Когнитивный крафтинг как ключевой триггер в проактивном конструировании человеком своей работы

С. Д. Гуриева¹, Е. А. Юмкина¹

¹ Санкт-Петербургский государственный университет 199034, Россия, г. Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7–9

Сведения об авторах:

Светлана Дзахотовна Гуриева

SPIN: 7849-2577

Scopus AuthorID: 15768862700 ResearcherID: N-7093-2014 ORCID: 0000-0002-4305-432X e-mail: gurievasv@gmail.com

Екатерина Анатольевна Юмкина

SPIN: 1528-0964

Scopus AuthorID: 57200223893 ResearcherID: 2220-2015 ORCID: 0000-0003-4539-7235 e-mail: ekaterinayum@gmail.com

Финансирование: РНФ, проект № 22-18-00452 «Психосоциальный дизайн рабочей среды как фактор субъективного благополучия сотрудника и инновационного потенциала организации».

© Авторы (2023). Опубликовано Российским государственным педагогическим университетом им. А. И. Герцена. Аннотация. Проактивное конструирование человеком своей работы (джоб-крафтинг) становится ведущим трендом в научной литературе и одной из перспективных образовательных практик, сочетающих индивидуальное наставничество с тренинговым сопровождением. Выделяют два направления исследований, в которых внимание фокусируется на: 1) постановке задач, формировании отношений и когнитивных способностях; 2) определении требований к работе и поиске ресурсов для ее оптимизации. Недостаток многих исследований состоит в чрезмерной ориентации либо на перекомпоновку задач, либо на нетворкинг, в результате чего упускается из виду важная роль понимания человеком своей работы в связи со своими интересами, ценностями, смыслом жизни. С целью восполнения данного пробела нами был проведен метаанализ обзорных научных исследований в области джобкрафтинга в период с 2001 г (первого упоминания термина в научной литературе) по настоящее время. Одним из показательных результатов обзора стал тот факт, что на теоретическом уровне когнитивный крафтинг признается приоритетным в программах интервенции, но на уровне конкретных методов диагностики и педагогического воздействия имеется дефицит соответствующих разработок. статье обосновывается понимание когнитивного крафтинга работы как важной проактивной стратегии саморегуляции личности, направленной на переосмысление сложившихся отношений между субъектом и средой с целью достижения полноты самореализации. Доказывается, что именно когнитивный крафтинг следует считать ключевым триггером в запуске всего механизма проактивного поведения сотрудника на работе. Данное исследование

может внести вклад в изучение роли индивидуального восприятия контекста, в котором находится сотрудник, в организации им своей работы, позитивном восприятии себя и своей профессии. Передовые исследования когнитивного крафтинга связаны с изучением его влияния на инновационный потенциал личности в решении организационных проблем, стрессоустойчивость и производительность человека. В настоящей статье авторы опираются на теорию активации (Gardner, Cummings 1988), теорию смысла (Леонтьев 2003), идею поиска смысла человеком (Франкл 1990), с позиции которых предлагается обобщенный подход к когнитивному крафтингу и его определение для последующей психометрической операционализации. Подчёркивается, что когнитивный крафтинг – это инструмент повышения собственной значимости человека на работе, формирования позитивной организационной и профессиональной идентичности для достижения баланса между работой и личной жизнью.

Ключевые слова: когнитивный крафтинг работы, проактивная стратегия, организационная и профессиональная идентичность

Cognitive crafting as a key trigger in a person's proactive work construction

S. D. Gurieva¹, E. A. Yumkina¹

¹ St. Petersburg State University 7/9 Universitetskaya Emb., St Petersburg 199034, Russia

Authors:

Svetlana D. Gurieva

SPIN: 7849-2577

Scopus AuthorID: 15768862700 ResearcherID: N-7093-2014 ORCID: 0000-0002-4305-432X e-mail: gurievasv@gmail.com

Ekaterina A. Yumkina

SPIN: 1528-0964

Scopus AuthorID: 57200223893 ResearcherID: 2220-2015 ORCID: 0000-0003-4539-7235 e-mail: ekaterinayum@gmail.com

Funding: The Russian Science Foundation's Grant No. 22-18-00452 'Psychosocial design of the workspace as a factor in the employee subjective well-being and the innovative potential of the organization'.

Copyright:

© The Authors (2023). Published by Herzen State Pedagogical University of Russia. **Abstract**. Proactive design of a person's work (job crafting) is becoming the leading trend in the scientific literature and one of the promising educational practices that combine individual mentoring with training support. There are two areas of research that focus on: 1) goal setting, relationship formation and cognitive abilities; 2) determining job requirements and finding resources to optimize the working process. A flaw in many studies is that they are overly focused on either task repackaging or networking, thereby missing the important role of how people understand their work in relation to their interests, values and meaning in life. In order to fill this gap, we conducted a meta-analysis of research literature reviews in the field of job crafting in the period from 2001 (the first mention of the term in the scientific literature) to the present. One of the revealing results of our analysis is that cognitive crafting is recognized as a priority in intervention programs at the theoretical level, but at the practical level there is a lack of specific methods aimed at diagnostics and pedagogical impact. The article substantiates the understanding of cognitive crafting of work as an important proactive strategy for personal selfregulation, aimed at rethinking the existing relationship between the subject and the environment in order to achieve full self-realization. We prove that cognitive crafting should be considered the key trigger in launching the entire mechanism of an employee's proactive behavior at work. This article can contribute to the understanding of the role of individual perception of the context in which an employee is

located, in the organization of his work, positive perception of him- or herself and the profession. Advanced research on cognitive crafting is related to the study of its influence on the innovative potential of an individual in solving organizational problems, as well as on stress resistance and human productivity. In this article, we rely on the activation theory (Gardner, Cummings 1988), the theory of meaning (Leontiev 2003) and the idea of a person's search for meaning (Frankl 1990) to propose a generalized approach to cognitive crafting and its definition for subsequent psychometric operationalization. We emphasize that cognitive crafting is a tool for increasing a person's self-worth at work and forming a positive organizational and professional identity to achieve a balance between work and personal life.

Keywords: cognitive job crafting, proactive strategy, organizational and professional identity

Введение

Понятие «джоб-крафтинг» было введено в научный оборот в 2001 году для обозначения и решения серьезной проблемы, назревшей в ряде крупных зарубежных компаний. Суть этой проблемы заключалась в том, что с ростом внедрения высоких технологий в производственный процесс многие рядовые сотрудники стали острее ощущать отчужденность от результатов своего труда и испытывать ощущение бессмысленности своей работы, проявляющееся в эмоциональном выгорании, одиночестве, хроническом стресce (Gabriel, Aguinis 2022). Причиной этого состояния является низкая степень свободы рядового сотрудника в компании, в которой преобладает классическая схема организации труда, где определение целей и задач деятельности находится в полномочии руководителя компании или подразделения и, как правило, жестко прописано в должностной инструкции. Иными словами, с точки зрения такого подхода на рядового сотрудника смотрят скорее как на автоматизированную систему, тогда как вызовы нового времени актуализируют потребность в самостоятельной инициативной личности. Спрос на такую личность ощущается и в современном российском обществе, что отражается, в частности, в требованиях ФГОС на всех ступенях образования.

Примечательно, что изменение взгляда на человека и его работу совпало с ростом исследований в области позитивной психологии (Seligman 2002), на методологических основаниях которой основано и одно из главных направлений в разработ-«джоб-крафтинга» (Wrzesniewski, Dutton 2001). Лидеры этого направления (можно назвать компонентным или атрибутивным подходом), A. Wrzesniewski и J. Dutton, определили, что джоб-крафтинг включает в себя изменение рабочих задач, изменение отношений с коллегами и изменение смыслов (отношения к своей работе в целом). Последний род изменений характеризовался ими как когнитивные действия сотрудников и понимался как ключевой во всей системе джобкрафтинга.

Другое направление, в русле которого проведена значительная доля эмпирических исследований, базируется на представлении о крафтинге как управлении своими ресурсами человеком Bakker, Derks 2012). Удобство использования ресурсного подхода в диагностике и разработке программ интервенции на местах, тем не менее, натолкнулось на существенный пробел, который трудно восполнить без вспомогательных теоретических конструктов - это недостаточное внимание именно когнитивному К крафтингу. Необходимость учета той мыслительной работы, которую ocyществляет человек в процессе реорганизации своей профессиональной активности, привело на сегодняшний день к попыткам создания объединяющей модели джоб-крафтинга, в которой соединялись бы достоинства как компонентной, так и ресурсной моделей (Zhang, Parker 2019). В связи с противоречием между признанием центральной роли когнитивных процессов в проактивном конструировании человеком своей работы и недостатком конкретных исследований в этой области целью настоящей статьи стало систематическое рассмотрение конструкта «когнитивный крафтинг».

Материалы и методы

Исследование представляет собой тематический метаанализ обзорных, теоретических и эмпирических статей по проблеме джоб-крафтинга. Поиск осуществлялся в базе данных «Гугл Академия» по ключевым словам «cognitive crafting», «job crafting», «смыслообразование». Статьи были отобраны в соответствии с критериями релевантности, цитируемости и актуальности.

Результаты и их обсуждение

Для того чтобы точно отразить сущность понятия «когнитивный крафтинг», рассмотрим исходное для него понятие джоб-крафтинга. В своем наиболее общем смысле «to craft» означает делать что-то

искусно, с большим мастерством. Иными словами, точным переводом крафтинга» на русский язык является устоявшееся словосочетание «профессиональное мастерство». Но в научном аппарате зарубежной организационной психологии термин джоб-крафтинг приобрел более узкое и специфичное значение. Так, A. Wrzesniewski и J. Dutton определили джоб-крафтинг как действия, которые сотрудники предпринимают в целях реорганизации и переосмысления своей работы в сторону большего ее соответствия своим целям И способностям (Wrzesniewski, Dutton 2001). Как видно уже из этого определения, когнитивная составляющая здесь представлена как центральный механизм гармонизации и адаптации сотрудника к организации. Особенно подчеркивается собственная сознательная активность работника в выборе путей, форм и методов своего просовершенствования. фессионального В результате этого термин джобкрафтинг высвечивает субъектную сторону в профессиональном совершенствовании человека.

модель Атрибутивнаая джобкрафтинга. Далее, те же авторы постулировали, что джоб-крафтинг как система действий может осуществляться в трех формах: как изменение рабочих задач, как изменение отношений с коллегами, как изменение смысла работы (во внутреннем плане). Первые действия направлены на преобразование отношений с физической средой, вторые - с социальной, а третьи изменяют внутреннюю картину мира личности (то есть самого себя). Таким образом, когнитивный крафтинг в исходной (атрибутивной, как мы ее назвали) концепции оказывается фактически деятельностью самосознания. На это указывают и сами авторы, которые в своей модели подчеркивают, что переосмысление человеком своей работы (того значения, которое она имеет для сотрудника) строится на основе Я-концепции и основано на базовой потребности личности в поддержапозитивной самооценки нии

(Wrzesniewski, Dutton 2001, 182). Следовательно, когнитивные изменения являются наиболее фундаментальными и могут привести к трансформации самого подхода к работе.

Ресурсная модель джоб-крафтинга. Теперь обратимся к определению джобкрафтинга в другой, ресурсной модели, где он понимается как «изменения, которые работники самостоятельно вносят в свои собственные рабочие требования и рабочие ресурсы для достижения и/или оптимизации своих личных (рабочих) целей» (Tims, Bakker, Derks 2012, 174). Как видно, и здесь когнитивная составляющая присутствует в связке с самостоятельностью, подчеркивая тем самым субъектную позицию сотрудника. Тем не менее, авторы этой модели на практике рассматривали в основном действия сотрудников по изменению требований на рабочем месте (их расширению или сужению) и характера профессиональных коммуникаций, не углубляясь в вопросы о том, как смысл работы опосредует характер самореализации личности в ней. Иными словами, когнитивный крафтинг здесь если и работает, то на уровне решения сугубо практических задач.

Как уже было сказано выше, большая часть эмпирических исследований и программ интервенций основывается в настоящее время именно на ресурсной модели джоб-крафтинга. Опыт ее применения в программах корпоративного обучения сотрудников обнаружил очень противоречивые и неоднозначные результаты (van den Heuvel, Demerouti, Peeters 2015). Внимательный анализ этих противоречий показывает, что используемые в программах интервенции методы (как правило, короткие сессии тренингов) не соответствуют заявляемым целям, т.е. повышению сознательности, вовлеченности людей в свою работу. Последнее как раз составляет сущность когнитивного крафтинга, который в ресурсной модели отсутствовал, а в последнее время стал определяться как пассивная форма адаптации сотрудника к работе в противовес активным, преобразующим действиям (Bakker, Tims, Derks 2012).

Иерархическая модель джобкрафтинга. Соединить достоинства обеих моделей пытается иерархическая модель джоб-крафтинга (Zhang, Parker В ней, благодаря опоре на теорию целеориентированных действий, сама деятельность рассматривается как разворачивающаяся в двух планах личности: во внутреннем (постановка целей, составление плана) и во внешнем (конкретные действия по реализации цели). Авторы выделяют когнитивный и поведенческий крафтинг как две основные формы джобкрафтинга, которые далее могут касаться пересмотра требований или оптимизации ресурсов. В итоге, в этой концепции когнитивный крафтинг понимается более широко, как подготовительный этап любой целенаправленной активности.

На наш взгляд, возникшая дискуссия в понимании когнитивного крафтинга связана с тем, что в одной из концепций при постулировании важности сознательной активности субъекта сохранился механистический взгляд на него. Так, в ресурсной модели, хотя за человеком и признается определенная доля собственной активности и свободы, но она рассматривается в рамках сугубо прагматических целей компании. В результате этого наиболее разрабатываемым направлением исследований становится изучение копинг-стратегий, где, в частности, решается и проблема глобальных смыслов, которые имеет для человека его работа. Представляется, однако, не совсем корректным отождествить копинг-стратегию с когнитивным крафтингом, потому как копинг имеет конечной целью адаптацию, а крафтинг - творческое совершенствование себя и среды.

Весьма продуктивно в решении противоречия в определении когнитивного крафтинга обращение к близким по тематике работам отечественных авторов. Ранее мы отмечали, что общим моментом во всех определениях крафтинга является акцент на сознательной активности субъ-

екта. Более того, A. Wrzesniewski с коллегами (Wrzesniewski, Buglio, Dutton et al. 2013) обосновали, что ключевой результат крафтинга работы - это изменение смысла и рабочей идентичности (а именно того, что значит работа для человека). Рассмотрим в связи с этим более подробно понятие смысл. Так, в теории деятельности А. Н. Леонтьева личностный смысл является одним из центральных теоретических понятий: «... смысловые связи это те связи, которые не осуществляют деятельность, а осуществляются ею. Процесс их образования и есть тот чрезвычайный процесс, в результате которого возникает психологическое содержание поведения» (Леонтьев 1994, 101). В этой фразе видно, что смысл предстает конкретным содержанием, раскрываемым в деятельности и, более того, личностный смысл выступает также структурной единицей сознания. Развитие смыслов происходит в развитии мотивации человеческой деятельности, а последняя развивается через включенность в разнообразные реальные отношения человека с окружающим миром (прежде всего с миром социальным). Теория Д. А. Леонтьева, углубляя эти положения, говорит о смысловой регуляции «...как об одном из главных компонентов психологической архитектоники человеческой жизнедеятельности...» (Леонтьев 2003, 251).

Возвращаясь к определению когнитивного крафтинга в атрибутивной модели, можно увидеть, что между ним и смысловой регуляцией поведения есть ряд общих моментов. Так, конечная цель обоих классов явлений - это обеспечение оптимального согласования потребностей личности с окружающей (в нашем случае рабочей) средой. Далее, в обоих подчеркивается активная сознательная активность субъекта. Таким образом, мы подошли к тому моменту, когда можно сформулировать более точное определение когнитивного крафтинга: это рефлексивная деятельность личности, направленная на оценку и переосмысление сложившихся отношений между субъектом и средой с целью гармонизации и полноты реализации в ней своего творческого потенциала. В этом определении подчеркиваются следующие моменты.

Во-первых, основываясь на ведущей роли сознания в деятельности человека, утверждается, что когнитивный крафтинг составляет один из центральных механизмов всей системы джоб-крафтинга. Он вовсе не является пассивной формой адаптации человека к ситуации, когда он ничего не в силах изменить, кроме своего отношения, а напротив, представляет собой исходное звено осмысления и планирования собственной активности, в том числе и действий, предполагающих существенное преобразование организационной среды (что упускали из виду сторонники ресурсной модели).

Во-вторых, данное определение расширяет понимание когнитивного крафтинга и в атрибутивной модели. Так, ее авторы исходили из того, что когнитивный крафтинг мотивирован только одной потребностью личности – в сохранении положительной самооценки. Другие виды крафтинга завязаны на свои сугубо соотнесенные мотивы. Как следует из экспериментальных исследований А. Н. Леонтьева, реальная деятельность людей, как правило, полимотивирована, тем более это можно сказать о рефлексивной деятельности, которая направлена на анализ разнообразных отношений человека.

В-третьих, необходимо учитывать, что развитая способность к рефлексии имеет как плюсы (оперативность реагирования на ситуацию, оптимизация деятельности), так и минусы при ее чрезмерности. Затянувшаяся рефлексия собственной деятельности при невозможности изменить что-либо на практике блокирует саму возможность целенаправленной активности.

В-четвертых, с позиции теории активации (Gardner, Cummings 1988) существуют оптимальные условия для максимально плодотворного когнитивного крафтинга – это умеренный уровень стресса на рабочем месте. При повышенном уровне

стрессогенности среды возникают слишком сильные эмоциональные реакции и нервно-психическое истощение, а при слабом уровне стресса деятельность выполняется в режиме «автопилота».

В-пятых, принципиально важным является подчеркивание творческого момента деятельности, когда мы говорим и конструктивном джоб-крафтинге в целом. Если же единственная цель когнитивного крафтинга (как это утверждается основоположниками термина) – согласование рабочей среды со своими личными целями, то в данном случае мы неизбежно приходим к эгоцентрической позиции индивида, которая во многом и обусловливает негативные эффекты индивидуального крафтинга.

Выводы

Проведенный мета-анализ исследований джоб-крафтинга в научной литературе позволяет сформулировать несколько важных содержательных моментов, которые помогут прояснить как понимание самого термина, так и его функционирование в рамках различных моделей.

Во-первых, универсальным и признанным определением джоб-крафтинга является понимание его как действий сотрудников, направленных на реорганизацию и переосмысление своей работы с целью соответствия своим целям и способностям.

Во-вторых, сам процесс понимания и осознания собственных действий подчеркивает устоявшийся тезис о том, что когнитивный крафтинг запускает механизм проактивного поведения сотрудника на работе.

В-третьих, когнитивный крафтинг анализируется в рамках различных моделей: атрибутивной (как система поддержания базовой потребности личности в позитивной самооценке), ресурсной (как оптимизация собственных целей), иерархической (реализуемой в двух формах – внутренней и внешней).

В-четвертых, важным дополнением к пониманию механизма функционирова-

ния когнитивного крафтинга являются классические отечественные работы, посвящённые изучению личностного смысла в рамках деятельностного подхода А. Н. Леонтьева, значительно опередившего изучение данного понятия.

Литература

- Леонтьев, А. Н. (1994) Философия психологии: из научного наследия. М.: Изд-во Моск. ун-та, 287 с. Леонтьев, Д. А. (2003) Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. М.: Смысл, 487 с.
- Bakker, A. B., Tims, M., Derks, D. (2012) Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, vol. 65 (10), pp. 1359–1378. DOI: 10.1177/0018726712453471
- Buonocore, F., de Gennaro, D., Russo, M., Salvatore, D. (2020) Cognitive job crafting: A possible response to increasing job insecurity and declining professional prestige. *Human Resource Management Journal*, vol. 1–16. DOI: 10.1111/1748-8583.12270
- Gabriel, K. P., Aguinis, H. (2022) How to prevent and combat employee burnout and create healthier workplaces during crises and beyond. *Business Horizons*, vol. 65 (2), pp. 183–192.
- van den Heuvel, M., Demerouti, E., Peeters, M. (2015) The job crafting intervention: Effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 88 (3), pp. 511–532.
- Gardner, D. G., Cummings, L. L. (1988). Activation theory and job design: Review and reconceptualization. *Research in Organizational Behavior*, vol. 10, pp. 81–122.
- Seligman, M. (2002) *Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment.* New York: Simon and Schuster, 275 p.
- Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D. (2012) Development and validation of the job crafting scale. *Journal of vocational behavior*, vol. 80 (1), pp. 173–186.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. (2001) Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, vol. 26 (2), pp. 179–201.
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., Berg, J. M. (2013) Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. *Advances in positive organizational psychology*, vol. 1, pp, 281–302.
- Zhang, F., Parker, S. K. (2019) Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of organizational behavior*, vol. 40 (2), pp. 126–146.

References

- Bakker, A. B., Tims, M., Derks, D. (2012) Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, vol. 65 (10), pp. 1359–1378. DOI: 10.1177/0018726712453471 (In English)
- Buonocore, F., de Gennaro, D., Russo, M., Salvatore, D. (2020) Cognitive job crafting: A possible response to increasing job insecurity and declining professional prestige. *Human Resource Management Journal*, vol. 1–16. DOI: 10.1111/1748-8583.12270 (In English)
- Gabriel, K. P., Aguinis, H. (2022) How to prevent and combat employee burnout and create healthier workplaces during crises and beyond. *Business Horizons*, vol. 65 (2), pp. 183–192. (In English)
- Gardner, D. G., Cummings, L. L. (1988) Activation theory and job design: Review and reconceptualization. *Research in Organizational Behavior*, vol. 10, pp. 81–122. (In English)
- Leont'ev, A. N. (1994) *Filosofiya psikhologii: iz nauchnogo naslediya [Philosophy of Psychology: from the scientific heritage. Moscow]*. Moscow: Izd-vo Mosk. un-ta Publ., 287 p. (In Russian)
- Leont'ev, D. A. (2003) *Psikhologiya smysla: priroda, stroenie i dinamika smyslovoj real'nosti [Psychology of meaning: nature, structure and dynamics of semantic reality].* Moscow: Smysl Publ., 487 p. (In Russian)
- Seligman, M. (2002) *Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment.* New York: Simon and Schuster, 275 p. (In English)
- Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D. (2012) Development and validation of the job crafting scale. *Journal of vocational behavior*, vol. 80 (1), pp. 173–186. (In English)

- van den Heuvel, M., Demerouti, E., Peeters, M. (2015) The job crafting intervention: Effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 88 (3), pp. 511–532. (In English)
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. (2001) Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, vol. 26 (2), pp. 179–201. (In English)
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., Berg, J. M. (2013) Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. *Advances in positive organizational psychology*, vol. 1, pp, 281–302. (In English)
- Zhang, F., Parker, S. K. (2019) Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of organizational behavior*, vol. 40 (2), pp. 126–146. (In English)