

УДК 159.923:316.6

**УРОВЕНЬ ПРИТЯЗАНИЙ И САМОАКТУАЛИЗАЦИЯ  
КАК ОСНОВА УСПЕШНОСТИ СОТРУДНИКОВ DIGITAL СФЕРЫ****Е. В. Звонова***Кандидат педагогических наук, доцент,  
ORCID 0000-0001-9271-8367,  
e-mail: zevmgpi@rambler.ru,***А. В. Лендина***Московский педагогический университет,  
Ведущий менеджер проектов  
ORCID 0000-0002-4241-8654,  
e-mail: anst.nst@gmail.com,  
ООО «Кокос групп»,  
г. Москва, Россия***THE LEVEL OF CLAIMS AND SELF-ACTUALIZATION AS A BASIS  
FOR THE SUCCESS OF EMPLOYEES IN THE DIGITAL SPHERE****E. V. Zvonova***Candidate of Pedagogical Sciences,  
associate professor,  
ORCID 0000-0001-9271-8367,  
e-mail: zevmgpi@rambler.ru,***A. V. Lendina***Moscow Pedagogical University,  
Lead Project Manager,  
ORCID 0000-0002-4241-8654,  
e-mail: anst.nst@gmail.com,  
LLC "Kokos group",  
Moscow, Russia*

---

**Abstract.** The article is devoted to the study of the psychological characteristics of specialists working in the digital sphere. The authors believe that the characteristics of motivation are critical to the success of digital professionals. The conducted empirical research confirms the hypothesis put forward.

**Keywords:** digital sphere; motivation; self-actualisation; professional success.

---

Проблемы изучения уровня притязаний как процесс постановки индивидуумом задач в соответствии с представлением о собственных способностях были начаты с исследований Курта Левина (Kurt Z. Lewin) [8], однако, в последние десятилетия наблюдается поразительная картина – данный феномен находится в центре внимания многих психологов-практиков, работающих в области социальной и организационной психологии, однако, занимает скромное, периферийное место в фундаментальных исследованиях. Данную ситуацию можно объяснить отсутствием единой методологической основы и многозначность термина, который, видимо, обозначает не один феномен, а

группу связанных между собой явлений [5]. Проблема самоактуализации (self-actualisation), очерченная А. Маслоу в рамках его теории мотивации, как желание человека использовать все свои способности для достижения и достигать того уровня развития, на что он максимально способен [12], занимает большое место в работах современных психологов, работающих в области гуманистической психологии [6; 10].

Самоактуализация рассматривается как основная потребность в иерархической структуре мотивации А. Маслоу [9]. Наибольшее количество работ посвящены поиску факторов, влияющих на уровень самоактуализации и скорости, с которой

люди продвигаются по иерархии. Традиционно основным фактором рассматривался возраст, что подтверждено многочисленными исследованиями, однако экспериментальные результаты, полученные в последние годы, показали, что могут быть выявлены и другие важные факторы, помимо возраста, которые связаны с самоактуализацией. Вполне возможно, что одной переменной может выступить социально востребованная (или нет) профессиональная деятельность [6].

Вместе с тем, вопросы психологических характеристик специалистов, работающих в Digital сфере выступают наиболее актуальными для современной науки и практики, поскольку технологии вносят исключительно большой вклад в сложность, изменчивость и транзитивность современной жизни [3, с. 22]. Необходимость изучения психологических характеристик специалистов, работающих в Digital сфере объясняется во-первых, важностью данной социальной практики для нормального функционирования всего мира; во-вторых, исключительной ролью человеческого фактора во всех сферах цифровизации и роботизации, в-третьих, безусловным влиянием Digital средств на функционирование человеческой психики [2]. В частности, исследования показали связь уровня удовлетворения основных потребностей с показателями невротизма и наличие внутреннего локуса контроля [7], в глобальном масштабе рассматривается специфика киберсоциализации человека [4].

Уровень притязаний напрямую влияет на выбор человеком пути успеха или неуспеха, что крайне важно для профессионального развития.

В основу нашего исследования легло предположение о том, что преобладание высоких и средних показателей уровня притязаний в мотивационной структуре и высоких и средних показателей стремления к самоактуализации являются основой успешности сотрудников Digital сферы.

В исследовании приняли участие 10 человек (5 мужчин и 5 женщин), сотрудники Digital компании КОКОС Group, с опытом работы в сфере Digital не менее 3 лет. Возраст участников исследования от 27 до 38 лет, образование высшее. Статус респондентов в организации: 3 ведущих менеджера и 7 руководителей отделов. Все участники исследования работают в одном департаменте организации.

Успешность респондентов определялась следующими параметрами:

1. Во время беседы респонденты рассказали о своём субъективном восприятии себя как успешного в своей профессиональной сфере.

2. Все респонденты имели успешную карьеру, это проявилось в изменении должности в организации, а также в развитии профессиональных знаний в рамках получения новых компетенций в рамках обучения и стажировок и участия в инновационных проектах.

3. Участники исследования говорили о своём стремлении к дальнейшему развитию и повышению статуса в организации и в знаниях в области Digital.

Проведенные психологические исследования характеристик сотрудников, работающих в Digital сфере показали, что специалистам требуются своеобразные способы переработки информации, а также в её анализе, структурировании, категоризации и оценивании.

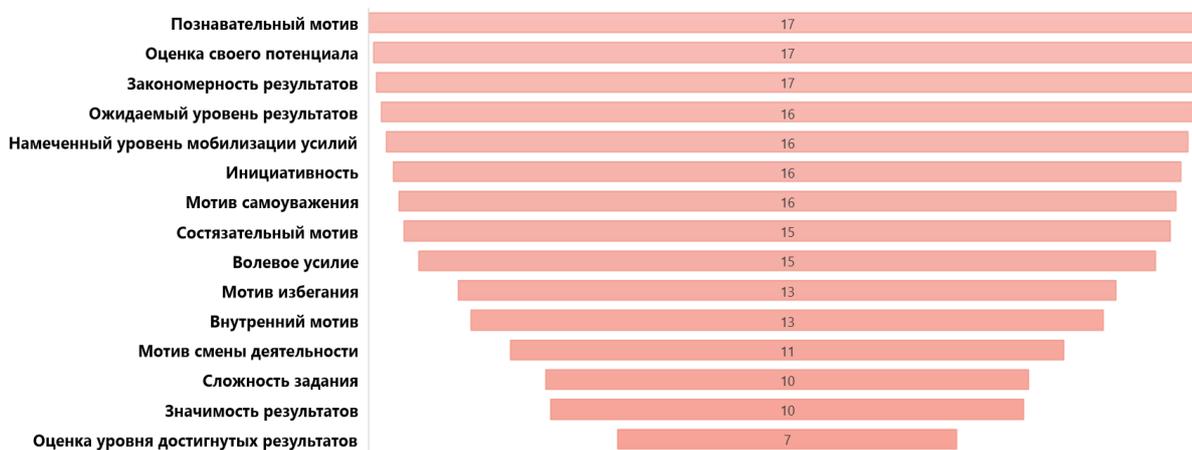
В беседе с HR-специалистом организации Кокос Group удалось выяснить на что они обращают внимание при общении с соискателями в Digital сфере помимо опыта, образования и профессиональных качеств. В набор наиболее ожидаемых личностных качеств современных Digital-специалистов входят следующие: эмоциональная устойчивость, аккуратность, экономность, высокая работоспособность, высокая мотивация, высокая терпимость к неопределенности. Кроме того, уместно оценивать такие индивидуальные показатели как умение в общении быть кон-

структивным и уверенным, а также очень важна стрессоустойчивость.

Результаты, полученные с помощью опросника В. К. Гербачевского, предназначенного для выявления уровней притязаний посредством диагностики компонентов мотивационной структуры личности, позволили провести диагностику уровня притязаний в экспериментальной группе [1]. Для анализа полученных экспериментальных данных был использован описательный метод статистики: мера центральной тенденции – средние показатели.

Так как общепринятых нормативных данных для опросника В. К. Гербачевского нет, был выявлен средний уровень в сравнении с данными группы по медиане. При расчете показателей вариационного ряда получили, что медиана нашего ряда равна показателю 15. Благодаря этому мы смогли увидеть преобладающие компоненты мотивационной структуры уровня притязаний – у участников экспериментальной группы преобладают высокие и средние показатели уровня притязаний, 12 из 15 компонентов (рис. 1).

*Усредненное значение показателей уровня притязаний по компонентам у работников Digital сферы, n=10*



**Рис. 1. Усредненное значение показателей уровня притязаний у работников Digital сферы, n=10.**

Далее был проведен опросник личностных ориентаций (Personal Orientation Inventory, POI) Эверетта Шострома в адаптации А. Ф. Лазукина и Н. Ф. Калины – Опросник диагностики самоактуализации личности САМОАЛ (А. В. Лазукин, Н. Ф. Калина, 1998) [1], предназначенный для выявления структуры самоактуализации личности. На рисунке 2 представлены обработанные усредненные показатели по выборке по опроснику САМОАЛ. Чем выше балл по шкале, тем сильнее выражена та или иная особенность личности, являющаяся ком-

понентом самоактуализации. Выявляем средний уровень в сравнении с данными группы по медиане. При расчете показателей вариационного ряда выявили, что медиана нашего ряда равна показателю 59. На основе полученных данных мы можем сделать вывод о самоактуализации исследуемых сотрудников Digital сферы. На основе расчета этого среднего показателя по группе исследуемых респондентов выявили, что 10 из 11 сфер структуры самоактуализации имеют средний и высокий уровень в группе. Единственная сфера, которая получила низкие показатели в

структуре – взгляд на природу человека. В связи с особенностями деятельности сотрудников Digital сферы данный аспект в

профессиональной деятельности Digital специалистов не играет фундаментальную роль.



*Рис. 2. Усредненные показатели по каждой сфере самоактуализации у работников Digital, n=10.*

В результате проведенного исследования мы можем заключить, что выдвинутое нами гипотетическое предположение о том, что преобладание высоких и средних показателей уровня притязаний в мотивационной структуре и высоких и средних показателей стремления к самоактуализации являются основой успешности сотрудников Digital сферы. Мы рассматриваем полученные результаты как предварительные, требующие дальнейшего расширения базы исследования, а также выявления дополнительных переменных. Поскольку вопросы самоактуализации имеют значение для формирования идентичности, основ нравственности и становления ценностей [11], мы считаем, что необходимо разработать специальные методы диагностики, психологического сопровождения и развития сотрудников Digital сферы, которая потенциально оказывает огромное влияние на жизнь всего современного мира.

**Библиографический список**

1. Бурлачук Л. Ф., Морозов С. М. Словарь-справочник по психодиагностике. – СПб.: Питер, 2007.
2. Величковский Б. М., Князев Г. Г., Валуева Е. А., Ушаков Д. В. Новые подходы в исследованиях творческого мышления: от феноменологии инсайта к объективным методам и нейросетевым моделям // Вопросы психологии. – 2019. – № 3. – С. 3–16.
3. Войскунский А. Е. Киберпсихология: современный этап развития // Южно-российский журнал социальных наук. – 2020. – Т. 21. – № 1. – С. 21–39.
4. Плешаков В. А. Перспектива развития теории киберсоциализации человека в XXI веке // Идеи и идеалы. – 2011. – Т. 2. – № 3. – С. 47–62.
5. Сидоров К. Р. Концепт «Уровень притязаний» в современной психологии // Вестник Удмуртского университета. Серия «Философия. Психология. Педагогика». 2014. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontsept-uroven-prityazaniy-v-sovremennoy-psihologii> (дата обращения: 06.08.2020).
6. Ivztan I., Gardner H. E., Bernard I., Sekhon M., Hart, R. (2013). Wellbeing through self-fulfilment: Examining developmental aspects of self-actualization. The Humanistic Psychologist,

- 41(2), 119–132. <https://doi.org/10.1080/08873267.2012.712076>
7. Lester D., Hvezda J., Sullivan S., Plourde R. (1983) Maslow's Hierarchy of Needs and Psychological Health, *The Journal of General Psychology*, 109:1, 83-85, DOI: 10.1080/00221309.1983.9711513
  8. Lewin K. (1999) *Resolving Social Conflicts: And, Field Theory in Social Science*. Washington: Amer Psychological Assn. 422 p.
  9. Maslow A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-96.
  10. Reiss S., Havercamp S. M. (2005) Motivation in Developmental Context: A New Method for Studying Self-Actualization. *Journal of Humanistic Psychology*. Volume: 45 issue: 1, page(s): 41-53 <https://doi.org/10.1177/0022167804269133>
  11. Winston C. N. (2016). An existential-humanistic-positive theory of human motivation. *The Humanistic Psychologist*, 44(2), 142–163. <https://doi.org/10.1037/hum0000028>
  12. <https://dictionary.cambridge.org/ru/%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%80%D1%8C/%D0%B0%D0%BD%D0%B3%D0%BB%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9/self-actualization>

© Звонова Е. В.,  
Лендина А. В., 2020.