



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

XX Апрельская
Международная
научная конференция
по проблемам развития
экономики и общества
9-12 апреля 2019 г.

Психологический контракт и карьерный капитал талантливых работников

Елена Игоревна
КУДРЯВЦЕВА
eikudriavtseva@hse.ru



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Организационный талант как этическая дилемма

- Признание организацией за работником особого статуса (Zenger, Folkman, 2017)
- Особый статус работника – компонент его карьерного капитала (Arthur et al, 1999) и структурный компонент его персонального бренда (Fleisher et al, 2014; Rodrigues et al, 2016)
- Карьерный капитал может быть реализован не только на организационном, но и на внешнем рынке труда (Sullivan, Arthur, 2006)
- Организация стремится стать долгосрочным (и/или единственным) бенефициаром использования потенциала талантливого работника
- Работник стремится стать распорядителем своего карьерного капитала и извлечь из него максимум конвертаций

Признание сотрудника талантом не только не снимает этических дилемм в отношениях «работодатель – работник», но и добавляет новые



Психологический контракт как инструмент преодоления этической дилеммы

- Психологический контракт как инструмент укрепления взаимного доверия (Rousseau, 2000)
- Психологический контракт как интегратор взаимных усилий, направленных на развитие вовлеченности и производительности (O'Connor, Crowley-Henry, 2017)
- Перезаключение психологического контракта в меняющейся ситуации – форма разрешения перманентно обостряющейся этической дилеммы (Veetil, Al Mehairbi, 2015)

Психологический контракт рассматривается и исследуется как показатель (маркер) баланса в разрешении этических дилемм. Его инструментальная функциональность не исследована



Расценивают ли талантливые работники психологический контракт как инструмент разрешения конфликта интересов?

Работнику важен не сам контракт, а маркеры «пороговой ситуации»
(Rigotti, 2009)

- Полуструктурированные интервью со 110 работниками 3 крупных компаний:
 - производство сложной техники
 - ритейл
 - телекоммуникации
- Выделение семантических опор, их типологизация
- Формирование особых индексов, отражающих роль формализуемых параметров на принятие решения оставить компанию
- Выявление сценариев использования психологического контракта как инструмента разрешения конфликта интересов



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Направленность работников на перезаключение психологического контракта

- Прямой обман (нарушение договоренностей)
- Получение отрицательной обратной связи
- Формальная обратная связь (умалчивание)
- Позитивная обратная связь без упоминания транзитивного компонента
- Перемещение (повышение в должности) других работников (пришедших позже, демонстрирующих не лучшие результаты и пр.)

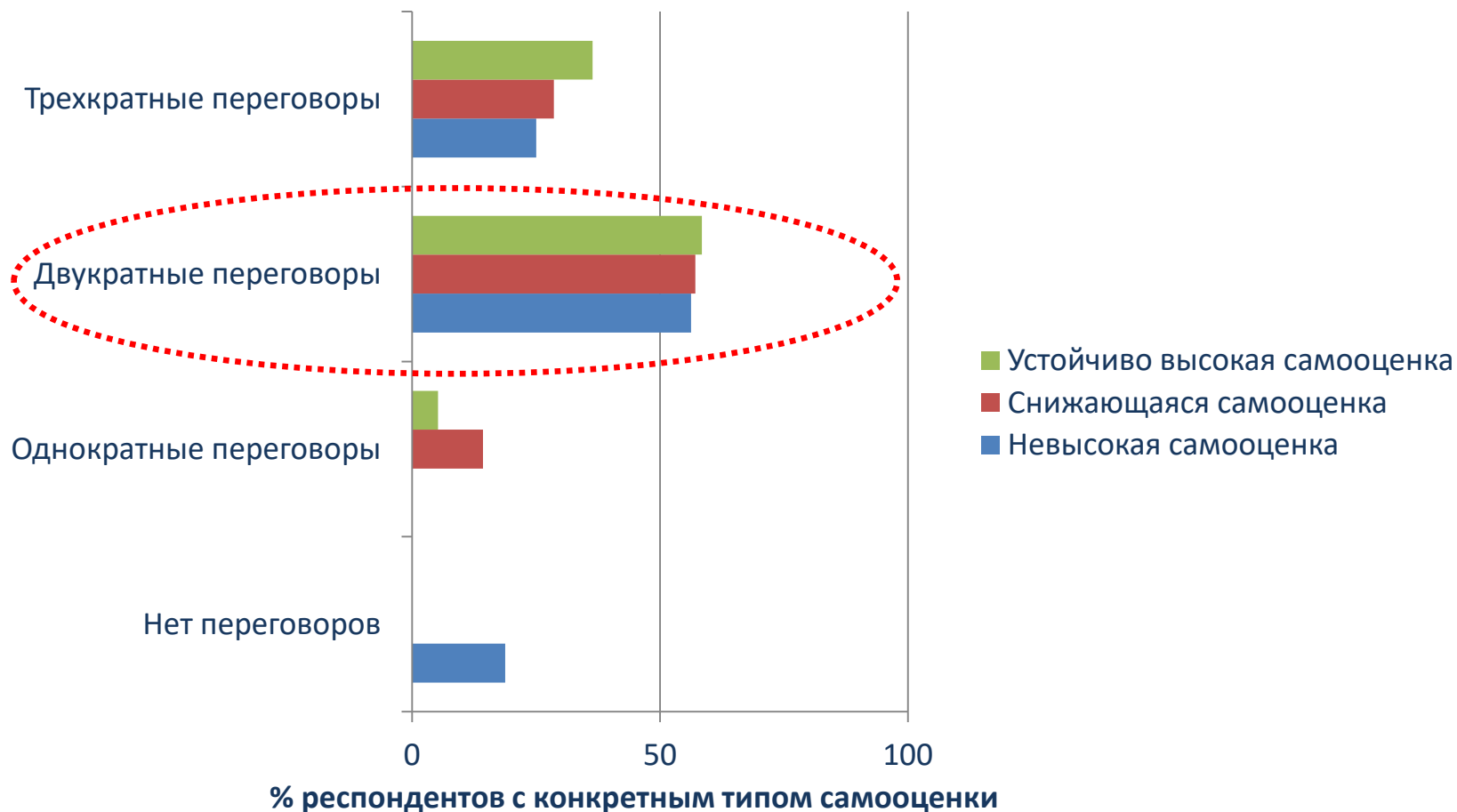


От «испугаться
и затаиться»

до «немедленно
объясниться»

Работник воспринимает свой карьерный капитал
как предмет защиты

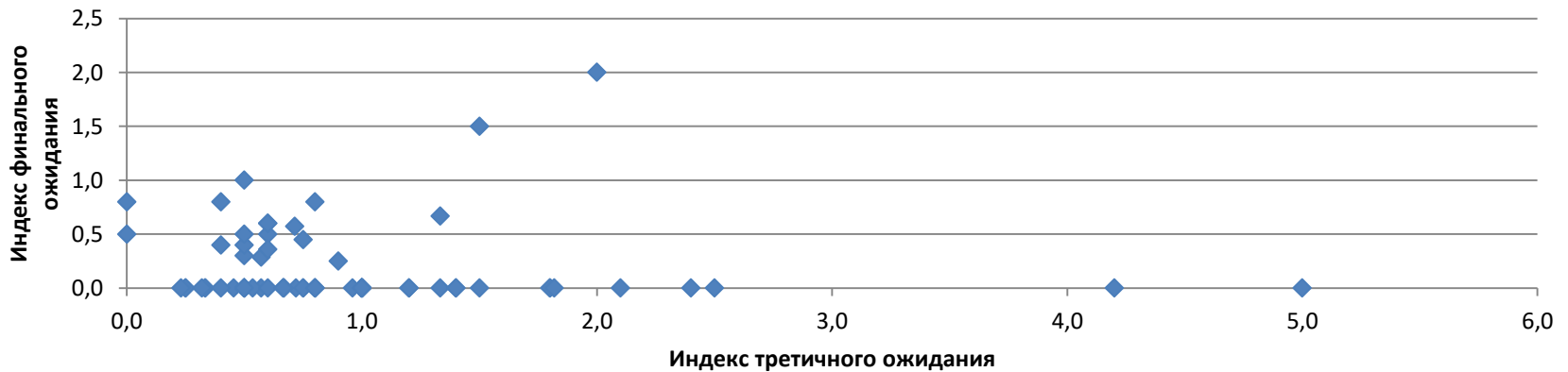
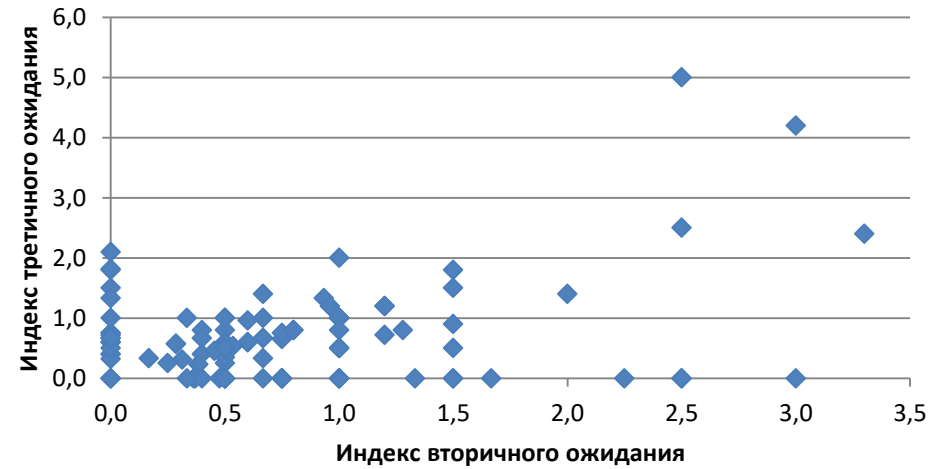
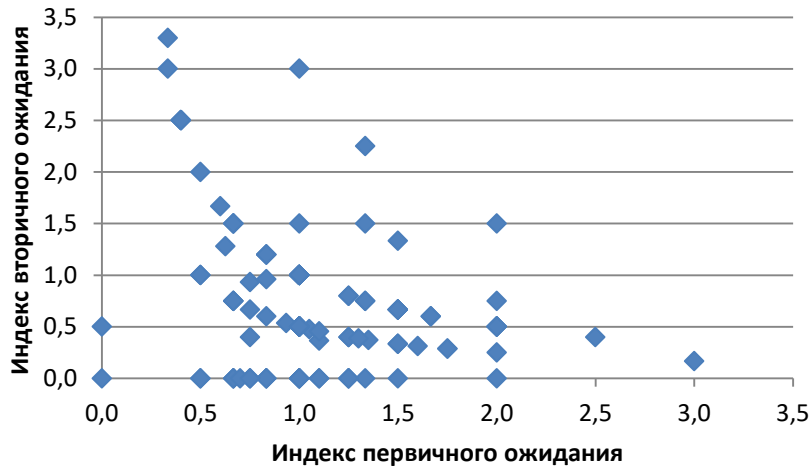
Переговоры как показатель готовности работника к борьбе за карьерный капитал





НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

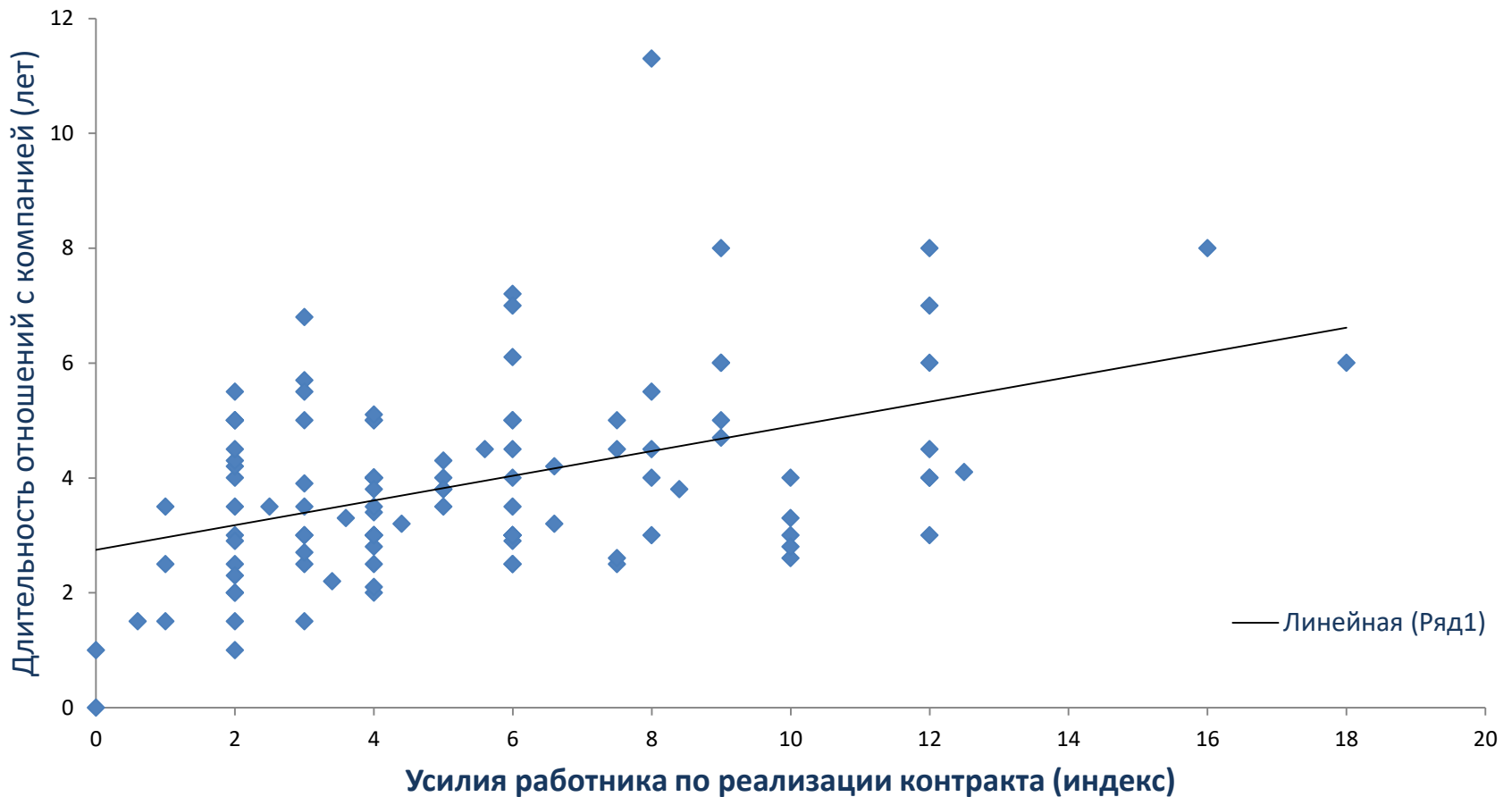
Шаги от переговоров к переговорам





НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Работники сражаются за сохранение отношений



Сценарии использования психологического контракта как инструмента

Психологический контракт –
маркер моей реальной
стоимости на рынке труда



Психологический контракт –
маркер отношения
организации к работникам

Переговоры приводят к изменению баланса между
релятивной и транзитивной стороной психологического контракта



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

XX Апрельская
Международная
научная конференция
по проблемам развития
экономики и общества
9-12 апреля 2019 г.

Психологический контракт и карьерный капитал талантливых работников

Елена Игоревна
КУДРЯВЦЕВА
eikudriavtseva@hse.ru