

## ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Научная статья  
<https://doi.org/10.11621/TEP-23-35>

УДК 316.62, 159.923.33

## Индивидуальные и групповые интересы HR-специалистов как ценностно-смысловые регуляторы самооффективности

Т.Н. Лобанова<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup> Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Российская Федерация

<sup>2</sup> Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Москва, Российская Федерация,

### Резюме

**Актуальность.** В современных организациях особую ценность представляют специалисты, готовые справляться с неопределенностью, стрессом, тревогой, способные к осознанной саморегуляции, самоорганизации, отличающиеся высокой самооффективностью. В первую очередь это относится к специалистам, непосредственно работающим с персоналом организаций, поскольку от их эффективности и мотивированности зависит деятельность других работников. В этой связи представляется актуальным исследовать такие регуляторы самооффективности, как индивидуальные и групповые интересы HR-специалистов в системе личностных ресурсов.

**Цель.** Изучение взаимосвязи самооффективности HR-специалистов с их индивидуальными и групповыми интересами.

**Выборка.** Специалисты по работе с человеческими ресурсами (HR-специалисты): N = 120, 67% женщин, средний возраст 31 год (SD = 6,204).

**Методы.** Категориальный анализ, тест определения самооффективности Маддукса — Шеера, авторская методика выявления трудовых интересов работников (ТИР), корреляционный анализ.

**Результаты.** Анализ и сравнительная оценка показателей по 8 субшкалам трудовых интересов (экономических, профессиональных, карьерных, групповых, корпоративных, территориальных, гражданских и общих) и 2 субшкалам самооффективности (деятельностной и социальной) показали, что у HR-специалистов с высоким и средним уровнем самооффективности преобладают индивидуальные (экономические, профессиональные и карьерные) интересы, а с низким уровнем самооффективности — групповые и корпоративные. Обнаружено, что с самооффективностью наиболее связаны профессиональные, карьерные и экономические интересы ( $r = 0,5$ ;  $r = 0,485$  и  $r = 0,423$  при  $p < 0,05$  соответственно). Групповые интересы HR-специалистов не связаны с самооффективностью.

**Выводы.** Выявленная корреляция между общими трудовыми интересами и самооффективностью позволяет сделать вывод: чем выше уровень интереса HR-специалиста к его деятельности, тем выше он оценивает свою компетентность в решении профессиональных задач и более уверен в достижении желаемого результата, что усиливает его самооффективность в профессиональной деятельности и в конечном счете влияет на производительность труда. Кроме того,

направленность трудовых интересов может выполнять функцию ценностно-смыслового регулятора самооффективности.

**Ключевые слова:** индивидуальные и групповые интересы, самооффективность, HR-специалисты.

**Благодарности.** Автор благодарит за помощь в сборе данных для исследования А.В. Касимову.

*Для цитирования:* Лобанова Т.Н. Индивидуальные и групповые интересы HR-специалистов как ценностно-смысловые регуляторы самооффективности // Теоретическая и экспериментальная психология. 2023. № 4 (16). С. 183–196. <https://doi.org/10.11621/TEP-23-35>

## PSYCHOLOGY OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Research Article

<https://doi.org/10.11621/TEP-23-35>

### Individual and group interests of HR specialists as value-semantic regulators of their self-efficacy

Tatiana N. Lobanova<sup>1, 2</sup>

<sup>1</sup>Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation

<sup>2</sup>Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation

#### Abstract

**Background.** In modern organizations, specialists who are ready to cope with uncertainty, stress, anxiety, capable of conscious self-regulation, self-organization, and characterized by high self-efficacy are of particular value. First of all, this applies to specialists who directly work with the personnel of organizations, since their effectiveness and motivation influence the activities of other employees. In this regard, it seems relevant to study individual and group interests of HR specialists as their self-efficacy regulators in the system of personal resources.

**Objective.** The study had its purpose to study the relationship between the self-efficacy of HR-specialists and their individual and group interests.

**Sample.** Human resource specialists, N = 120, 67% women, mean age 31 years.

**Methods.** Theoretical categorical analysis, the Maddux — Scheer self-efficacy test, the author's technique for identifying the employees' labor interests, statistical methods.

**Results.** Analysis and comparative evaluation of the data obtained on 8 subscales of labor interests (economic, professional, career, group, corporate, territorial, civil and general) and 2 subscales of self-efficacy (activity and social) have revealed that HR-specialists with high and medium levels of self-efficacy were dominated by the individual (economic, professional, and career) interests, while those with a low level of

self-efficacy — by the group and corporate interests. It was found that professional, career, and economic interests are most associated with self-efficacy ( $r = 0.5$ ;  $r = 0.485$  and  $r = 0.423$  with  $p < 0.05$ , respectively). The group interests of HR-specialists are not linked to their self-efficacy.

**Conclusion.** The identified correlation between general labor interests and self-efficacy allows to conclude: the higher the level of interest of an HR specialist in his activities, the higher he assesses his competence in solving professional problems and the more confident he is in achieving the desired result, which strengthens his self-efficacy in professional activities and ultimately affects labor productivity. In addition, the orientation of labor interests can serve as a value-semantic regulator of self-efficacy.

**Keywords:** individual and group interests, self-efficacy, human resources specialists.

**Acknowledgement.** The author thanks A.V. Kasimova for her help in collecting data for the study.

*For citation:* Lobanova, T.N. (2023). Individual and group interests of HR specialists as value-semantic regulators of their self-efficacy. *Teoreticheskaya i eksperimental'naya psikhologiya (Theoretical and experimental psychology)*, 4 (16), 183–196. <https://doi.org/10.11621/TEP-23-35>

## Введение

Профессиональная деятельность современного работника регулируется большим числом разнообразных факторов. К внешним регуляторам можно отнести экономические и правовые нормативы, организационные правила, включающие как особенности предприятия, где трудится работник, так и особенности социальной среды, например, организационная культура. Сегодня внешняя регуляция профессиональной деятельности приобретает особую специфику, связанную с ее цифровизацией, использованием программных продуктов и сети Интернет. Психологи традиционно рассматривают индивидуально-личностные регуляторы деятельности, такие как мотивы, установки, интересы, увлеченность работой, саморегуляцию, ценностные ориентации, самооэффективность, жизнеспособность и пр.

Технологический прогресс коренным образом меняет труд человека и саму организацию работы. Появляются реальные возможности дистанционной работы, когда нет необходимости присутствия в офисе, а рутинные и повторяющиеся операции выполняются роботами или чат-ботами. Поэтому в условиях цифровой среды вполне естественно поставить вопрос о новых движущих силах, которые позволяют работникам успешно справляться с различными проблемами, адаптироваться к изменениям, быть самооэффективными. В этой связи исследователи все чаще обращают внимание на ценностно-смысловые регуляторы профессиональной деятельности. Так, например, специалист по управлению персоналом цифровой компании «Яндекс» действует в поле максимальной энтропии, и одним из основных регуляторов его убежденности в успехе деятельности могут быть внутренние интересы и внешние отношения. Речь идет об осознанной саморегуляции работника как внутренней психической активности, которая инициирует,

поддерживает и управляет разными видами и формами профессиональной деятельности, непосредственно участвует в достижении принимаемых человеком целей (Конопкин, 2011). В последнее время большое количество работ посвящено именно ресурсному подходу к осознанной саморегуляции, в котором она рассматривается как метаресурс, включающий подсистемы когнитивно-операционального и личностно-регуляторного уровней, накопленных в опыте регуляторных компетенций человека, позволяющих осознанно выдвигать цели и управлять их достижением (Моросанова, 2014). Так, например, ресурсная роль осознанной саморегуляции в обеспечении профессионального благополучия человека рассматривалась в отношении таких аспектов, как увлеченность работой, профессиональные деформации, построение жизненных планов в условиях неопределенности (Рассказова, Иванова, 2019; Кондратюк и др., 2021; Кондратюк, Моросанова, 2022).

В систему личностных ресурсов, которые вносят наибольший вклад в осуществление деятельности, входят жизнестойкость, резистентность, чувство связности, оптимизм, самооценка, самоконтроль, толерантность к неопределенности, самоэффективность и т.п. (Иванова, 2018). В работах А. Бандуры самоэффективность рассматривается как убеждение в собственных способностях к достижению цели, которое определяется четырьмя факторами — способностью выстроить поведение, косвенным опытом, вербальным убеждением и эмоциональным подъемом (Bandura, 1986). Самоэффективность является одним из важнейших факторов, от которого зависит эффективность сотрудника в решении задач, возникающих в рамках его профессиональной деятельности (Heslin, Klehe, 2006).

Согласно модели личностных ресурсов, самоэффективность рассматривается как позитивная оценка своей способности успешно контролировать окружающую среду и воздействовать на нее (Hobfoll et al., 2003). В рамках этой модели люди с высоким уровнем самоэффективности убеждены в том, что они способны справиться с неопределенными, плохо предсказуемыми или неожиданными событиями.

В.А. Ядовым предложена иерархия диспозиционных образований, которая выступает как регулятивная система по отношению к поведению человека (Ядов, 1979). Первый уровень составляют элементарные фиксированные установки, связанные с витальными потребностями. На втором уровне формируются более сложные диспозиции — социальные установки или аттитюды, связанные с потребностью в общении, осуществляемом в малой рабочей группе. Третий уровень фиксирует общую **направленность интересов личности** относительно конкретной сферы трудовой деятельности, конкретной «работы». Четвертый уровень диспозиций образует система **ценностных ориентаций** личности. Каждый из уровней диспозиций можно соотнести с регуляцией конкретных типов деятельности: первый уровень фиксирует регуляцию непосредственных реакций субъекта на ситуацию (поведенческий акт), второй уровень регулирует поступок

субъекта, а третий — системы поступков или поведение работника, четвертый уровень регулирует собственно деятельность личности.

В каждой конкретной ситуации поведения «задействованы» разные уровни диспозиций. В более поздних работах В.А. Ядов отмечал, что, в сущности, именно **направленность интересов, или субъективная вовлеченность личности в различные сферы деятельности, организует систему ее ориентаций** в социальной действительности, т.е. доминирует в структуре диспозиций (Ядов, 2013).

Основываясь на данных предпосылках, именно трудовой интерес мы рассматриваем как базовую социальную установку, представляющую собой эмоционально-окрашенную позицию личности по отношению к своей трудовой деятельности и к себе как к субъекту труда (Лобанова, 2018). Важность и актуальность данного аспекта рассмотрения, обусловленная объективными изменениями в обществе, подчеркивалась и в работах современных социальных психологов (Тихомандрицкая, 2002).

В рамках диспозиционной концепции направленность трудовых интересов не только регулирует трудовое поведение, но и имеет взаимосвязь с мотивационной структурой работника (Лобанова, 2015; Лобанова, 2022а), играет важную роль в эффективности профессионально-трудовой деятельности через вовлеченность в работу (Лобанова, 2022б). Таким образом, одним из исследовательских вопросов является вопрос о взаимосвязи ценностно-смысловой направленности интересов и самоэффективности как убежденности в том, насколько хорошо человек может справиться со своей работой.

Психологическое наполнение понятия «интерес» многогранно. С.Л. Рубинштейн определял интерес как «тенденцию или направленность личности, заключающуюся в сосредоточении ее помыслов на определенном предмете» (Рубинштейн, 2002, с. 693). Он характеризовал интерес желанием ознакомиться, а не обладать предметом, подчеркивая, что интерес является осознанным и несущим в себе положительные эмоции. С точки зрения Е.П. Ильина, интерес — это «мотивационное образование», задачей которого является выбор приоритетных потребностей и поиск способов их удовлетворения (Ильин, 2013). Среди работ зарубежных исследователей можно выделить представления Дж. Раундса. Он определяет интерес как предпочтение в действиях и в контекстах, где происходят действия, которые мотивируют к целенаправленному поведению и выбору среды. Раундс делает акцент на трех важных чертах интереса: интерес стабилен и индивидуален, интерес обладает контекстом, интерес мотивирует (Rounds, Su, 2014).

В целом, следует отметить, что понятие «интерес» рассматривалось психологами в разных аспектах: как осознанная потребность (Ф. Герцберг), направленность личности (С.Л. Рубинштейн), отношение к чему-то (В.Н. Мясищев), предпочтение в действиях (Дж. Раундс), как ценность, социальная установка (В.А. Ядов), эмоциональное состояние, мотивационное образование (Е.П. Ильин).

Учитывая более чем 30-летний опыт работы автора с различными организациями и трудовыми коллективами, на основании факторного и кластерного лингвистического анализа данных, полученных при проведении фокус-групп, экспертных оценок руководителей, а также глубинных интервью с работниками, было выделено *семь групп трудовых интересов работников*: экономические; профессиональные; карьерные; узкогрупповые; корпоративные; территориальные; общегражданские. На основании этой классификации была разработана анкетная методика для выявления трудовых интересов работников (ТИР) (Лобанова, 2021). В ходе данного исследования рассмотрены объединенные группы трудовых интересов: индивидуальные, групповые и общественные.

К индивидуальным интересам относятся экономические, профессиональные и карьерные интересы. В экономические входят заработная плата или иные материальные интересы, а также способы их увеличения. В профессиональные — стремление в развитии своих специальных навыков, знаний, компетенций. Карьерные или широко профессиональные интересы, как правило, выражаются в желании работника продвигаться по карьерной лестнице, расширять компетенции, выходящие за рамки текущих обязанностей.

К групповым интересам относятся интересы участия или принадлежности к малым группам и/или организациям (корпорациям) в целом. Здесь на первый план выходит следование интересам группы, отдела, филиала, бригады, включенность в нее. В случае направленности интересов на участие в жизни организации (корпорации, отрасли или ведомства) работнику важно следовать глобальным целям и ценностям компании, в которой он работает.

В общественные (социальные) интересы входят территориальные (или национальные, референтные) и общегражданские интересы. Территориальный интерес характеризуется тем, что предпочтение отдается работе с группой (или в группе) «земляков» или «своих». Отличие общегражданских интересов от территориальных в том, что происходит смещение фокуса с референтной группы на граждан, государство и человечество в целом.

Специфика связи всех групп трудовых интересов с эффективностью через вовлеченность в работу и организацию в целом была показана в одном из проведенных исследований на примере работников образовательных технологий (Лобанова, 2022б).

В этой связи возникает логичный исследовательский вопрос о характере и специфике связи трудовых интересов с самоэффективностью. В частности, социально-когнитивная теория карьеры (SCCT) постулирует: чем сильнее у людей формируются трудовые интересы, тем выше они оценивают свою компетентность в рамках данной профессиональной деятельности и, следовательно, тем сильнее они ожидают, что ее выполнение приведет к ценным результатам (Lent, Brown, Hackett, 2002). Поэтому в исследовании в качестве гипотезы была рассмотрена предположение о положительной взаимосвязи между самоэффективностью работника и его трудовыми интересами.



## Методы

Тест на определение самооффективности Маддукса — Шеера (русскоязычная адаптация, Бояринцева, 2003) содержит 23 утверждения и позволяет выявить уровень субъективной оценки испытуемым своей самооффективности в двух сферах — в сфере деятельности (общая самооффективность) и в сфере общения (социальная самооффективность), коэффициент надежности  $r$  Пирсона = 0,61 (Maddux, Sherer, 1982).

Авторская методика выявления трудовых интересов работников (ТИР) (Лобанова, 2021) представляет собой опросник из 35 утверждений, содержит шкалу общих трудовых интересов сотрудников и субшкалы экономических, профессиональных, карьерных, групповых, корпоративных, национальных и общегражданских интересов (коэффициент надежности  $r$  Спирмена — Брауна = 0,662). Респондентам предлагается оценить степень важности каждого утверждения по 5-балльной шкале; далее баллы суммируются по каждой субшкале и переводятся в процентное отношение к максимально возможной сумме баллов.

Исследование проводилось онлайн с помощью заполнения Яндекс-формы. Статистическая обработка данных осуществлялась с помощью программы SPSS.

## Выборка

Специфика взаимосвязи уровня самооффективности с трудовыми интересами изучалась на выборке специалистов по человеческим ресурсам (HR-специалистов). В организационной иерархии эти специалисты занимают особую роль. Они актуализируют все процессы, которые наполняют организацию человеческими ресурсами. Самооффективность HR-специалистов крайне важна, поскольку она определяет их усилия, затраченные на решение профессиональных задач, и результаты работы, связанные с активизацией деятельности персонала и эффективностью работы компании в целом.

В выборку вошли 120 человек, средний возраст 31 год ( $SD = 6,204$ ), 63% женщин, 33% мужчин.

## Результаты исследования

По результатам теста Маддукса — Шеера было выявлено следующее распределение по уровню самооффективности: 28% респондентов имели низкий уровень деятельностной самооффективности, 59% — средний и 13% — высокий. Несмотря на то, что в фокусе исследования была самооффективность в сфере деятельности, приведем также результаты по шкале самооффективности в сфере общения, или социальной самооффективности: 7% от всей выборки имели низкий уровень, 73% — средний и 20% — высокий уровень социальной самооффективности. Эти данные вполне соответствуют особенностям профессии специалиста по персоналу, в которой доля общения весьма высока.

По методике ТИР, структура трудовых интересов у HR-специалистов выглядела следующим образом: преобладали индивидуальные интересы: экономические,

карьерные и профессиональные (выраженность 79, 78 и 77% соответственно), на втором месте оказались интересы малых групп — корпоративные и групповые (76 и 75%), и далее — интересы больших групп — национально-территориальные и общегражданские (72%). Были рассмотрены приоритеты в трудовых интересах в выделенных 3 группах HR-специалистов: с высокой, средней и низкой самоэффективностью. Оказалось, что у специалистов с высоким и средним уровнем самоэффективности преобладали индивидуальные интересы, с низким уровнем самоэффективности — групповые интересы. Для проверки наличия значимых различий в трудовых интересах HR-специалиста между группами с низким, средним и высоким уровнем самоэффективности (в сфере деятельности) использовался критерий Краскела — Уоллиса. Значимые различия были обнаружены в экономических ( $p < 0,001$ ), профессиональных ( $p < 0,001$ ), карьерных ( $p < 0,001$ ), групповых ( $p = 0,031$ ), общегражданских ( $p = 0,007$ ) и общих трудовых интересах ( $p < 0,001$ ).

Для проверки гипотезы о корреляционной связи трудовых интересов с самоэффективностью использовался коэффициент Спирмена, поскольку по результатам проверки выборки с помощью критерия Колмогорова — Смирнова оказалось, что распределение отличалось от нормального ( $p > 0,05$ ). После применения поправки Холма — Бонферрони была отмечена значимая положительная корреляция между уровнем самоэффективности в сфере деятельности и общими трудовыми интересами HR-специалистов. Была обнаружена выраженная положительная связь между деятельностной самоэффективностью и карьерными ( $r = 0,5$ ;  $p < 0,001$ ) и профессиональными интересами ( $r = 0,485$ ;  $p < 0,001$ ), а также средневыраженная положительная связь между деятельностной самоэффективностью и экономическими ( $r = 0,428$ ;  $p < 0,001$ ) и общими трудовыми интересами ( $r = 0,373$ ;  $p < 0,001$ ).

### **Обсуждение результатов**

Таким образом, подтвердилась гипотеза о положительной взаимосвязи между самоэффективностью и трудовыми интересами HR-специалистов. Кроме того, была выявлена положительная связь между самоэффективностью и индивидуальными интересами (карьерными и профессиональными), входящими в структуру общих трудовых интересов работников. Традиционные интервью и практика работы с HR-специалистами действительно показывают их высокий интерес к профессиональному развитию, который предполагает построение горизонтальной, «внедолжностной» карьеры. Обычно, начиная с позиции рекрутера, они осваивают методы оценки, анализа данных, затем технологии обучения, практики мотивации и стимулирования. То, что направленность интересов HR-специалистов была зафиксирована как «карьерная», означает ценностно-смысловую функцию их убежденности в способности выстраивать вертикальную карьеру от рекрутера до топ-менеджера или HR-партнера. Ведь не секрет, что директора по персоналу часто являются заместителями управляющих и генеральных директо-



ров. Исходя из полученных результатов, также можно заключить, что чем выше интересы HR-специалиста в рамках своего карьерного продвижения, тем выше он оценивает свою эффективность в решении стратегических профессиональных задач. Полагаем, что специалист по управлению персоналом определяет интересы в заработной плате и хороших условиях труда как необходимую норму в рамках компании, в которой он работает, и это не столь критично для оценки его уровня самоэффективности.

Также следует отметить тот факт, что именно индивидуальные трудовые интересы можно рассматривать как ценностно-смысловые регуляторы «самоэффективных» HR-специалистов. Несмотря на то, что работа специалистов по персоналу непосредственно связана с людьми, по сути их труд носит индивидуализированный, независимый от коллектива характер. Каждый специалист по персоналу выполняет свой функционал и ориентирован на личные результаты. Иными словами, индивидуальные трудовые интересы здесь являются ценностно-смысловым регулятором (драйвером или ограничителем) убежденности специалиста в том, насколько хорошо, по его мнению, он или она может работать в конкретном социальном контексте и с конкретной задачей.

Связь групповых и корпоративных интересов с уровнем самоэффективности не подтвердилась. Это означает, что интересы работников данной профессиональной группы не направлены «внутри» своего HR-отдела или подразделения, а, скорее, — на других работников. Вместе с тем, отсутствие взаимосвязи самоэффективности и корпоративных интересов настораживает, поскольку эффективные специалисты по персоналу должны интересоваться деятельностью компании в целом. Данный результат исследования можно объяснить только тем, что в выборку вошли в основном молодые работники HR-сферы, отвечающие за узкий функционал, а не HR-менеджеры и руководители.

Анализируя результаты настоящего исследования, мы пытались сместить акцент с общего вопроса — связана ли самоэффективность с трудовыми интересами (на который был получен четкий ответ), на более детальные вопросы, касающиеся природы и механизмов, лежащих в основе взаимосвязи между самоэффективностью и трудовыми интересами. Так, подчеркивая ценностно-смысловой характер выбора субъектом труда тех или иных интересов, мы связываем этот смысловой компонент с возможностью его оценки собственной способности выполнять требуемые действия в ситуациях достижения целей, то есть с самоэффективностью. И здесь уместно вспомнить слова С.Л. Рубинштейна о том, что если мотив обеспечивает предметную деятельность, то интерес выражает обеспечение ценности этой деятельности для социального субъекта (Рубинштейн, 2002). *Процесс появления интереса у социального субъекта можно отразить следующей схемой: «потребность — предмет удовлетворения — ценность — интерес».* Поэтому мы определяем трудовой интерес как ценностную, эмоционально окрашенную позицию работника по отношению к своей деятельности (Лобанова, 2015). Конечно, речь идет об устойчивом, осознанном интересе работника. В своем исследовании

проблемы самоактуализации личности Г. Олпорт фактически отождествляет ценность и личностный смысл, фиксируя, что ценности, как наиболее существенные характеристики личности, определяют ее жизненный потенциал (Олпорт, 2002). В диспозиционной концепции В. Ядова, которая упоминалась ранее, интересы наряду с ценностями являются регуляторами социального поведения. Таким образом, индивидуальные и групповые интересы работников, регулируя их поведение на ценностном уровне, детерминируют их вовлеченность в смысловое пространство деятельности, включающее разнообразные индивидуальные и групповые задачи. Поэтому мы считаем обоснованным рассматривать интересы HR-специалистов как ценностно-смысловые регуляторы их убежденности в успехе своей профессиональной деятельности. Причем такое регулирование самооффективности осуществляется путем личностно-смыслового определения приоритетных, ценностных индивидуальных или групповых интересов в различных контекстах организационного поведения и профессиональной деятельности.

### **Выводы**

Профессиональные интересы сотрудников помогают им развиваться в профессиональной деятельности и повышать свою эффективность как специалистов. В этой связи выявленная положительная корреляция профессиональных интересов HR-специалистов с самооффективностью уверенно показывает возможность расширять круг их задач и обязанностей для поддержания устойчивой ресурсной составляющей деятельности.

Карьерные интересы мотивируют сотрудников повышать свою эффективность для достижения планируемых стратегических результатов в организационной иерархии. Полученные результаты корреляции карьерных интересов с самооффективностью показывают ценностно-смысловую регуляцию перспективных HR-руководителей и могут способствовать формированию управленческого ресурса организации.

Несмотря на то, что HR-специалисты часто занимаются организацией групповой деятельности, данное исследование показало, что их поведенческими регуляторами являются индивидуальные, а не групповые интересы. Этот результат требует дальнейшего исследования связи установленного факта с возрастными особенностями группы, должностным уровнем или стажем работы в компании.

В заключение хотелось бы обозначить еще один уровень взаимосвязи — между самооффективностью и производительностью труда. Он был установлен по результатам метаанализа А. Стайковича и Ф. Лутанса (Stajkovic, Luthans, 1998), в котором приводятся данные о связи самооффективности с рядом таких показателей производительности труда, как способность адаптироваться к передовым технологиям, умение справляться с карьерными событиями, генерация управленческих идей, управленческая эффективность, приобретение навыков, внедрение инноваций и приспособление к организационной среде. Кроме того, представлен не только анализ общей взаимосвязи между самооффективностью и параметра-

ми производительности, но и верифицированная двухуровневая модель влияния переменных, модулирующих взаимосвязь между самооффективностью и производительностью труда. Так, было показано, что сложность задачи и ситуационные факторы, присутствующие в рабочей среде, имеют тенденцию снижать силу связи между самооффективностью и производительностью.

Полученные в исследовании данные предоставляют организационным психологам возможность повышать самооффективность работников и производительность труда посредством влияния на индивидуальные и групповые интересы.

## Литература

Иванова Т.Ю. Современные проблемы изучения личностных ресурсов в профессиональной деятельности // Организационная психология. 2018. №1. С. 85–121.

Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2013.

Кондратюк Н.Г., Моросанова В.И. Регуляторные ресурсы увлеченности работой и преодоления профессиональных деформаций // Российский психологический журнал. 2022. № 1. С. 143–157. <https://doi.org/10.21702/rpj.2022.1.11>

Кондратюк Н.Г., Цыганов И.Ю., Колесникова И.М., Моросанова В.И. Регуляторные ресурсы жизненных планов человека в условиях неопределенности (на примере ситуации распространения пандемии COVID-19 в России) // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. 2021. № 1. С. 7–24. <http://dx.doi.org/10.22363/2313-1683-2021-18-1-7-2>

Конопкин О.А. Психологические механизмы регуляции деятельности. Изд. 2-е, испр. и доп. М.: ЛЕНАНД, 2011.

Лобанова Т.Н. Взаимосвязь увлеченности, мотивационных и гигиенических факторов с трудовыми интересами работников // Психологические исследования. 2022а. № 81. С. 7. <https://doi.org/10.54359/ps.v15i81.1081>

Лобанова Т.Н. Влияние доминирующих трудовых интересов на деятельность сотрудников организации // Организационная психология. 2015. № 2. С. 26–45.

Лобанова Т.Н. Методика изучения трудовых интересов работников современных организаций // «Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2021. № 2. С. 314–340. <https://doi.org/10.11621/vsp.2021.02.14>

Лобанова Т.Н. Психологическая модель трудовых интересов // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2018. № 2. С. 125–140. <https://doi.org/10.18384/2310-7235-2018-2-125-140>

Лобанова Т.Н. Трудовые интересы как ключевой фактор вовлеченности и эффективности работников образовательных технологий // Национальный психологический журнал. 2022б. № 4. С. 102–115. <https://doi.org/10.11621/npj.2022.0410>

Моросанова В.И. Осознанная саморегуляция произвольной активности человека как психологический ресурс достижения целей // Теоретическая и экспериментальная психология. 2014. № 4. С. 62–78.

Олпорт Г.В. Становление личности. Избранные труды. М.: Смысл, 2002.

Рассказова Е.И., Иванова Т.Ю. Психологическая саморегуляция и субъективное бла-

гополучие в профессиональной деятельности // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2019. №16 (4). С. 626–636. <https://doi.org/10.17323/1813-8918-2019-4-626-636>

Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2002.

Тихомандрицкая О.А. Социальные изменения и изменение социальных установок. В сборнике: Социальная психология в современном мире. / Под ред. Г.М. Андреевой, А.И. Донцова, М.: Аспект Пресс, 2002.

Ядов В.А. Диспозиционная концепция саморегуляции и прогнозирования социального поведения личности. Л.: Наука, 1979.

Ядов В.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2013.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Lent, R.W., Brown, S.D., Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. *Career choice and development*, 4 (1), 225–311.

Maddux, J.E., Sherer, M. (1982). The Self-Efficacy Scale: Construction and Validation. *Psychological Reports*, 51, 663–671.

Heslin, P.A. & Klehe, U.C. (2006). Self-efficacy. *Encyclopedia of Industrial Psychology*, 2, 705–708.

Hobfoll, S.E., Johnson, R.J., Ennis, N., & Jackson, A.P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632–643. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.632>

Rounds, J., Su, R. (2014). The Nature and Power of Interests. *Current Directions in Psychological Science*, 1, 98–103.

Stajkovic A., Luthans F. (1998). Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 124 (2), 240–261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>

## References

Allport, G.V. (2002). The formation of personality. Selected works. М.: Smysl. (In Russ.).

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Heslin, P.A. & Klehe, U.C. (2006). Self-efficacy. *Encyclopedia of Industrial Psychology*, 2, 705–708.

Hobfoll, S.E., Johnson, R.J., Ennis, N., & Jackson, A.P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632–643. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.632>

Ил'ин Е.П. (2013) Motivation and motives. St. Petersburg: Piter. (In Russ.).

Ivanova, T.Yu. (2018). Modern problems of studying personal resources in professional activity. *Organizatsionnaya psikhologiya (Organizational psychology)*, 1, 85–121. (In Russ.).

Kondratyuk, N.G., Morosanova, V.I. (2022). Regulatory resources of work engagement and overcoming professional deformations. *Rossiiskii psikhologicheskii zhurnal (Russian Journal of Psychology)*, 1, 143–157. (In Russ.).

Kondratyuk, N.G., Tsyganov, I.Yu., Kolesnikova, I.M., Morosanova, V.I. (2021). Regulatory

resources of human life plans in conditions of uncertainty (on the example of the spread of the COVID-19 pandemic in Russia). *Vestnik Rossiiskogo universiteta druzhby narodov. Seriya: Psikhologiya i pedagogika (Bulletin of the Peoples' Friendship University of Russia. Series: Psychology and Pedagogy)*, 1, 7–24. (In Russ.).

Konopkin, O.A. (2011). Psychological mechanisms of activity regulation. Ed. 2nd, rev. and additional M.: LENAND. (In Russ.).

Lent, R.W., Brown, S.D., Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. *Career choice and development*, 4 (1), 225–311.

Lobanova, T.N. (2015). Influence of dominant labor interests on the activities of employees of the organization. *Organizatsionnaya psikhologiya (Organizational psychology)*, 2, 26–45. (In Russ.).

Lobanova, T.N. (2021). Methods of studying the labor interests of employees of modern organizations. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya (Moscow University Psychology Bulletin)*, 2, 314–340. <https://doi.org/10.11621/vsp.2021.02.14> (In Russ.).

Lobanova, T.N. (2022a). The relationship of enthusiasm, motivational and hygienic factors with the labor interests of workers. *Psikhologicheskie issledovaniya (Psychological research)*, 81, 7. (In Russ.).

Lobanova, T.N. (2022b). Labor interests as a key factor in the involvement and effectiveness of educational technology workers. *Natsional'nyi psikhologicheskii zhurnal (National Psychological Journal)*, 4, 102–115. (In Russ.).

Lobanova, T. (2018). Psychological model of labor interests. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Psikhologicheskie nauki (Bulletin of Moscow Region State University. Series Psychological Sciences)*, 2, 125–140. <https://doi.org/10.18384/2310-7235-2018-2-125-140>. (In Russ.).

Maddux, J.E., Sherer, M. (1982). The Self-Efficacy Scale: Construction and Validation. *Psychological Reports*, 51, 663–671.

Morosanova, V.I. (2014). Conscious self-regulation of a person's voluntary activity as a psychological resource for achieving goals. *Teoreticheskaya i eksperimental'naya psikhologiya (Theoretical and experimental psychology)*, 4, 62–78. (In Russ.).

Rasskazova, E.I., Ivanova, T.Yu. (2019). Psychological self-regulation and subjective well-being in professional activity. *Psikhologiya. Zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki (Psychology. Journal of the Higher School of Economics)*, 16 (4), 626–636. (In Russ.).

Rounds, J., Su, R. (2014). The Nature and Power of Interests. *Current Directions in Psychological Science*, 1, 98–103.

Rubinshtein, S.L. (2002). *Fundamentals of General Psychology*. St. Petersburg: Piter.

Stajkovic, A., Luthans, F. (1998). Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 124 (2), 240–261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>

Tihomandrickaya, O.A. (2002). Social change and changing social attitudes. In G.M. Andreeva, A.I. Dontsov (Eds.). *Social psychology in the modern world* (pp. 162–182). M.: Aspekt Press. (In Russ.).

Yadov, V.A. (1979). Dispositional concept of self-regulation and prediction of the social behavior of the individual. L.: Nauka. (In Russ.).

Yadov, V.A. (2013). Self-regulation and prediction of the social behavior of the individual: Dispositional concept. Moscow: Center for Social Forecasting and Marketing. (In Russ.).

Поступила: 22.06.2023

Получена после доработки: 19.08.2023

Принята в печать: 20.11.2023

Received: 22.06.2023

Revised: 19.08.2023

Accepted: 20.11.2023

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

**Татьяна Николаевна Лобанова** — кандидат психологических наук, докторант кафедры социальной психологии факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, доцент кафедры общей психологии факультета психологии Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, lobanova.tatiana@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-0427-0855>

#### ABOUT THE AUTHOR

**Tatiana N. Lobanova** — Cand. Sci. (Psychology), doctoral student at the Department of Social Psychology, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, Associate Professor at the Department of Psychology of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, lobanova.tatiana@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-0427-0855>