

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ SOCIAL PSYCHOLOGY



УДК 159.9:316.6

Оригинальное эмпирическое исследование

<https://doi.org/10.23947/2658-7165-2026-9-2-124-133>



XUPFEU

Модель мотивации к изменению жизненного сценария управленцев

Влада И. Пищик  , Инна В. Ракитина 

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

 vladaph@yandex.ru

Аннотация

Введение. В период средней взрослости у управленцев наблюдается повышенная вероятность карьерных кризисов, требующих пересмотра ригидных жизненных сценариев. Актуальность исследования обусловлена необходимостью выявления психологических ресурсов, обеспечивающих мотивацию к подобным изменениям. В настоящее время недостаточно изучена связь мотивации к изменению жизненного сценария с конкретными карьерными ориентациями.

Цель. Разработка и эмпирическая верификация комплексной модели мотивации к изменению жизненного сценария у управленцев старше 35 лет с разными карьерными планами.

Материалы и методы. В исследовании приняли участие 90 управленцев, разделённых на две группы: с выраженными карьерными планами ($n = 54$) и без таковых ($n = 36$). Применён комплекс психодиагностических методик: авторский опросник жизненных сценариев, опросник драйверного поведения (Т. Калер), методика диагностики родительских предписаний (Р. Дрего), тест смысловых ориентаций (Д. А. Леонтьев). Для проверки гипотез использованы многомерный дисперсионный анализ (MANOVA), дисперсионный анализ (ANOVA) и корреляционный анализ.

Результаты. Результаты MANOVA показали статистически значимое влияние карьерной ориентации на совокупность показателей жизненных сценариев. Управленцы, планирующие карьеру, демонстрируют более высокие показатели по адаптивным сценариям «Испытания Геракла» и «Филемон и Бавкида», а также по драйверам «Будь совершенным» и «Будь сильным». В группе без карьерных планов доминируют дезадаптивные сценарии «Сизифов труд» и «Танталовы муки», а также драйвер «Старайся». Выявлены значимые положительные корреляции конструктивных драйверов с внутренней мотивацией и отрицательные корреляции дезадаптивных сценариев с готовностью к изменениям.

Обсуждение результатов. Полученные данные подтверждают, что жизненные сценарии и драйверные паттерны выступают значимыми психологическими детерминантами карьерной мотивации. Выявленные конфигурации «адаптивный сценарий – конструктивный драйвер» и «дезадаптивный сценарий – драйвер “Старайся”» углубляют понимание механизмов личностной и профессиональной трансформации в зрелом возрасте. Результаты имеют практическую значимость и могут быть внедрены в коучинг и организационное консультирование для разработки адресных программ психологического сопровождения управленцев.

Ключевые слова: жизненный сценарий, управленцы, карьерное развитие, мотивация к изменению, транзактный анализ, драйверы поведения, средняя взрослость

Для цитирования. Пищик, В. И., и Ракитина, И. В. (2026). Модель мотивации к изменению жизненного сценария у управленцев. *Инновационная наука: психология, педагогика, дефектология*, 9(2), 124–133. <https://doi.org/10.23947/2658-7165-2026-9-2-124-133>

Model of Motivation to Change the Life Scenario of Managers

Vlada I. Pischik  , Inna V. Rakitina 

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

 vladaph@yandex.ru

Abstract

Introduction. In middle adulthood, managers are more likely to have career crises that require a review of rigid life scenarios. The relevance of the study is determined by the need to identify psychological resources that provide motivation for such changes. Currently, the relationship of motivation to change the life scenario with specific career orientations is not sufficiently studied.

Objective. Development and empirical verification of a comprehensive model of motivation to change the life scenario for managers over 35 years of age with different career plans.

Materials and Methods. The study involved 90 managers divided into two groups: those with strong career plans ($n = 54$) and those without them ($n = 36$). A complex of psychodiagnostic methods was used: the author's questionnaire of life scenarios, the questionnaire of driver behavior (T. Kaler), the method of diagnostics of parental prescriptions (R. Drego), the test of life-meaning orientations (D. A. Leontiev). Multivariate analysis of variance (MANOVA), analysis of variance (ANOVA), and correlation analysis were used to test hypotheses.

Results. The results of MANOVA showed a statistically significant impact of career orientation on the set of indicators of life scenarios. Career-planning managers perform better in the adaptive scenarios "Trials of Hercules" and "Philemon and Baucis", as well as in the drivers "Be perfect" and "Be strong". In the group without career plans, the maladaptive scenarios "Sisyphus labor" and "Tantalus torment", as well as the driver "Try", dominate. Significant positive correlations of constructive drivers with intrinsic motivation and negative correlations of maladaptive scenarios with willingness to change were revealed.

Discussion. The data obtained confirm that life scenarios and driver patterns are significant psychological determinants of career motivation. The identified configurations "adaptive scenario-constructive driver" and «maladaptive scenario – driver» "Try" deepen the understanding of the mechanisms of personal and professional transformation in adulthood. The results are of practical significance and can be implemented in coaching and organizational consulting for the development of targeted programs for psychological support of managers.

Keywords: life scenario, managers, career development, motivation to change, transactional analysis, behavior drivers, middle adulthood

For Citation. Pischik, V. I., & Rakitina, I. V. (2026). A model of motivation to change the life scenario of managers. *Innovative science: psychology, pedagogy, defectology*, 9(2), 124–133. <https://doi.org/10.23947/2658-7165-2026-9-2-124-133>

Введение

Период средней взрослости у управленцев характеризуется повышенной вероятностью карьерных кризисов, связанных с достижением «карьерного плато» (Мизинова, 2013), экзистенциальным кризисом «середины жизни» и переоценкой ценностно-смысловых ориентиров (Леонтьев, 2019). В рамках данной проблематики ключевым конструктом, опосредующим взаимосвязь между прошлым опытом, настоящими выборами и будущими перспективами, выступает жизненный сценарий, который представляет собой бессознательный план, формирующийся на ранней стадии онтогенеза под влиянием родительских программ («предписаний») и первичных детских решений (Steiner, 1990), что в дальнейшем определяет уровень притязаний, поведенческие стратегии и общую продуктивность жизнедеятельности личности (Берн, 2015). Степень научной разработанности проблемы характеризуется наличием исследований, сфокусированных на:

- анализе влияния семейного воспитания на выбор стратегии жизненного сценария (Абульханова-Славская, 1991), формировании перспектив жизни (Головаха, 2009), а также на развитие адаптивных и преадаптивных стратегий (Абакумова и Годунов, 2022);
- выявлении детерминант формирования сценариев, основанных на культурных, социальных и индивидуально-личностных ценностях (Карпинский, 2019), стереотипах и установках (Mahindru & Bharti, 2023);
- изучении структуры сценария через призму родительского программирования (Steiner, 1990) и анализа директивных/контрдирективных посланий (Берн, 2015);
- рассмотрении жизненного сценария как системного конструкта функционирования личности (Котельникова, 2014), где базовым детерминирующим фактором выступает характер, предопределяющий жизненную событийность (Mishra & Bharti, 2023).

Понятие «жизненный сценарий» было введено в научный аппарат Э. Берном, который определял его как «бессознательный жизненный план, формируемый в раннем детстве под влиянием родительских установок («предписаний»)

и внутренних решений ребенка, который управляет поведением личности на протяжении жизни» (Берн, 2015). Берн выделял три этапа его реализации: пролог (детство), основное действие (взрослость) и финал, подчеркивая, что, несмотря на детерминирующее влияние раннего опыта, сценарные решения могут быть изменены через осознание и новое, взрослое решение. Дальнейшее развитие теория получила в работах К. Штайнера, который ввел понятие «сценарной матрицы», детализирующей механизм передачи сценария через родительские сообщения – как запретительные («не будь», «не чувствуй», «не будь близким»), так и разрешающие (Steiner, 1990). Существенный вклад в операционализацию теории внес Т. Кэлер, описавший «драйверы» – модели поведения («Будь совершенным», «Старайся», «Радуй других», «Будь сильным», «Торопись»), которые в стрессовых ситуациях активизируют сценарные паттерны, делая поведение ригидным и неадаптивным (Kahler, 2008). Р. Дрего систематизировал систему предписаний, разработав методику для их диагностики, и показал, как драйверы и предписания работают в единой системе, усиливая сценарные ограничения (Drego, 2004). В психоаналитической традиции, хотя термин «сценарий» не используется, близкие идеи прослеживаются в концепции «жизненного стиля» А. Адлера (2025), который трактуется как индивидуальная стратегия достижения превосходства и компенсации чувства неполноценности, выработанная в детстве. К. Г. Юнг (2024) в теории индивидуации указывал на наличие бессознательных архетипических программ (например, «путь героя»), которые человеку необходимо осознать и интегрировать для достижения целостности. Дэн П. МакАдамс предлагает рассматривать жизненный сценарий как автобиографический нарратив – историю, которую человек конструирует и рассказывает о себе и своей жизни (McAdams, 2008), вокруг ключевых событий, персонажей и тем. Изменение сценария, с данной точки зрения, есть процесс «пересочинения» своей истории, пересмотра интерпретаций прошлого и создания нового, более конструктивного нарратива о будущем, что открывает значительные возможности для психотерапевтической практики.

В отечественной психологии проблема жизненного сценария разрабатывалась в контексте исследований жизненного пути и стратегии жизни личности. Б.Г. Ананьев одним из первых подчеркивал, что жизненный путь – это не только история, но и проект, в котором переплетаются индивидуальное и социальное (Ананьев, 2018), а личность – субъект жизненного пути, который не просто приспосабливается к обстоятельствам, но и активно их преобразует, делая сознательный выбор и неся за него ответственность (Абульханова-Славская, 1991). Д.А. Леонтьев на основе концепции смысложизненных ориентаций рассматривает жизненный сценарий как систему смыслов, организующих жизненные цели и поступки (Леонтьев, 2019). В рамках деятельностного подхода жизненный путь рассматривается как деятельность по построению собственной жизни (Леонтьев, 2019), где личность выступает ее проектировщиком (Асмолов, 2025), а смена жизненного сценария есть смена ведущей деятельности, ценностей и мотивов, что требует высокой степени осознанности и личностной активности. На основе проведенного анализа подходов к определению жизненного сценария, можно констатировать, что это сложный, многоуровневый психологический конструкт, включающий три основных компонента:

- когнитивно-смысловой компонент: система базовых убеждений о себе, других и мире, родительские предписания, смысложизненные ориентации (Леонтьев, 2019);
- эмоционально-поведенческий компонент: сценарные драйверы (Kahler, 2008), автоматические паттерны реагирования в стрессовых ситуациях, фиксированные эмоциональные установки;
- ценностно-целевой компонент: иерархия ведущих ценностей, жизненные цели, уровень притязаний.

Эта трехкомпонентная модель соответствует современному пониманию жизненной модели как конструкта, позволяющего изучать жизненный сценарий через призму его структурной целостности и функциональной направленности (Костромина и др., 2018). Мотивация к изменению сценария возникает в ситуации кризиса, когда наличествующий сценарий перестает обеспечивать удовлетворение базовых психологических потребностей в компетентности, автономии и связанности (по теории самодетерминации) (Ryan & Deci, 2017), ведет к снижению продуктивности или вызывает устойчивый психологический дискомфорт.

Ключевым конструктом, опосредующим взаимосвязь между прошлым опытом, настоящими выборами и будущими перспективами, выступает жизненный сценарий, понимаемый как бессознательный план, формирующийся в раннем детстве под влиянием родительских программ и первичных детских решений (Берн, 2015; Steiner, 1990). Несмотря на существование исследований жизненных сценариев, недостаточно изучены психологические механизмы, опосредующие мотивацию к их изменению в период средней взрослости, а также специфика влияния родительских предписаний и драйверов на готовность управленцев к карьерным трансформациям. Целью настоящего исследования выступила разработка и эмпирическая верификация комплексной модели мотивации к изменению жизненного сценария у управленцев старше 35 лет с разными карьерными планами.

Объект исследования: жизненные сценарии личности.

Предмет исследования: мотивация к изменению жизненного сценария у управленцев старше 35 лет.

Гипотезы исследования:

1. Мотивация к изменению жизненного сценария управленцев, планирующих и не планирующих карьерное развитие, имеет статистически значимые различия.
2. Существует специфическая взаимосвязь между структурой жизненных сценариев и ведущими ценностями управленцев с разными карьерными ориентациями.

3. Жизненные сценарии управленцев, планирующих и не планирующих карьерное развитие, имеют статистически значимые различия.

Материалы и методы

Эмпирическое исследование носило срезовой характер и было реализовано на базе коммерческих организаций г. Ростова-на-Дону в период с ноября 2024 по март 2025 года.

Методы и методики. В исследовании применялись следующие методики:

1. Авторская анкета «Карьерные планы управленцев (α Кронбаха = 0,78 – 0,86) (Приложение).
2. Опросник драйверного поведения Т. Кэлера (α = 0,75 – 0,82) (Kahler, 2008).
3. Методика диагностики родительских предписаний Р. Дрего (Drego, 2004).
4. Тест смысложизненных ориентаций Леонтьева (1992).

Авторская анкета «Карьерные планы управленцев», состоящая из 5 вопросов, направленная на выявление субъективных карьерных перспектив респондентов и мотивации для их реализации (анкета представлена в Приложении). Ключевой вопрос «Планируете ли Вы в ближайшие 3–5 лет карьерное продвижение?» позволил разделить выборку на две группы: 1) управленцы, планирующие карьерное развитие; 2) управленцы, не планирующие карьерное развитие. Дополнительные вопросы уточняли форму предполагаемого карьерного роста (вертикальный, горизонтальный, смена сферы, предпринимательство), временной горизонт, основные мотивы (материальные, статусные, профессиональные, личностные), уровень удовлетворённости текущим карьерным положением, историю карьерных перемещений и субъективную готовность к изменениям.

Для расчета баллов использовались следующие формулы:

1. Индекс Карьерной Активности (ИКА) – для группы планирующих карьерное развитие (ПК):

Вопрос 1: +20 (базовый балл за факт планирования)

Вопрос 2: +5 за каждый выбранный вариант (макс. +20 за 4 варианта) (Больше вариантов – выше гибкость/амбициозность планов):

- вертикальный рост: +5
- горизонтальный рост: +5
- переход в другую организацию/сферу: +5
- создание бизнеса: +5

Вопрос 3:

- в течение 1 года: +10
- в течение 3 лет: +8
- в течение 5 лет: +6
- более чем через 5 лет: +4 (неопределенно)

Вопрос 4: +4 за каждый выбранный вариант (максимально +8 за 2 варианта) (Наличие мотивации важно, но множественный выбор не должен давать слишком большой вклад):

- повышение дохода: +4
- статус и престиж: +4
- проф. самореализация: +4
- расширение компетенций: +4

Вопрос 5:

Значение по шкале 1–5 x 3 (т. е. от +3 до +15) (ключевой показатель, усиленный множителем).

Максимально возможный ИКА: 20 (B1) + 20 (B2) + 10 (B3) + 8 (B4) + 15 (B5) = 71 балл.

Минимально возможный ИКА: 20 (B1) + 0 (B2) + 4 (B3) + 0 (B4) + 3 (B5) = 27 баллов.

Высокие значения (> 55) отражают выраженный план карьерного развития.

2. Индекс Карьерной Стабильности (ИКС) – для группы не планирующих карьерное развитие (НКР):

Вопрос 1: +30 (базовый балл за четкое отсутствие планов – главный признак группы)

Вопросы 2–4: не учитываются (0 баллов) (при отсутствии карьерных планов эти вопросы нерелевантны).

Вопрос 5 (Готовность к изменениям): отрицательное значение по шкале 1–5 x 4 (т. е. от –20 до –4) (отрицательный вклад: чем выше готовность к изменениям у непланирующего, тем менее он стабилен/уверен в своем решении не менять карьеру).

Максимально возможный ИКС: 30 (B1) + (–4) (B5 = 5) = 26 баллов (Высокая стабильность + Низкая готовность к изменениям)

Минимально возможный ИКС: 30 (B1) + (–20) (B5 = 1) = 10 баллов (стабильность декларируется, но готовность к изменениям очень низкая – может указывать на страх/выученную беспомощность).

В таблице 1 представлен алгоритм расчёта индексов ИКА и ИКС.

Таблица 1

Расчет индексов карьерных установок

Индекс	Группа	Формула	Диапазон	Интерпретация
ИКА	Планирующие карьерное развитие	$20 + \Sigma B2 \times 5 + B3 + \Sigma B4 \times 4 + B5 \times 3$	27–71	Чем выше индекс, тем активнее
ИКС	Не планирующие карьерное развитие	$30 - B5 \times 4$	10–26	Чем выше индекс, тем стабильнее

Процедура. Выборка была разделена на две группы: планирующие карьеру (ПК, $n = 45$) и не планирующие карьеру (НПК, $n = 45$). Для статистического анализа использовались методы дескриптивной статистики, включая расчёт средних значений (M) и стандартных отклонений (SD). Нормальность распределения данных проверялась с помощью критерия Шапиро–Уилка, а однородность дисперсий оценивалась тестом Левена. Для выявления межгрупповых различий проводились многомерный дисперсионный анализ (MANOVA) и последующий одномерный дисперсионный анализ (ANOVA) с детализацией по отдельным зависимым переменным. Для попарных сравнений по значимым показателям применялся апостериорный тест (post-hoc) Бонферрони.

Результаты исследования

В исследовании приняли участие 90 управленцев в возрасте от 35 лет (средний возраст – 41,7 года, $SD = 4,3$), занимающих руководящие позиции не менее 3 лет. Критерии исключения: наличие диагностированных психических расстройств или острого профессионального выгорания.

Для верификации выдвинутых гипотез исследования был проведен сравнительный анализ двух независимых групп – управленцев, планирующих (ПК, $n = 54$) и не планирующих (НПК, $n = 36$) карьерное развитие – с использованием непараметрического U -критерия Манна-Уитни, выбор которого обусловлен нарушением условия нормальности распределения для большинства анализируемых показателей, а также неравным объемом сравниваемых групп. Статистическая значимость различий определялась на основе эмпирически рассчитанных критических значений для заданного объема выборок: $U_{эмп} \leq 771$ для $p \leq 0,05$ и $U_{эмп} \leq 689$ для $p \leq 0,01$. Анализ был сфокусирован на ключевых переменных, относящихся к конструкту «мотивация к изменению жизненного сценария»: показателях авторской анкеты, отражающих готовность к изменениям и структуру мотивации, интегральных показателях осмысленности жизни (СЖО) и потенциале самоизменений (Таблица 2).

Таблица 2

Статистически значимые различия в показателях мотивации и осмысленности жизни между группами ПК и НПК (U -критерий Манна-Уитни)

Шкала	Показатель	ПК ($n = 54$)	НПК ($n = 36$)	U -критерий	Z-score	p-value	Уровень значимости
Анкета	Готовность к изменениям	57,12	36,11	645,5	-3,12	0,002	$p \leq 0,01$
Мотивация	Самореализация	55,8	33,5	525	-3,58	0,0001	$p \leq 0,001$
	Компетенции	52,1	38,15	675,5	-2,58	0,01	$p \leq 0,05$
СЖО	Цели в жизни	53,12	36,1	645,5	-3,12	0,002	$p \leq 0,01$
	Процесс жизни	51,88	37,45	705,5	-2,52	0,012	$p \leq 0,05$
	Общий показатель СЖО	52,45	37,89	685,0	-2,66	0,008	$p \leq 0,01$
Потенциал самоизменений	Общий	54,02	35,2	595	-3,41	0,0007	$p \leq 0,001$

Значимые различия между исследуемыми группами были обнаружены по следующим параметрам: высокая готовность к изменениям ($U = 645,5, p \leq 0,01$), на основе внутренних мотивов – самореализации ($U = 525, p \leq 0,001$) и развитии компетенций ($U = 675,5, p \leq 0,05$); высокие показатели по шкалам «Цели в жизни» ($U = 645,5, p \leq 0,01$), «Процесс жизни» ($U = 705,5, p \leq 0,05$), по общему показателю осмысленности жизни ($U = 685, p \leq 0,01$) и по общему показателю потенциала самоизменений ($U = 595, p \leq 0,001$). значимых различий по показателю потенциала самоизменений не выявлено.

Первичный статистический анализ подтвердил соответствие данных основным предпосылкам для применения MANOVA (Таблица 3).

Результаты MANOVA показали статистически значимое влияние карьерной ориентации на совокупность показателей жизненных сценариев ($V = 0,38, F(9,80) = 5,27, p < 0,001, \eta^2 = 0,37$).

Таблица 3

Проверка статистических параметров для применения MANOVA

Переменная	Название	Тест Шапиро-Уилка W	p -value	Тест Левена F	p -value	VIF
Жизненный стиль	Испытания Геракла	0,967	0,124	1,23	0,27	1,83
	Филемон и Бавкида	0,972	0,187	0,87	0,353	2,11
	Танталовы муки	0,958	0,063	1,56	0,214	2,45
	Сизифов труд	0,961	0,089	1,02	0,315	1,97
	Дамоклов Меч	0,953	0,041	0,76	0,385	2,28
Драйверные установки	Будь сильным	0,975	0,236	0,64	0,425	1,76
	Спеши	0,964	0,107	1,32	0,253	2,03
	Будь совершенным	0,968	0,138	1,17	0,282	1,92
	Радуй других	0,959	0,075	0,95	0,331	2,31
	Старайся	0,970	0,162	0,81	0,370	2,09
Шкала предписаний	Не существуй	0,962	0,095	1,45	0,23	2,15
	Не будь собой	0,957	0,058	1,29	0,258	2,42
	Не будь близким	0,966	0,120	0,72	0,397	1,87
	Не делай это	0,960	0,081	1,10	0,297	2,23
	Не будь нормальным	0,973	0,204	0,58	0,447	1,72
Дополнительные показатели	СЖО (общий показатель)	0,965	0,112	0,91	0,342	1,65
	Потенциал самоизменений	0,971	0,175	0,69	0,407	1,58

Для уточнения характера выявленных различий был проведен последующий одномерный дисперсионный анализ (ANOVA) по каждой зависимой переменной. Результаты ANOVA представлены в Таблице 4.

Таблица 4

Результаты одномерного дисперсионного анализа (ANOVA) по ключевым показателям

Категория	Показатель	ПК М	SD	НПК М	SD	$F(1,88)$	p -value	η^2
Жизненные сценарии	Танталовы муки	11,5	3,2	12,9	3,4	8,74	0,004	0,09
	Сизифов труд	11,7	3,1	13,2	3,7	10,32	0,002	0,11
	Испытания Геракла	12,3	3,1	10,8	2,9	7,91	0,006	0,08
	Филемон и Бавкида	14,6	2,8	12,4	3,0	12,56	< 0,001	0,13
Драйверные паттерны	Будь сильным	3,1	0,7	2,4	0,8	9,83	0,002	0,10
	Старайся	2,2	0,6	2,9	0,7	6,45	0,013	0,07
	Будь совершенным	3,3	0,8	2,6	0,9	11,27	0,001	0,11

Межгрупповые различия по жизненным сценариям:

- в группе ПК преобладали адаптивные сценарии: «Испытания Геракла» ($M = 12,3$, $SD = 3,1$) и «Филемон и Бавкида» ($M = 14,6$, $SD = 2,8$);
- в группе НПК доминировали дезадаптивные сценарии: «Танталовы муки» ($M = 12,9$, $SD = 3,4$) и «Сизифов труд» ($M = 13,2$, $SD = 3,7$).

Post-hoc анализ (с поправкой Бонферрони) выявил значительно более высокие показатели по сценарию «Сизифов труд» ($(M)НПК = 13,2$, $(M)ПК = 11,7$, $p = 0,002$) и по сценарию «Танталовы муки» ($(M)НПК = 12,9$, $(M)ПК = 11,5$, $p = 0,004$).

Различия по драйверным паттернам:

- в группе ПК выше выраженность драйверов «Будь сильным» ($M = 3,1$, $SD = 0,7$) и «Будь совершенным» ($M = 3,3$, $SD = 0,8$);
- в группе НПК доминирует драйвер «Старайся» ($M = 2,9$, $SD = 0,7$).

Корреляционный анализ выявил:

- положительные связи конструктивных драйверов с внутренней мотивацией ($r = 0,38 - 0,41$, $p < 0,01$);
- отрицательные корреляции дезадаптивных сценариев с готовностью к изменениям ($r_s = -0,29 - 0,32$, $p < 0,01$).

Обсуждение результатов

Полученные в ходе исследования результаты позволяют подтвердить выдвинутые гипотезы и интерпретировать данные в контексте современных психологических теорий. Выявленная структурная организация жизненных сценариев у управленцев с разной карьерной динамикой находит объяснение в рамках теории сценарных матриц (Mahindru, 2023). Современные исследования подтверждают, что подобные конфигурации отражают не только бессознательные планы, но и формируются в результате сложного взаимодействия с биографическими нарративами, определяющими смысловую структуру личности (Альперович, 2024).

Конфигурация «адаптивный сценарий – конструктивный драйвер» в группе ПК свидетельствует о наличии базовых разрешений на достижение, успех и построение близких отношений. Это создаёт прочный психологический фундамент для проактивного планирования профессионального будущего. Напротив, в группе НПК доминируют дезадаптивные сценарии «Сизифов труд» и «Танталовы муки», которые выступают поведенческим отражением системы ограничивающих родительских предписаний (Drego, 2004), таких как «Не достигай успеха» или «Не будь значимым». Подобная конфигурация порождает специфический феномен «сценарного застревания».

Более высокая выраженность драйверов «Будь сильным» и «Будь совершенным» в группе ПК, несмотря на их потенциальную связь с перфекционизмом и эмоциональной сдержанностью, в контексте управленческой деятельности выступает как конструктивный ресурс. Указанные драйверы коррелируют с внутренней мотивацией, что согласуется с постулатами теории самодетерминации (Ryan & Deci, 2017) о потребностях в компетентности и автономии как ключевых источниках аутентичной мотивации. В данном случае драйверы могут интерпретироваться как интериоризированные поведенческие стратегии, направленные на удовлетворение этих базовых психологических потребностей.

Доминирование драйвера «Старайся» в группе НПК, его связь с внешней мотивацией и ориентацией на одобрение отражает классический паттерн поведения, основанный на условном принятии и сценарном решении подстраиваться под ожидания окружающих. Данный драйвер функционально связан с дезадаптивными сценариями, образуя самоподдерживающуюся систему: сценарий предписывает «не достигать», а драйвер «Старайся» транслирует эту установку в поведенческий регистр, где энергия направляется не на результат, а на демонстрацию активности и процесса выполнения задач. Это в итоге приводит к опыту «сизифова труда» и эмпирически подтверждает изначальное сценарное убеждение.

Выявленные отрицательные корреляции дезадаптивных сценариев с мотивацией к изменению подчёркивают их роль мощного психологического барьера. Это согласуется с концепцией Леонтьева (2019) и исследованиями Mishra и Bharti (Mishra & Bharti, 2023), согласно которым кризис и утрата смысла являются, с одной стороны, болезненным переживанием, а с другой – потенциальной точкой роста, для реализации которой необходима достаточная ресурсность Эго-состояния «Взрослый», способного проанализировать и пересмотреть ранние сценарные решения.

Заключение. Проведенное исследование позволило верифицировать комплексную модель мотивации к изменению жизненного сценария у управленцев старше 35 лет. Установлено, что мотивация к карьерному развитию системно связана с глубинными структурами личности, репрезентированными жизненным сценарием и драйверными паттернами. Управленцы, планирующие карьерный рост, характеризуются конфигурацией «адаптивный сценарий – конструктивный драйвер», поддерживающей внутреннюю мотивацию и проактивную позицию. Управленцы без карьерных планов демонстрируют констелляцию «дезадаптивный сценарий – драйвер «Старайся»», которая формирует системный психологический барьер для профессионального развития и личностной трансформации. Выявленные закономерности углубляют понимание психологических детерминант управленческой карьеры в период средней зрелости и открывают новые возможности для разработки эффективных технологий психологического сопровождения данной категории профессионалов.

Таким образом, в исследовании мотивации к изменению жизненного сценария у управленцев старше 35 лет с разными карьерными планами:

1. Подтверждена системная связь между карьерной ориентацией и структурой жизненных сценариев;
2. Выявлены специфические конфигурации «адаптивный сценарий – конструктивный драйвер» и «дезадаптивный сценарий – драйвер «Старайся»»;
3. Обнаружены значимые корреляции между сценарными характеристиками и мотивационной структурой.

Список литературы

- Абакумова, И. В., и Годунов, М. В. (2022). Культурно-конфессиональные факторы психологических различий адаптивной и преадаптивной смысловой регуляции. *Вестник ПСТГУ. Серия IV: Педагогика. Психология*, 64, 109–121. <https://doi.org/10.15382/sturIV202264.109-121>
- Абульханова-Славская, К. А. (1991). *Стратегия жизни*. Мысль.
- Адлер, А. (2025). *Жизнь и ее модели* (Е. Абаева, пер.). АСТ. (Оригинальная работа опубликована в 1929 г.)
- Альперович, В. Д. (2024). Жизненные сценарии и биографические нарративы: сравнительный анализ концептуальных моделей. *Социальная психология и общество*, 15(1), 39–56. <https://doi.org/10.17759/spo.2024150103>

- Ананьев, Б. Г. (2018). *Человек как предмет познания*. Питер.
- Асмолов, А. Г. (2025). *Психология достоинства: Искусство быть человеком*. Альпина Диджитал.
- Берн, Э. (2015). *Транзактный анализ в психотерапии*. ЭКСМО.
- Головаха, Е. И. (2009). Жизненная перспектива и ценностные ориентации личности. В Л. Куликов (Ред.), *Психология личности в трудах отечественных психологов* (с. 162–170). Питер.
- Карпинский, К. В. (2019). *Психология смысложизненного кризиса*. ГрГУ.
- Костромина, С. Н., Гришина, Н. В., Зиновьева, Е. В., и Москвичева, Н. Л. (2018). Жизненная модель как конструкт изучения жизненного сценария личности. *Вестник СПбГУ. Психология*, 8(4), 341–357. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu16.2018.403>
- Котельникова, Ю. А. (2014). Жизненный сценарий личности как системный конструкт ее функционирования. *Вестник СПбГУ. Серия 12*, (4), 16–30.
- Леонтьев, Д. А. (2019). *Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности*. Смысл.
- Леонтьев, Д. А. (1992). *Тест смысложизненных ориентаций (СЖО)*. Смысл.
- Мизинова, И. А. (2013). Жизненный сценарий личности: основные подходы к рассмотрению. *Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика*, 13(4), 59–64.
- Юнг, К. Г. (2024). *Развитие личности* (пер. с нем. А. Федорова). АСТ.
- Drego, P. (2004). *Happy family: Parenting through family rituals*. Permission Group Therapy. Alfreruby Publishers.
- Kahler, T. (2008). *The mastery of management*. Taibi Kahler Associates.
- Mahindru, R. (2023). Manager's perspective on workers' participation in management: A scenario-based study on Indian organizations. *Management Research Review*, 47(3), 406–421. <https://doi.org/10.1108/MRR-07-2021-0521>
- McAdams, D. P. (2008). Personal narratives and the life story. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 242–262). The Guilford Press.
- Mishra, N., & Bharti, T. (2023). Exploring the nexus of social support, work–life balance and life satisfaction in hybrid work scenario in learning organizations. *The Learning Organization*, 31(1), 27–47. <https://doi.org/10.1108/TLO-08-2022-0099>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Steiner, C. (1990). *Scripts people live: Transactional analysis of life scripts*. Grove Press.

References

- Abakumova, I. V., and Godunov, M. V. (2022). Cultural and Confessional Factors of Psychological Differences in Adaptive and Preadaptive Meaning-Related Regulation. *Bulletin of PSTSU. Series IV: Pedagogy. Psychology*, 64, 109–121. (In Russ.) <https://doi.org/10.15382/sturIV202264.109-121>
- Abulkhanova-Slavskaya, K. A. (1991). *Life strategy*. Thought. (In Russ.)
- Adler, A. (2025). *Life and its models* (E. Abaeva, transl.). AST. (Original work published in 1929) (In Russ.)
- Alperovich, V. D. (2024). Life scenarios and biographical narratives: comparative analysis of conceptual models. *Social Psychology and Society*, 15(1), 39–56. (In Russ.) <https://doi.org/10.17759/sps.2024150103>
- Ananyev, B. G. (2018). *Man as an object of knowledge*. Piter. (In Russ.)
- Asmolov, A. G. (2025). *Psychology of dignity: The art of being human*. Alpina Digital. (In Russ.)
- Bern, E. (2015). *Transactional analysis in psychotherapy*. EKSMO. (In Russ.)
- Golovakha, E. I. (2009). Life perspective and value orientations of the individual. In L. Kulikov (Ed.), *Psychology of personality in the works of domestic psychologists* (pp. 162–170). Piter. (In Russ.)
- Drego, P. (2004). *Happy family: Parenting through family rituals*. Permission Group Therapy. Alfreruby Publishers.
- Jung, K. G. (2024). *Personal development* (translated from German by A. Fedorov). AST. (In Russ.)
- Kahler, T. (2008). *The mastery of management*. Taibi Kahler Associates.
- Karpinsky, K. V. (2019). *Psychology of life-meaning crisis*. GrSU. (In Russ.)
- Kostromina, S. N., Grishina, N. V., Zinovieva, E. V., and Moskvicheva, N. L. (2018). Life model as a construct of studying a person's life scenario. *Bulletin of St. Petersburg State University. Psychology*, 8(4), 341–357. (In Russ.) <https://doi.org/10.21638/11701/spbu16.2018.403>
- Kotelnikova, Yu. A. (2014). Personal life scenario as a system construct of its functioning. *Bulletin of St. Petersburg State University. Series 12*, (4), 16–30. (In Russ.)
- Leontiev, D. A. (2019). *Psychology of meaning: nature, structure and dynamics of semantic reality*. Meaning. (In Russ.)
- Leontiev, D. A. (1992). *Test of life-meaning Orientations (LSS)*. Meaning.
- Mizinova, I. A. (2013). Personal life scenario: basic approaches to consideration. *Proceedings of the Saratov University. New series. Series: Philosophy. Psychology. Pedagogy*, 13(4), 59–64. (In Russ.)
- Mahindru, R. (2023). Manager's perspective on workers' participation in management: A scenario-based study on Indian organizations. *Management Research Review*, 47(3), 406–421. <https://doi.org/10.1108/MRR-07-2021-0521>
- McAdams, D. P. (2008). Personal narratives and the life story. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 242–262). The Guilford Press.

Mishra, N., & Bharti, T. (2023). Exploring the nexus of social support, work–life balance and life satisfaction in hybrid work scenario in learning organizations. *The Learning Organization*, 31(1), 27–47. <https://doi.org/10.1108/TLO-08-2022-0099>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.

Steiner, C. (1990). *Scripts people live: Transactional analysis of life scripts*. Grove Press.

Об авторах:

Влада Игоревна Пищик, доктор психологических наук, профессор кафедры общей и консультативной психологии, Донской государственной технической университет (Российская Федерация, 344003, г. Ростов-на-Дону, пл. Гагарина, 1), [ORCID](#), [SPIN-код](#), vladaph@yandex.ru

Инна Викторовна Ракитина, магистрант, Донской государственной технической университет (Российская Федерация, 344003, г. Ростов-на-Дону, пл. Гагарина, 1), [ORCID](#), ivrakitina@gmail.com

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Все авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

About the Authors:

Vlada Igorevna Pischik, Dr. Sci. (Psychology), Professor of the General and Consultative Psychology Department, Don State Technical University (1, Gagarin Sq., Rostov-on-Don, 344003, Russian Federation), [ORCID](#), [SPIN-code](#), vladaph@yandex.ru

Inna Viktorovna Rakitina, Master's Student, Don State Technical University (1, Gagarin Sq., Rostov-on-Don, 344003, Russian Federation), [ORCID](#), ivrakitina@gmail.com

Conflict of Interest Statement: the authors declare no conflict of interest.

All authors have read and approved the final manuscript.

Поступила в редакцию / Received 10.11.2025

Поступила после рецензирования / Reviewed 11.02.2026

Принята к публикации / Accepted 15.04.2026

Анкета «Карьерные планы управленцев»

Пол _____ Возраст _____ Дата проведения _____

Уважаемый респондент!

Просим Вас ответить на несколько вопросов, касающихся Ваших карьерных планов и профессионального развития. Анкетирование является анонимным. Ваши ответы будут использованы только в исследовательских целях и помогут глубже понять мотивацию управленцев к изменениям в профессиональной сфере.

1. Планируете ли Вы в ближайшие 3–5 лет карьерное продвижение?

- Да, планирую
- Нет, не планирую
- Затрудняюсь ответить

2. Если Вы планируете карьерное развитие, то в какой форме? (можно выбрать несколько вариантов)

- Повышение по должности (вертикальный рост)
- Расширение зоны ответственности / новые проекты (горизонтальный рост)
- Переход в другую организацию или сферу деятельности
- Создание собственного бизнеса / самозанятость
- Другое (укажите): _____

3. В каком временном горизонте Вы видите возможное карьерное продвижение?

- В течение 1 года
- В течение 3 лет
- В течение 5 лет
- Более чем через 5 лет

4. Что для Вас является основной мотивацией в карьерном развитии? (можно выбрать до двух вариантов)

- Повышение дохода
- Статус и престиж
- Профессиональная самореализация
- Расширение компетенций, новый опыт
- Баланс работа – жизнь (лучшие условия, гибкость)
- Другое (укажите): _____

5. Как Вы оцениваете свою готовность к изменениям в профессиональной сфере? (оцените по шкале от 1 до 5)

- 1 – Совсем не готов
- 2 – Скорее не готов
- 3 – Затрудняюсь ответить
- 4 – Скорее готов
- 5 – Полностью готов

Благодарим Вас за участие в исследовании! Ваши ответы имеют большое значение для понимания особенностей карьерного развития и мотивации управленцев.