

УДК 159.99

Психологические особенности сотрудников строительных компаний, определяющих уровень их профессиональной успешности

Елена С. Щербакова*, Анастасия В. Гришина, Анна М. Кукуляр

Донской государственный технический университет, Ростов-на-Дону, Российская Федерация

*E-mail: alena_shaf@inbox.ru

*ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8802-5784>

Аннотация

В статье представлены результаты исследования специфики психологических особенностей личности сотрудников строительных компаний, определяющих уровень их профессиональной успешности. Во **Введении** дано определение профессиональной успешности, приведена специфика профессиональной деятельности строителя с точки зрения психологического знания. Новизна исследования заключается в отражении специфики психологических особенностей профессионально успешных строителей. В разделе **«Методы»** описаны основные методики эмпирического исследования: авторская анкета-опросник, опросник «Уровень самооценки» С. В. Ковалев; «Якоря карьеры» Э. Шейн; Личностные факторы принятия решения (Т. В. Корнилова); Экспресс-диагностика барьеров в управленческой деятельности; Диагностика реализации потребностей в саморазвитии (Н. П. Фетискин). При обработке данных использовался R-критерий Спирмена. В исследовании приняли участие 50 сотрудников строительных компаний в возрасте от 28 до 53 лет, со стажем управленческой деятельности не менее 3 лет. В разделе **«Результаты»** представлены результаты относительно высокого и среднего уровня самооценки высоко успешных строителей. С помощью R-критерия Спирмена у группы высоко успешных строителей с высоким уровнем самооценки выявлена положительная связь с такими параметрами ценностных ориентаций в карьере как менеджмент, служение и интеграция стилей жизни, и такой стратегией принятия решений как бдительность. Отрицательная корреляционная связь была выявлена с мотивационным компонентом саморазвития. У группы высоко успешных строителей со средним уровнем самооценки существует положительная связь с таким параметром ценностных ориентаций в карьере как интеграция стилей жизни, степенью перегруженности в процессе выполнения своих задач, и такими стратегиями принятия решений как сверхбдительность и стабильность. Отрицательная корреляционная связь была выявлена с мотивационным компонентом саморазвития. В разделе **«Обсуждение результатов»**

представлен сравнительный анализ полученных нами данных с результатами других исследований в рамках изучаемой тематики. В **Заключении** приводятся выводы эмпирического исследования и поставлен вопрос об экспериментальном характере будущих исследований в данном направлении.

Ключевые слова

профессиональная успешность, строители, строительные компании, уровень успешности, психологические особенности строителей

Для цитирования

Щербакова Е.С., Гришина А.В., Кукуляр А.М. Психологические особенности сотрудников строительных компаний, определяющих уровень их профессиональной успешности // Инновационная наука: психология, педагогика, дефектология. 2021. Т. 4, № 5. С. 87–103. <https://doi.org/10.23947/2658-7165-2021-4-5-87-103>

Psychological characteristics of employees of construction companies that determine the level of their professional success

Elena S. Shcherbakova*, Anastasia V. Grishina, Anna M. Kukulyar

Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russian Federation

*E-mail: alena_shaf@inbox.ru

*ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8802-5784>

Abstract

The article presents the results of a study of the specifics of the psychological characteristics of the personality of employees of construction companies that determine the level of their professional success. In the **Introduction**, the definition of professional success is given, the specifics of the professional activity of the builder from the point of view of psychological knowledge are given. The section **"Methods"** describes the main methods of empirical research: the author's questionnaire, the questionnaire "Self-esteem level" S. V. Kovalev; "Career anchors" E. Shane; Personal decision-making factors (T. V. Kornilova); Express diagnostics of barriers in management activities; Diagnostics of the realization of self-development needs (N.P. Fetiskin). Spearman's R-criterion was used in data processing. The study involved 50 employees of construction companies aged 28 to 53 years with at least 3 years of managerial experience. The **Results** section presents the results of a relatively high and average level of self-esteem of highly successful builders. Using Spearman's R-criterion, a group of highly successful builders with a high level of self-esteem revealed a positive relationship with such parameters of value orientations in a career as management, service and integration

of lifestyles, and such a decision-making strategy as vigilance. A negative correlation was found with the motivational component of self-development. A group of highly successful builders with an average level of self-esteem has a positive relationship with such a parameter of value orientations in a career as the integration of lifestyles, the degree of overload in the process of performing their tasks, and such decision-making strategies as over-vigilance and stability. A negative correlation was found with the motivational component of self-development. The section "**Discussion of the results**" presents a comparative analysis of the data obtained by us with the results of other studies within the framework of the topic under study. In **Conclusion**, the conclusions of the empirical study are presented and the question of the experimental nature of future research in this direction is raised.

Keywords:

professional success, builders, construction companies, the level of success, psychological characteristics of builders

For citation

Shcherbakova E.S., Grishina A.V., Kukulyar A.M. (2021). Psychological characteristics of employees of construction companies that determine the level of their professional success. Innovative Science: psychology, pedagogy, defectology, 4(5), 87–103. <https://doi.org/10.23947/2658-7165-2021-4-5-87-103>

Введение

Современные тенденции в изучении понятий «профессионального развития» и «профессиональной успешности» отражены, как предмет научной рефлексии в зарубежной и отечественной психологии.

Ю. П. Поваренков в своей теории профессионального развития отмечает: «Профессионализация определяется, как процесс формирования личности и деятельности профессионала. Личностью профессионала описано, как интегральное системное качество, которое проявляется на определенном этапе профессионального развития индивида и имеет закономерность» (Поваренков, 1992а).

Автором были выделены основополагающие критерии развития личности в рамках теории профессионального развития. Ю. П. Поваренков рассматривает профессиональное развитие личности через призму его профессиональной зрелости, идентичности и продуктивности реализуемой деятельности. Идентифицируют личность, как профессионала такие критерии, как продуктивность, идентичность и профессиональная зрелость. Отмечается так же, что этапы жизненного пути человека коррелируют с этапами его профессионального развития и формами проявления активности. Так же отмечается индивидуализация личности в профессиональном плане и уровень социализации, как

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

в профессиональном коллективе, так и в повседневной жизни (Поваренков, 1992b).

Автор определил закономерности в стадиях развития личности, которые чаще всего синхронизированы с: «...этапами профессиональной социализации:

- допрофессиональное развитие личности, характерно развитие базовых навыков и подготовка к выбору профессии;
- особенности поиска будущей профессии;
- профессиональное обучение;
- профессиональная деятельность» (Поваренков, 1992b).

Конкретизация концепции содержит в себе компоненты и этапы профессионального развития. Автор концентрирует внимание на тезисе о том, что системообразующим фактором становления личности является конвергенция субъективных и объективных факторов профессионализма. Отмечает, что соотношение индивидуальных и социальных факторов может меняться, в зависимости от этапа профессионального развития. Как пример, наличие социализации и необходимости признания в коллективе, на начальном этапе и концентрация на профессиональной индивидуализации в более поздние период.

Исследованием профессиональной компетентности занимались и другие исследователи, А. А. Деркач и В. Г. Зазыкин определяли характеристики подсистемы профессионализма, как взаимосвязь базисных умений, специальных навыков и профессиональной компетенции, основываясь на акмеологической концепции профессионального развития индивида, указывая на принципы профессионального развития, за основу различия берется подход к развитию, а именно содержательный и структурно-процессуальный (Деркач, Зазыкин, Маркова, 2000).

Отдельным образом они выделяют мотивационную составляющую, образующуюся посредством совокупности факторов, которые стимулируют личностные достижения. Авторы в своих трудах отмечают важную роль подсистему профессиональной и нравственной нормативности поведения в формировании системы регуляции поведения (Деркач, Зазыкин, Маркова, 2000).

Другую картину участия личности профессионала в трудовой деятельности показывает модель профессионального развития. Личность человека неотделима от его профессиональных качеств и навыков. Здесь главенствующую роль занимает утверждение, что личность преодолевает в ходе профессиональной деятельности противоречия и конфликты, вызванные внешним регулированием и внутренней активности, вследствие чего развивается (Деркач, 2004).

Согласно подходу Э. Ф. Зеер «для модели профессионального развития свойственно осознание человеком своих потенциальных возможностей и перспективы профессионального роста, что побуждает его к творчеству и постоянному поиску. Данная стратегия характеризуется способностью выйти за пределы потока повседневной практики, увидеть целостную картину своей деятельности

и изучать ее как предмет практического преобразования. Основным решающим элементом профессионального развития, является наличие возможности свободно делать выбор, а, следовательно, ощущать свою личную свободу, а также и свою ответственность за происходящее» (Зеер, 2005).

Э. Ф. Зеер под профессиональным развитием понимает «фундаментальный процесс изменения человека, как объяснительный принцип становления профессионализма и ценность профессионального сообщества» (Зеер, 2005).

Концепцию создания эффективной системы управления развивала Е. З. Смирнова, под которой автор понимает «совокупность индивидуально-психологических особенностей человека, обеспечивающая наибольшую эффективность его общественно полезной деятельности и удовлетворенность своим трудом» (Смирнова, 1997).

Согласно представлениям Л. А. Коростылевой относительно процесса самореализации личности в профессиональной сфере, отмечено следующее: «Используемые субъективные стратегии определяют меру адекватности процесса самореализации. Лица, использующие адекватные стратегии, решают свои жизненные проблемы более успешно и за меньший промежуток времени. Часто их затруднения объясняются малым выбором (соответственно, либо места работы, либо возможных претендентов). Адекватные субъективные стратегии самореализации личности обусловлены, прежде всего, фактором жизнестроительства» (Коростылева, 2005).

Стоит особенно внимательно изучить «Подход развивающей перспективы» Д. Сьюпера, что по праву является доминирующим в мировой психологической науке.

Главную мысль концепции профессионального развития иллюстрируется следующими основными положениями: «способности, интересы и определенные свойства являются главными характеристиками личности; каждый индивид может подходить к нескольким профессиям, а профессия – к нескольким индивидам; в зависимости от времени и опыта как объективные, так и субъективные условия профессионального развития подвергаются изменениям, что и является причиной множественного профессионального выбора; профессиональное развитие состоит из ряда последовательных стадий; особенности карьерного развития определяются различными факторами, как внешними (социально-экономическим уровнем родителей, профессиональными возможностями), так и внутренними (свойствами индивида); смысл профессионального развития заключается в формировании и реализации Я-концепции; удовлетворенность трудом работника зависит от того, в какой степени индивид способен находить адекватные возможности для реализации своих способностей и интересов; управлять профессиональным развитием индивида на каждом этапе возможно как по средством формирования у индивида определенных интересов и способностей,

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

так и при оказании поддержки в стремлении индивида подробно узнать о различных видах профессий; взаимодействие Я-концепции и реальности происходит при проигрывании и исполнении профессиональных ролей, например, в фантазии, в беседе с профконсультантом или в реальной жизни. Принципиальное значение для автора концепции имеют индивидуальные профессиональные предпочтения и типы карьер как способы реализации индивидом Я-концепции» (Super, Bahn, 1971).

В концепции Э. Гинцберга «профессиональное развитие – это последовательность качественно специфических фаз, где разделительным критерием выступают содержание и форма перевода индивидуальных импульсов в профессиональные желания» (Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, Herma, 1951).

Рассмотрим теорию «карьерных якорей» Э. Шейна: «...в которой процесс развития карьеры определен, как процесс медленного развития профессиональной самоконцепции и самоопределения в терминах собственных способностей, талантов, мотивов, потребностей, отношений и ценностей. Карьерный якорь представляет собой интерес или склонность, от которых индивид не откажется в ситуации профессионального выбора. Помимо этого, карьерный якорь является отражением восприятия личности самой себя в контексте своей профессиональной роли на предприятии. Карьерный якорь – это то, что удерживает работника на его месте. Если якорь по какой-либо причине отсутствует, то работник стремится к перемене своей роли в организации или меняет место работы» (Schein, 1996).

По мнению Д. Холланда, процесс профессионального развития связан с выбором индивида личностного типа и выбор одного из четырех квалификационных уровней профессиональной сферы, определяющейся по средству развития интеллекта и самооценки (Holland, 1968).

В нашем исследовании мы будем опираться как на отечественные, так и зарубежные исследования, поскольку считаем, что на профессиональную успешность сотрудника строительной компании могут оказывать влияние: уровень самооценки, потребность в саморазвитии, личностные факторы принятия решения, специфика взаимодействия с руководством, а также барьеры в профессиональной деятельности.

Таким образом, **цель** нашего **исследования** заключается в изучении психологических особенностей сотрудников строительных компаний, определяющих уровень их профессиональной успешности.

Методы

В качестве эмпирического объекта выступили 50 сотрудников строительных компаний в возрасте от 28 до 53 лет. Нами были изначально отобраны высоко успешные сотрудники, которые занимают руководящие должности

в строительных компаниях г. Ростова-на-Дону не менее 3 лет, имеют достаточно высокий уровень дохода и пользуются авторитетом у коллег и руководителей компаний.

Первоначальный отбор респондентов производился нами на основании авторской анкеты. В ходе анкетирования нами были получены необходимые данные для уточнения стажа работы в области строительства, уровень профессионального мастерства и успешности, а также степень удовлетворенности занимаемой должностью. На основании анкетных данных и уровня занимаемой должности нами были отобраны 50 основных респондентов, участвующих в исследовании.

Далее нами было осуществлено эмпирическое исследование согласно перечню заявленных методик: Опросник «Уровень самооценки» С. В. Ковалев; «Якоря карьеры» Э. Шейн (в адаптации В. Э. Винокуровой и В. А. Чикер); Личностные факторы принятия решения (Т. В. Корнилова); Экспресс-диагностика барьеров в управленческой деятельности; Диагностика реализации потребностей в саморазвитии (Н. П. Фетискин).

Статистический анализ полученных данных осуществлялся нами по R-критерию Спирмена.

Результаты

По опроснику «Уровень самооценки» С. В. Ковалева выявлено, что среди всей выборки высоко успешных сотрудников строительных компаний высоким уровнем самооценки обладает 24 человек (48 %), средним (нормальным) уровнем самооценки обладает 15 человек (30 %) и низким уровнем обладает 11 человек (22 %) (Рисунок 1).

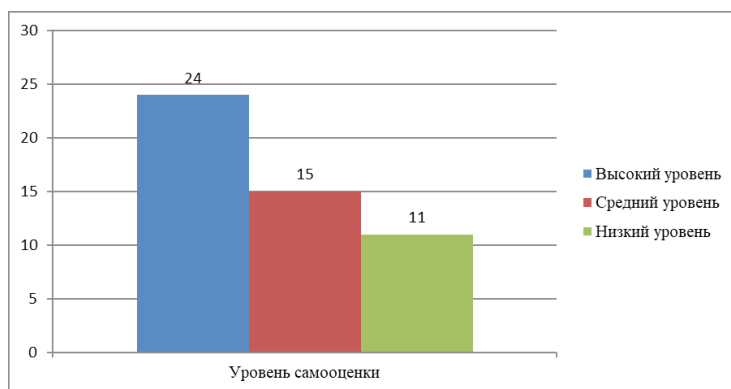


Рисунок 1. Уровни самооценки среди всей группы сотрудников строительных компаний

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

По методике «Якоря карьеры» Э. Шейн (в адаптации В. Э. Винокуровой и В. А. Чикер) выявлено, что в группе строителей с высоким уровнем самооценки преобладает такие ценностные ориентации в карьере как Служение (8,8) и Менеджмент (8,8). Для группы строителей со средним и низким уровнем самооценки ведущими выступают такие ценностные ориентации в карьере как интеграция стиля жизни (8,4 и 7,3). Представленность данной ориентации отражает наличие стремления в сохранении гармонии между сложившейся жизнью и карьерой.

Наравне с этим в группе строителей с низким уровнем самооценки также преобладает такая ориентация как стабильность (8,1), свидетельствующая о желании жить в одном месте (без переездов и командировок), как можно реже менять работу и т. д. (Рисунок 2).

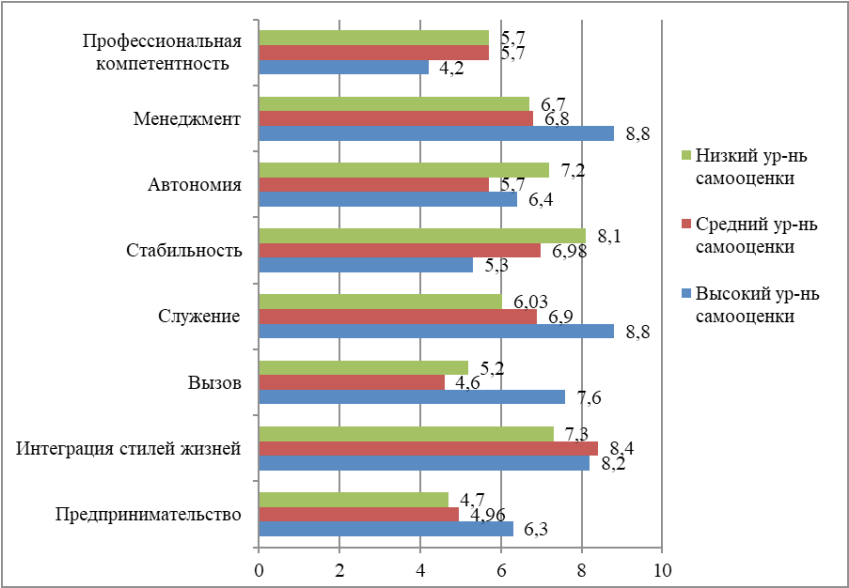


Рисунок 2. Представленность ценностных ориентаций в карьере среди всей группы сотрудников строительных компаний

По экспресс-диагностике барьеров в управленческой деятельности нами были выявлены следующие особенности процесса выполнения своих профессиональных обязанностей у строителей, которые представлены ниже на Рисунке 3.

В результате полученных данных можно заключить, что среди всей группы строителей вне зависимости от уровня самооценки конфликтность рабочей

обстановки, степень перегрузки в процессе выполнения своих обязанностей, неопределенность положения в организации, взаимоотношения с руководством находятся в интервале значений от 4 до 8, что свидетельствует о некоторой степени перегрузки в исследуемых областях.

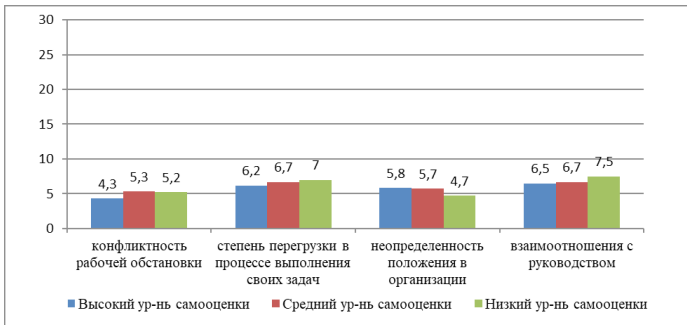


Рисунок 3. Представленность особенностей процесса выполнения своих профессиональных обязанностей у строителей

Далее, по опроснику «Личностные факторы принятия решения» (Т. В. Корнилова), нами были получены следующие результаты, которые представлены ниже на Рисунке 4.

Представленные данные позволяют заключить, что среди всей группы строителей, не зависимо от уровня самооценки, такие стратегии принятия решений как бдительность, избегание, прокрастинация и сверхбдительность находятся в рамках нормы, что свидетельствует об использовании этих стратегий в ситуации неопределенности в равной степени. Таким образом, данные стратегии, строителями с различными уровнями самооценки, используются по мере необходимости в профессиональной деятельности.

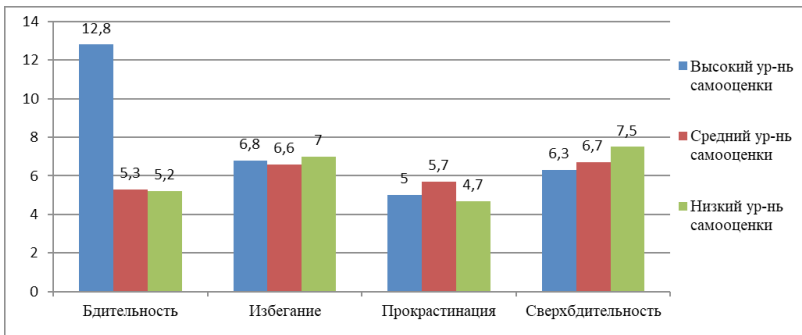


Рисунок 4. Представленность стратегий принятия решений у строителей

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

Отметим, что только в группе строителей с высоким уровнем самооценки такая стратегия как бдительность используется наиболее часто, о чем говорят высокие значения по шкале –12,8. Таким образом, строители с высоким уровнем самооценки опираются на рациональность, рефлексивность, контроль за различными сферами деятельности.

Общей тенденцией в выборе стратегий принятия решений в группах со средним и низким уровнем самооценки выступает избегание (6,6 и 6,7) и сверхбдительность (6,7 и 7,5), что свидетельствует о применении этих непродуктивных стратегий группами строителей в ситуации неопределенности.

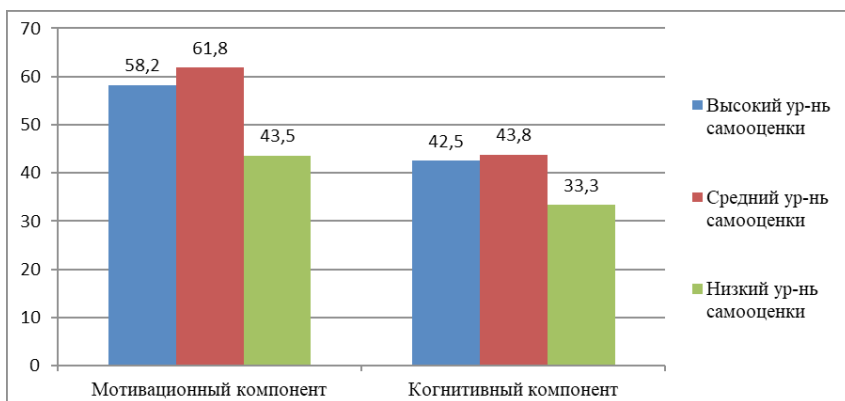


Рисунок 5. Представленность особенностей саморазвития среди всей группы строителей

Анализируя особенности саморазвития по методике Н. П. Фетискина, среди всей группы строителей можно заключить следующее: у строителей с высоким и средним уровнем самооценки низкие мотивационный (58,2 и 42,5) и когнитивный (61,8 и 43,8) компоненты профессионального саморазвития. Полученные данные свидетельствуют об отсутствии у строителей с высоким и средним уровнем самооценки когнитивной установки и мотивационной составляющей к саморазвитию.

Однако, группа строителей с низким уровнем самооценки отличается средним уровнем профессионального саморазвития, относительно когнитивной (43,5) и мотивационной (33,3) составляющей. Таким образом, у данной группы строителей можно отметить некоторое стремление к профессиональному саморазвитию.

Далее перейдем к статистическому анализу полученных данных. Анализ результатов исследования осуществлялся с использованием средств математической статистики – нами был использован R-критерий Спирмена относительно

каждой выделенной нами группы строителей согласно их уровню самооценки. Отметим, что все строители обладают высоким уровнем успешности.

Результаты корреляционного анализа относительно группы высоко успешных строителей с высоким уровнем самооценки представлены ниже в Таблице 1.

Анализ полученных корреляционных данных показал, что у группы высоко успешных строителей с высоким уровнем самооценки существует положительная связь с такими параметрами ценностных ориентаций в карьере как менеджмент, служение и интеграция стилей жизни. Положительная связь выявлена между высоким уровнем самооценки и взаимоотношениями с руководством, и такой стратегией принятия решений как бдительность.

Отрицательная корреляционная связь у высоко успешных строителей с высоким уровнем самооценки выявлена с мотивационным компонентом саморазвития.

Результаты корреляционного анализа относительно группы высоко успешных строителей со средним уровнем самооценки представлены ниже в Таблице 2.

Анализ полученных корреляционных данных показал, что у группы высоко успешных строителей со средним уровнем самооценки существует положительная связь с таким параметром ценностных ориентаций в карьере как интеграция стилей жизни. Положительная связь выявлена между высоким уровнем самооценки и взаимоотношениями с руководством, степенью перегруженности в процессе выполнения своих задач, и такой стратегией принятия решений как сверхбдительность.

Отрицательная корреляционная связь у высоко успешных строителей со средним уровнем самооценки выявлена с мотивационным компонентом саморазвития.

Таблица 1

Результаты корреляционного анализа психологических особенностей высоко успешных строителей с высоким уровнем самооценки показателями стандартизированных методик

Переменные	Кол-во человек	Коэффициент корреляции (Rs)	Значимость
Высокий уровень самооценки & Менеджмент	24	0,438	$p \leq 0,5$
Высокий уровень самооценки & Служение	24	0,719	$p \leq 0,01$
Высокий уровень самооценки & Интеграция стилей жизни	24	0,840	$p \leq 0,01$
Высокий уровень самооценки & Взаимоотношения с руководством	24	0,439	$p \leq 0,5$

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

Таблица 1

Результаты корреляционного анализа психологических особенностей высоко успешных строителей с высоким уровнем самооценки показателями стандартизированных методик

Переменные	Кол-во человек	Коэффициент корреляции (Rs)	Значимость
Высокий уровень самооценки & бдительность	24	0,841	$p \leq 0,01$
Высокий уровень самооценки & мотивационный компонент саморазвития	24	-0,463	$p \leq 0,5$

Таблица 2

Результаты корреляционного анализа психологических особенностей высоко успешных строителей со средним уровнем самооценки показателями стандартизированных методик

Переменные	Кол-во человек	Коэффициент корреляции (Rs)	Значимость
Средний уровень самооценки & интеграция стилей жизни	15	0,444	$p \leq 0,5$
Средний уровень самооценки & Степень перегрузки в процессе выполнения своих задач	15	0,569	$p \leq 0,01$
Средний уровень самооценки & Взаимоотношения с руководством	15	0,659	$p \leq 0,01$
Средний уровень самооценки & Сверхбдительность	15	0,626	$p \leq 0,01$
Средний уровень самооценки & Мотивационный компонент саморазвития	15	-0,613	$p \leq 0,01$

Результаты корреляционного анализа относительно группы высоко успешных строителей с низким уровнем самооценки представлены ниже в Таблице 3.

Анализ полученных корреляционных данных показал, что у группы высоко успешных строителей со средним уровнем самооценки существует положительная связь с таким параметром ценностных ориентаций в карьере как стабильность. Положительная связь выявлена между высоким уровнем самооценки и взаимоотношениями с руководством, избеганием, и такой стратегией принятия решений как сверхбдительность. Положительная корреляционная связь у высоко успешных строителей с низким уровнем самооценки выявлена с когнитивным компонентом саморазвития.

Таблица 3

Результаты корреляционного анализа психологических особенностей высоко успешных строителей с низким уровнем самооценки показателями стандартизированных методик

Переменные	Кол-во человек	Коэффициент корреляции (Rs)	Значимость
Низкий уровень самооценки & Стабильность	11	0,718	$p \leq 0,01$
Низкий уровень самооценки & Взаимоотношения с руководством	11	0,709	$p \leq 0,01$
Низкий уровень самооценки & Избегание	11	0,717	$p \leq 0,01$
Низкий уровень самооценки & Сверхбдительность	11	0,654	$p \leq 0,01$
Низкий уровень самооценки & Когнитивный компонент саморазвития	11	0,721	$p \leq 0,01$

В результате проведенного исследования можно заключить, что у группы высоко успешных строителей с высоким уровнем самооценки существует положительная связь с такими параметрами ценностных ориентаций в карьере как менеджмент, служение и интеграция стилей жизни. Положительная связь выявлена между высоким уровнем самооценки и взаимоотношениями с руководством, и такой стратегией принятия решений как бдительность. Отрицательная корреляционная связь у высоко успешных строителей с высоким уровнем самооценки выявлена с мотивационным компонентом саморазвития.

Установлено, что у группы высоко успешных строителей со средним уровнем самооценки существует положительная связь с таким параметром ценностных

ориентаций в карьере как интеграция стилей жизни. Положительная связь выявлена между высоким уровнем самооценки и взаимоотношениями с руководством, степенью перегруженности в процессе выполнения своих задач, и такой стратегией принятия решений как сверхбдительность. Отрицательная корреляционная связь у высоко успешных строителей со средним уровнем самооценки выявлена с мотивационным компонентом саморазвития.

Выявлено, что у группы высоко успешных строителей со средним уровнем самооценки существует положительная связь с таким параметром ценностных ориентаций в карьере как стабильность. Положительная связь выявлена между высоким уровнем самооценки и взаимоотношениями с руководством, избеганием, и такой стратегией принятия решений как сверхбдительность. Положительная корреляционная связь у высоко успешных строителей с низким уровнем самооценки выявлена с когнитивным компонентом саморазвития.

Обсуждение результатов

Исследуемая нами в данной статье проблематика приводит нас к заключению, что полученные эмпирические данные обладают безусловной актуальностью и новизной в русле психологического знания и основ менеджмента.

Анализ полученных данных позволяет нам сделать следующие выводы. Уровень самооценки высоко успешных сотрудников строительных компаний может различаться. Уровень самооценки может предопределять специфику проявления психологических особенностей высоко успешных сотрудников строительных компаний.

Полученные в ходе данного исследования данные имеют сходство с представлениями Хьюма С., Надим К. и Афтаб Дж., описывающих психологический капитал человека и строителя в частности (Huma, Nadeem, Aftab, 2017).

Сегодня психологический капитал (PsyCap) стал ключевым компонентом организаций, и рассматривается как стратегический ресурс для достижения конкурентных преимуществ. Установлено, что один из важных подходов к управлению способствует достижению наивысшего уровня прибыльности. Хотя понятие “психологический капитал” и его измерение обсуждались в различных управленческих, клинических и спортивных науках, но в этом исследовании была предпринята попытка расширить эту концепцию с помощью управления проектами. Основываясь на идее позитивной психологии Селигмана и Чиксентмихайи (Seligman, 2002; Seligman, Csikszentmihalyi, 2000), конструкция психологического капитала была впервые представлена и продвинута Лутансом в 2002 году.

Психологический капитал включает в себя набор позитивных психологических способностей, таких как самооценка, самоэффективность, устойчивость и оптимизм (Luthans, Avolio, Avey, Norman, 2007). Основной акцент психологического капитала (PsyCap) показывает одни и те же характеристики среди четырех

измерений и имеет как эмпирическую (Luthans, Avolio, Avey, Norman, 2007), так и концептуальную поддержку (Luthans, Youssef, 2004). Из-за увеличения вакуума и конкурентоспособности в энтузиазме чувства у людей, возникает необходимость изучения и укрепить психологию сотрудников, чтобы справиться с изменением параметров рабочего места.

В более ранних исследованиях сообщается на то, что PsyCap помогает сотрудникам организаций для завершения проекта в срок, и наблюдать, чтобы они были довольны своей текущей рабочей средой (Luthans, & Youssef, 2004; Luthans, & Jensen, 2002; Reich, 2006).

Заключение

Применение метода анкетирования позволило нам проработать и изучить следующие аспекты профессиональной успешности сотрудников строительных компаний: специфика выбора сферы работы в области строительства, степень удовлетворенности занимаемой должностью на данный момент, степень вашей успешности как профессионала в рамках данной строительной организации.

Ограниченность данного исследования заключается в его прикладном характере только для строительных компаний России, поскольку в исследовании были использованы русскоязычные методики. Также необходимо учитывать и контингент респондентов, которые работают на руководящих должностях в различных строительных компаниях России.

Полученные эмпирические данные могут послужить для разработки модели психологических особенностей сотрудников строительных компаний с различным уровнем успешности. В нашем исследовании принимали участие только высоко успешные сотрудники строительных компаний.

В дальнейшем планирует увеличение выборки высоко успешных строителей, а также исследование и вычленение наиболее важных психологических особенностей для сотрудников строительных компаний с различным уровнем успешности с помощью корреляционного анализа. Планируется разработка практических и методических рекомендаций для психологов, работающих в сфере строительства.

Автор заявляет об отсутствии конфликтов интересов.

Литература

- Деркач, А. А. (2004). *Акмеологические основы развития профессионала*. М: Московский психолого-социальный институт.
- Деркач, А. А., Зазыкин, В. Г., Маркова, А. К. (2000). *Психология развития профессионала*. М.: Российская академия государственной службы.
- Зеер, Э. Ф. (2005). *Психология профессий: учебное пособие*. М.: Академический проект.

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

Коростылева, Л. А. (2005). *Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере*. СПб.: Речь.

Поваренков, Ю. П. (1992а). *Психологический анализ профессионализации. Психологические проблемы профессионального становления личности*. М.

Поваренков, Ю.П. (1992б). *Критерии профессионализации и формирование структуры профессиональных способностей. Диагностика и способности*. М.

Смирнова, Е. З. (1977). *Пути формирования модели специалиста с высшим образованием*. СПб.: Ленинградский государственный университет.

Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., Herma, J. L. (1951). *Occupationally choice: An approach to generally theory*. New York: Columbia University.

Holland, Y. L. (1968). *Explorations of a theory of vocational choice. Journal of applied psychology*. Baltimore.

Huma, S., Nadeem, K., Aftab, J. (2017). The impact of psychological capital on project success mediating role of emotional intelligence in construction organizations of Pakistan. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 7, 22. doi: <https://doi.org/10.1186/s40497-017-0080-4>

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>

Luthans, F., Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160. doi: <https://www.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>

Luthans, F., Jensen, S. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304–322. doi: <https://www.doi.org/10.1177/1534484302013003>

Reich, J. W. (2006). Three psychological principles of resilience in natural disasters. *Disaster Prevention and Management: An International Journal*, 15(5), 793–798. doi: <https://www.doi.org/10.1108/09653560610712739>

Seligman, M. E. (2002). *Authentic happiness*. New York: John Murray Press.

Seligman, M. E., Csikszentmihalyi, M. (2000). Special issue on happiness, excellence, and optimal human functioning. *American Psychologist*, 55, 5–183.

Schein, E. H. (1996). Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century. *Academy of Management Perspectives*, 10(4). doi: <https://www.doi.org/10.5465/AME.1996.3145321>

Super, D. E., Bahn, M. Y. (1971). *Occupational psychology*. London: Tavistock Institute of Human Relations.

References

Derkach, A. A. (2004). *Acmeological foundations of professional development*. Moscow: Moscow Psychological and Social Institute. (in Russ.).

- Derkach, A. A., Zazykin, V. G., Markova, A. K. (2000). *Psychology of professional development: textbook*. Moscow: Russian Academy of Public Administration. (in Russ.).
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., Herma, J. L. (1951). *Occupationally choice: An approach to generally theory*. New York: Columbia University.
- Holland, Y. L. (1968). *Explorations of a theory of vocational choice*. Journal of applied psychology. Baltimore.
- Huma, S., Nadeem, K., Aftab, J. (2017). The impact of psychological capital on project success mediating role of emotional intelligence in construction organizations of Pakistan. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 7, 22. doi: <https://doi.org/10.1186/s40497-017-0080-4>
- Korostyleva, L. A. (2005). *Psychology of personal self-realization: difficulties in the professional sphere*. St. Petersburg: Rech'. (in Russ.).
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160. doi: <https://www.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans, F., Jensen, S. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304–322. doi: <https://www.doi.org/10.1177/1534484302013003>
- Povarenkov, Yu. P. (1992a). *Psychological analysis of professionalization. Psychological problems of professional formation of personality*. Moscow. (in Russ.).
- Povarenkov, Yu. P. (1992b). *Criteria of professionalization and formation of the structure of professional abilities. Diagnostics and abilities*. Moscow. (in Russ.).
- Reich, J. W. (2006). Three psychological principles of resilience in natural disasters. *Disaster Prevention and Management: An International Journal*, 15(5), 793–798. doi: <https://www.doi.org/10.1108/09653560610712739>
- Seligman, M. E. (2002). *Authentic happiness*. New York: John Murray Press.
- Seligman, M. E., Csikszentmihalyi, M. (2000). Special issue on happiness, excellence, and optimal human functioning. *American Psychologist*, 55, 5–183.
- Schein, E. H. (1996). Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century. *Academy of Management Perspectives*, 10(4). doi: <https://www.doi.org/10.5465/AME.1996.3145321>
- Smirnova, E. Z. (1977). *Ways of forming a model of a specialist with higher education*. St. Petersburg: Leningrad State University.
- Super, D. E., Bahn, M. Y. (1971). *Occupational psychology*. London: Tavistock Institute of Human Relations.
- Zeir, E. F. (2005). *Psychology of professions: textbook*. Moscow: Academic project. (in Russ.).