенности личности в себе, которая опосредует более высокий уровень инициативности и ответственности, выступая по

отношению к этим качествам своеобразным энергетическим драйвером. В этой связи примечательно, что больше всего респондентам не хватает как раз веры в свои возможности, что в контексте общей проактивности можно было бы дополнить как: «не хватает веры в свои возможности что-то изменить».

Наиболее сильные связи проявились между самооценкой самообладания и такими карьерными установками как «вызов» и «профессиональная компетентность». Отрицательные связи в данном случае означают, что чем меньше разность между актуальной и текущей самооценкой самовоспитания (то есть чем меньше расхождение реального и желаемого образа Я по данному аспекту), тем в большей степени специалист чувствует потребность в интересных и трудных задачах, и тем явственнее он ориентирован на повышение своего профессионального мастерства. При этом, вероятно, специфика конкретных механизмов работы над собой должна отличаться в зависимости от карьерной установки и самооценок других качеств.

Заключение

В результате проведенного исследования было обнаружено, что составляющие личной проактивности сотрудников являются важными опосредующими звеньями в выборе той или иной стратегии поведения в карьере. Так, инициативность, как проявление сотрудниками своей воли, связана с целым комплексом свойств, в которых можно выделить три центральных смысловых направления. Первое направление— это общий показатель уверенности личности в себе, которая дает импульс и энергию для проявления самостоятельности, инициативы. Второе направление— это общая оценка сотрудником своих коммуникативных навыков, позволяющих найти баланс между коммуникабельностью и чуткостью в наиболее подходящей ситуации. Наконец, третье— это позитивная оценка человеком своего потенциала самосовершенствования (самовоспитания), чтобы воплотить свою инициативу в жизнь. В этом ключе существенно, что все включенные нами в единый комплекс проактивности свой-

ства личности оказались прямо или косвенно взаимосвязаны между собой. Так, например, прямых взаимосвязей не выявлено только между инициативностью и ответственностью. На наш взгляд, это вполне логично: между инициированием каких-то предложений и взятием ответственности за их воплощение нет однозначной связи. При этом, как выражение инициативы, так и ответственное отношение к делу предполагает определенный уровень самостоятельности и настойчивости.

Косвенным образом инициативность и коммуникабельность опосредуют и реализацию определенной карьерной ориентации. Так, готовность решать трудные задачи, воплощать свои идеалы в профессии, развиваться как мастер своего дела, сочетать различные цели предполагает высокие навыки самоконтроля и самовоспитания. Общее в этих карьерных установках состоит в том, что во всех них необходимо держать баланс. Это может быть баланс между рутинной и творчеством, своими целями и целями организации, личной и профессиональной сферами.

Желание личности совершенствовать свои управленческие навыки в большей степени предполагает развитие самообладания в ситуациях общения. Инициативность в данном случае, вероятно, состоит в том, чтобы начинать коммуникацию и согласовывать различные точки зрения и позиции коллег. Самообладание, в случае усиления менеджером собственной автономности, имеет, вероятно, качественную специфику, потому как в этом случае цель – самостоятельно планировать общение и сортировать коммуникацию. Следовательно, инициатива тут так же имеет другой фокус. Более детальный разбор этой качественной специфики в проявлении личной проактивности в контексте различных целей карьерного развития представляет задачу будущего исследования.

Статья подготовлена в рамках проекта РНФ № 22-18-00452 «Психосоциальный дизайн рабочей среды как фактор субъективного благополучия сотрудника и инновационного потенциала организации».

Список литературы

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. СПб.: Питер, 2001. 288 с.
2. Водолагин М.Ю. Влияние личностных качеств менеджера на профессиональную деятельность // Наука и практика в образовании: электронный научный журнал. 2021. № 3 (5). С. 2-9.
3. Волкова Н.В., Чикер В.А. Особенности карьерной мотивации в контексте теории поколений: результаты эмпирического исследования. // Вестник СПбГУ. Сер. 8. Менеджмент. 2016. № 4. С. 79-105.
4. Ильина О.Н., Лепёхин Н.Н., Маничев С.А. Проактивное рабочее поведение: концепции и направления исследований // Организационная психология. 2022. №1. Т.12. №1. С. 92-127.
5. Карпов А. В., Субботина Н. В. Исследование личностных детерминант карьерных предпочтений руководителей // Вестник Ярославского государственного университета им. ПГ Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2012. №. 4. С. 77-80.
6. Коннова Л.А. Профессиональные качества современного менеджера // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2019. № 2 (27). С. 49-50.
7. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. 2-изд. М.: Политиздат, 1977. 304 с.
8. Леонтьев Д.А. Что дает психологии понятие субъекта: субъектность как измерение личности // Epistemology & Philosophy of Science. 2010. №3. С. 136-152.
9. Лесин А. М. Взаимосвязи особенностей инициативности с карьерными ориентациями студентов гуманитарных специальностей // Личность в современном обществе: образование, развитие, самореализация. 2019. С. 105-111.
10. Новикова И. А., Полянская Е. Н. Индивидуально-типические особенности карьерных ориентаций современных студентов // Психолого-педагогический поиск. 2008. №. 8. С. 118-133.
11. Почебут Л.Г. Чикер В.А. Организационная социальная психология. СПб.: Речь, 2000. 296 с.
12. Щукина М. А. Субъектный подход к саморазвитию личности: возможности теоретического понимания и эмпирического изучения // Психология. Журнал высшей школы экономики. 2014. Т. 11. №. 2. С. 7-22.

13. Рубинштейн С.Л. Принципы и пути развития психологии. М.: Изд-во Акад. наук СССР, 1959. 354 с.
14. Чернецова Г.М., Пешук М.И. Роль самооценки в формировании профессиональных качеств менеджера // Проблемы развития национальной экономики в условиях глобальных инновационных преобразований. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Сборник научных трудов. Под редакцией М.М. Шабановой. 2019. С. 366-369.
15. Bateman T.S. Crant J.M. The proactive component of organizational behavior // Journal of organizational behavior. 1993. № 14. P. 103–118.
16. 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. Т. 83. №. 2. P. 267-273.
17. Frese M., Fay D. Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century // Research in organizational behavior. 2001. № 23. P.133–187.
18. Grant A.M. Ashford S.J. The dynamics of proactivity at work // Research in Organizational Behavior. 2008. № 28. P. 3–34.
19. Hou X., Huang R. The Literature Review of Proactive Behavior at Work // Advances in Social Science, Education and Humanities Research. 2021. №. 522. P.129-132.
20. Swietlik E. The reacting or proactive personality? // Studia Socjologiczne. 1968. № 2. P. 209–218.
21. 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. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00514.x>

References

1. Anan'ev B.G. *Chelovek kak predmet poznaniya* [Man as an object of knowledge]. SPb.: Piter, 2001, 288 p.
2. Vodolagin M.Ju. *Nauka i praktika v obrazovanii: jelektronnyj nauchnyj zhurnal*, 2021, no. 3 (5), pp. 2-9.
3. Volkova N.V., Chiker V.A. *Vestnik SPbGU. Ser. 8. Menedzhment*, 2016, no. 4, pp. 79-105.

4. Il'ina O.N., Lepjohin N.N., Manichev S.A. *Organizacionnaja psihologija*, 2022, vol. 12, no. 1, pp. 92-127.
5. Karpov A. V., Subbotina N. V. *Vestnik Jaroslavskogo gosudarstvennogo universiteta im. PG Demidova. Serija Gumanitarnye nauki*, 2012, no. 4, pp. 77-80.
6. Konnova L.A. *Rossijskaja nauka i obrazovanie segodnja: problemy i perspektivy*, 2019, no. 2 (27), pp. 49-50.
7. Leont'ev A.N. *Dejatel'nost'. Soznanie. Lichnost'* [Activity. Consciousness. Personality]. M.: Politizdat, 1977, 304 p.
8. Leont'ev D.A. *Epistemology & Philosophy of Science*, 2010, no. 3, pp. 136-152.
9. Lesin A. M. *Lichnost' v sovremennom obshhestve: obrazovanie, razvitie, samorealizacija* [Personality in modern society: education, development, self-realization]. 2019, pp. 105-111.
10. Novikova I. A., Poljanskaja E. N. *Psihologo-pedagogicheskij poisk*, 2008, no. 8, pp. 118-133.
11. Pochebut L.G. Chiker V.A. *Organizacionnaja social'naja psihologija* [Organizational social psychology]. SPb.: Rech', 2000, 296 p.
12. Shhukina M. A. *Psihologija. Zhurnal vysshej shkoly jekonomiki*, 2014, vol. 11, no. 2, pp. 7-22.
13. Rubinshtejn S.L. *Principy i puti razvitija psihologii* [Principles and ways of development of psychology]. M.: Izd-vo Akad. nauk SSSR, 1959, 354 p.
14. Chernecova G.M., Peshuk M.I. *Problemy razvitija nacional'noj jekonomiki v uslovijah global'nyh innovacionnyh preobrazovanij. Materialy Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii. Sbornik nauchnyh trudov* [Problems of development of the national economy in the context of global innovative transformations. Materials of the All-Russian Scientific and Practical Conference. Collection of scientific papers]. Ed. M.M. Shabanova. 2019, pp. 366-369.
15. Bateman T.S. Crant J.M. The proactive component of organizational behavior. *Journal of organizational behavior*, 1993, no. 14, pp. 103–118.
16. 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, vol. 83, no. 2, pp. 267-273.

17. Frese M., Fay D. Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in organizational behavior*, 2001, no. 23, pp. 133–187.
18. Grant A.M. Ashford S.J. The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 2008, no. 28, pp. 3–34.
19. Hou X., Huang R. The Literature Review of Proactive Behavior at Work. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 2021, no. 522, pp.129-132.
20. Swietlik E. The reacting or proactive personality? *Studia Socjologiczne*, 1968, no. 2, pp. 209–218.
21. 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. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00514.x>

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Гуриева Светлана Дзахотовна, заведующий кафедрой социальной психологии, доктор психологических наук, профессор
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет»
Университетская набережная, 7/9, г. Санкт-Петербург, 199034, Российская Федерация
gurievasv@gmail.com

Юмкина Екатерина Анатольевна, старший преподаватель, кандидат психологических наук
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет»
Университетская набережная, 7/9, г. Санкт-Петербург, 199034, Российская Федерация
katerinayum@mail.ru

Тимофеева Алёна Сергеевна, магистрант
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет»

*Университетская набережная, 7/9, г. Санкт-Петербург,
199034, Российская Федерация
alena.timofeewa.1147@yandex.ru*

DATA ABOUT THE AUTHORS

Svetlana D. Gurieva, head of the department of social psychology, doctor of psychological sciences, professor
*St. Petersburg State University
7/9, Universitetskaya emb., St. Petersburg, 199034, Russian Federation
gurievasv@gmail.com
SPIN-code: 7849-2577
Scopus AuthorID: 15768862700
ResearcherID: Z-7093-2014
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4305-432X>*

Ekaterina A. Yumkina, senior lecturer, candidate of psychological sciences
*St. Petersburg State University
7/9, Universitetskaya emb., St. Petersburg, 199034, Russian Federation
katerinayum@mail.ru
SPIN-code: 1528-0964
Scopus AuthorID: 57200223893
ResearcherID: 2220-2015
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4539-7235>*

Alena S. Timofeeva, master's student
*St. Petersburg State University
7/9, Universitetskaya emb., St. Petersburg, 199034, Russian Federation
alena.timofeewa.1147@yandex.ru*

Поступила 10.08.2023
После рецензирования 23.08.2023
Принята 29.08.2023

Received 10.08.2023
Revised 23.08.2023
Accepted 29.08.2023