

Когнитивная флексибельность и креативность работника как ресурсы его карьерного роста в изменяющейся ситуации

Грамматикопуло А.А., студентка факультета психологии СГУ им. Н.Г. Чернышевского

Смирнова А.Ю., к. психол. н., доцент, СГУ им. Н.Г. Чернышевского

Очень многих людей, заинтересованных в карьерном росте интересует какие качества нужно развивать, для того что бы быть успешнее. В книгах и интернете перечисляется огромное количество разных качеств. В данной статье вам будет предложено рассмотреть результаты исследования, на тему взаимосвязи карьерных достижений с эмоциональным интеллектом, когнитивной флексибельностью и креативностью.

Ключевые слова: исследование, эмоциональный интеллект, когнитивная флексибельность, креативность, карьера

A lot of people interested in career development are interested in what qualities need to be developed to be more successful. Books and the Internet list a lot of different qualities. In this article you will be asked to consider the results of the study on the relationship between career achievement and emotional intelligence, cognitive flexibility and creativity.

Key words: research, emotional intelligence, cognitive flexibility, creativity, career

Актуальность работы связана с тем, что современный человек, благодаря возможностям нашего времени, может быстро добиваться успехов в карьере. Многих людей интересует, какие качества им необходимо развивать, что бы не только больше зарабатывать, но и стать лучше. Какие качества необходимы, что бы из простого подчиненного стать руководителем. Тема карьеры в наше время актуальна как никогда. Помимо удачи человеку поможет успешно продвинуть свое дело или добиться высот, работая в фирме, еще и личность работника. Карьера является продуктом своего времени, в условиях массового замещения человеческого труда специальными компьютерными программами и высокими технологиями, требования к работнику, желающему достичь карьерного успеха меняются и ужесточаются, в частности, от современного работника требуется непрерывное обучение, нередко освоение смежных видов деятельности, мастерское владение специализированным программным обеспечением, и, что самое главное, способность предложить нестандартное, неалгоритмизированное решение,

на которое современные компьютеры еще не способны [1]. Это делает важными для успешной карьеры, как мы считаем, наличие таких качеств как креативность, когнитивная флексибельность.

Карьера – это результат определенного поведения и позиции человека в трудовой деятельности, связанный с его профессиональным ростом. Каждый человек строит карьеру сам, и это зависит от его желаний, целей и установок [2].

В литературе говорится о том, что основанием для составления плана развития карьеры служат следующие показатели, характеризующие производственную деятельность и поведение работника: мотивация на карьеру; качественный и эффективный труд в течение определенного времени; заключение аттестационной (конкурсной или другой) комиссии; профессиональная компетентность и эрудиция (подготовка); психологическая пригодность к требуемой производственной деятельности [2].

Мы считаем целесообразным дополнить данный список еще 2 особенности, которыми должен обладать современный работник для быстрого карьерного роста.

- 1) Высокий уровень креативности
- 2) Высокий уровень когнитивной флексибельности

Мы также придерживаемся мнения, разделяемого многими исследователями о важности эмоционального интеллекта. Кравцова А.К. в своей работе утверждает, что для организационной психологии тема эмоционального интеллекта становится все более актуальной [3]. Эмоциональный интеллект часто значит больше IQ. Эмоциональная одаренность – метаспособность, определяющая, насколько хорошо мы умеем пользоваться любыми другими навыками и умениями, которыми располагаем, включая «необученный» интеллект [4].

Целью нашего исследования является теоретико-эмпирический анализ связи карьерных достижений (понимаемых как вертикальное карьерное движение) с когнитивной флексибельностью и креативностью, а также эмоциональным интеллектом, определение различий в выраженности приведенных выше параметров у респондентов, находящихся на разных уровнях вертикальной карьеры.

Объект исследования: карьера как психологический феномен.

Предмет исследования: связь карьерных достижений с когнитивной флексибельностью и креативностью, а также эмоциональным

интеллектом, различия в выраженности приведенных выше параметров у респондентов, находящихся на разных уровнях вертикальной карьеры.

Задачи исследования:

- 1) Выполнить теоретический анализ литературы по изучаемой проблематике,
- 2) Подобрать психодиагностические методики и выполнить эмпирическое исследование.
- 3) Выполнить математико-статистический и логико-теоретический анализ полученных эмпирических данных.

Методики исследования:

- 1) Тест-опросник когнитивной гибкости, Кургинян, Осаволук [5];
- 2) Тест-просник эмоционального интеллекта Д. Люсина [7];
- 3) Рисуночный тест креативности Вильямса [6].

Так же был применен метод беседы для выявления статуса и удовлетворенности карьерой.

Исследование было проведено на выборке 64 человека, 9 руководителей, 47 рядовых сотрудников и 8 безработных.

В ходе беседы было установлено, что все руководители довольны своей должностью. В случае же с подчиненными ответы были разными, кого-то устраивало их место и они ничего не хотели менять, кто-то пытался вырваться из должности подчиненного, но не мог, а кто-то был не доволен своим местом, но ничего не предпринимал.

Было замечено в ходе беседы, что между теми подчиненными, которые были довольны и теми, кто не был доволен, была разница в общих показателях эмоционального интеллекта и когнитивной гибкости. Креативность никак не связывается с предложенными данными.

Была проведена математико-статистическая обработка данных при помощи методики нормальности распределения Шапиро-Уилк, так же при помощи корреляционного анализа Пирсона и анализ т-критерия Стьюдента.

При проверке нормальности было выявлено соответствие нормальности распределения. В связи с этим было решено использовать анализ корреляции Пирсона.

Результат корреляции показал, что карьерный статус имеет наибольшую связь с когнитивной гибкостью ($r=0,451$, $p<.001$), уровень понимания эмоций так же показал значимую корреляционную связь ($r=0,421$, $p<.001$). Менее значимая корреляционная связь в предложенной выборке была в категории статус и управление эмоциями ($r=0,397$, $p<.001$), общий уровень эмоционального интеллекта ($r=0,396$, $p<.001$), межличностный эмоциональный интеллект ($r=0,369$, $p<.001$), внутриличностный эмоциональный интеллект ($r=0,337$, $p<.001$). Связи статуса в карьере с креативностью не было выявлено. Корреляция креативности с карьерой имеет самый низкий показатель ($r=0,030$, $p<.001$).

T-критерий Стьюдента представлен в таблице 1. Здесь прослеживается связь различий между статусом руководитель и подчиненный. Значимые различия мы можем наблюдать в категории когнитивной гибкости. Уровень когнитивной гибкости у руководителей выше, чем у подчиненных. Далее менее значимые различия в категориях эмоционального интеллекта. В маленькой выборке показатели попадают в зону неопределенности. Самые незначительные показатели у креативности. Ни один из показателей креативности не проявил значимых различий. Из этого можно сделать вывод, что есть устойчивая взаимосвязь между статусом руководитель, подчиненный и показателем когнитивной гибкости.

Таблица 1

Independent Samples T-Test

Различие в группах руководители и подчиненные

Критерии	t	df	p
Беглость	0.946	54	0.349
Гибкость	-0.730	54	0.469
Оригинальность	-1.553	54	0.126
Разработанность	0.037	54	0.971
Название	-1.369	54	0.177
Общий сырой балл	-1.020	54	0.312
Когнитивная гибкость	-6.404	54	< .001
Межличностный эмоциональный интеллект	-2.638	54	0.011
Внутриличностный эмоциональный интеллект	-2.573	54	0.013
Понимание эмоций	-3.075	54	0.003
Управление эмоциями	-2.976	54	0.004
Общий уровень эмоционального интеллекта	-2.981	54	0.004

Note. Student's t-test.

Похожий результат мы можем наблюдать в таблице 2. Между группами руководителей и безработных прослеживается аналогичная связь. Здесь так же мы можем видеть значимые различия в категории когнитивной флексибельности. Значения эмоционального интеллекта так же попадают в зону неопределенности. Все показатели креативности так же не показали значимых результатов.

Таблица 2

Independent Samples T-Test

Различия в группах руководители и безработные

Критерии	t	df	p
Беглость	-0.416	14	0.683
Гибкость	-0.372	14	0.715
Оригинальность	-0.564	14	0.581
Разработанность	0.854	14	0.408
Название	-0.005	14	0.996
Общий сырой балл	-0.088	14	0.931
Когнитивная флексибельность	-4.525	14	< .001
Межличностный эмоциональный интеллект	-3.311	14	0.005
Внутриличностный эмоциональный интеллект	-3.270	14	0.006
Понимание эмоций	-3.648	14	0.003
Управление эмоциями	-3.274	14	0.006
Общий уровень эмоционального интеллекта	-3.441	14	0.004

Note. Student's t-test.

Интересно, что между группами подчиненных и безработных значимых различий нет. Показатели представлены в таблице 3. Ни один из критериев не попадает ни в зону значимых различий, ни в зону неопределенности. Из чего можно сделать вывод, что подчиненные и безработные не имеют между собой ярко выраженных различий.

Таблица 3

Independent Samples T-Test

Различия в группах подчиненные и безработные

Критерии	t	df	p
Беглость	-1.538	52	0.130
Гибкость	0.107	52	0.915
Оригинальность	0.409	52	0.684

Разработанность	1.364	52	0.178
Название	1.069	52	0.290
Общий сырой балл	0.711	52	0.480
Когнитивная флексибельность	0.677	52	0.501
Межличностный эмоциональный интеллект	-1.305	52	0.198
Внутриличностный эмоциональный интеллект	-0.954	52	0.345
Понимание эмоций	-1.571	52	0.122
Управление эмоциями	-1.376	52	0.175
Общий уровень эмоционального интеллекта	-1.343	52	0.185

Note. Student's t-test.

Далее была проведена оценка значимости различий по уровню удовлетворенности, данные в таблице 4. В данной выборке мы можем увидеть значимые различия в категории межличностный эмоциональный интеллект и управление эмоциями. Когнитивная флексибельность, внутриличностный эмоциональный интеллект и категория понимания эмоций попадают в зону неопределенности. Из этого можно сделать вывод, что есть устойчивая взаимосвязь эмоционального интеллекта с пониманием удовлетворенности карьерного статуса человека. Чем лучше человек понимает эмоции, тем лучше он понимает, что ему необходимо добиться, удовлетворен он своим местом в своей карьере. Так как когнитивная флексибельность попадает в зону неопределенности, для более точного понимания необходима большая выборка. Показатели креативности не показали себя. Значимых различий между удовлетворенности своим статусом и всеми показателями креативности не выявлено.

Таблица 4

Independent Samples T-Test

Различия по уровню удовлетворенности

Критерии	t	df	p
Беглость	-0.300	61	0.765
Гибкость	0.695	61	0.490
Оригинальность	2.153	61	0.035
Разработанность	1.030	61	0.307
Название	1.935	61	0.058
Общий сырой балл	1.650	61	0.104
Когнитивная флексибельность	2.842	61	0.006
Межличностный эмоциональный интеллект	3.992	61	< .001
Внутриличностный	3.244	61	0.002

эмоциональный интеллект			
Понимание эмоций	2.947	61	0.005
Управление эмоциями	4.715	61	< .001
Общий уровень эмоционального интеллекта	4.052	61	< .001

Note. Student's t-test.

Оценка различий по параметрам у мужчин и женщин указывает на то, что гендерное различие не взаимодействует с разностью показателей. Данные представлены в таблице 5. Из этого можно предположить, что качественной разницы между мужчинами и женщинами нет. Однако, это требует дополнительного исследования.

Таблица 5

Independent Samples T-Test

Различия между мужчинами и женщинами

Критерии	t	df	p
Беглость	0.752	61	0.455
Гибкость	1.512	61	0.136
Оригинальность	0.849	61	0.399
Разработанность	1.421	61	0.160
Название	2.325	61	0.023
Общий сырой балл	1.618	61	0.111
Когнитивная флексибельность	1.560	61	0.124
Межличностный эмоциональный интеллект	-0.504	61	0.616
Внутриличностный эмоциональный интеллект	0.043	61	0.966
Понимание эмоций	-0.224	61	0.823
Управление эмоциями	-0.427	61	0.671
Общий уровень эмоционального интеллекта	-0.299	61	0.766

Note. Student's t-test.

Исходя из подсчетов проведенного исследования, можно сделать вывод, что когнитивная флексибельность действительно является важным качеством для покорения вершин в карьере. Эмоциональный интеллект, к сожалению, требует большего количества респондентов, но уже сейчас можно увидеть тенденцию к взаимосвязи высокой должности с эмоциональным интеллектом. Креативность, не является важным критерием в карьерном росте. Вероятно, что развивая предложенные качества, человек сможет успешнее развиваться в карьере.

Связь когнитивной флексибельности и высоких достижений в карьере можно объяснить тем, что человеку в связи с часто меняющимися условиями, необходимо подстраиваться к этим условиям. Умение

организовывать познавательную деятельность и интеллектуальное поведение в зависимости от изменившихся условий является важной частью развития в карьере. Человеку необходимо умение подстраиваться под часто меняющиеся условия труда. Можно с уверенностью утверждать, что относительно новый феномен, под названием когнитивная флексибильность, имеет четкую взаимосвязь с развитием в карьере.

Второй важный фактор занимает эмоциональный интеллект. Его связь с карьерными достижениями можно объяснить тем, что необходимо уметь распознавать свои эмоции, управлять ими в меняющихся условиях. Так же успешный человек должен понимать эмоции окружающих, для эффективного взаимодействия.

Взаимосвязи креативности с карьерой не было выявлено. Хотя, не стоит говорить с уверенностью, что это качество не играет важной роли в карьерной лестнице. Креативность возможно проявит себя в профессиях, которые не рассматривались в данном исследовании.

Список литературных источников

- 1) Всероссийская научно-практическая конференция «Личность в ситуации социальных изменений», г. Саратов, 2019 г., «Карьера и организационные изменения», Суровцев А.В., Смирнова А.Ю;
- 2) Лялина Е.Е. «Понятие карьеры и карьерного роста персонала предприятия», Современные наукоемкие технологии. – 2013. – № 10-2. – С. 271-272;
- 3) Кравцова А.К. Влияние степени развития эмоционального интеллекта на эффективность управленческой деятельности в контексте организационной культуры, Изв. Саратов. ун-та. Новая сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2010. Т. 10, вып. 4. С. 69–73.
- 4) Дэниел Гоулман - Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ, 1998, ст.58
- 5) Кургинян, Осаволук, Психологический журнал том 39 номер 2 2018 ст.105-118
- 6) Туник Е.- «Диагностика творческого мышления», М.: Педагогика 2015г.
- 7) <https://sites.google.com/site/emocionalnyjintellekt5555/metody-diagnostiki-ei/oprosnik-emin-d-lusina>