

**УДК 159.9****Определение взаимосвязи категорий «увлеченность работой» и «профессиональное Я»: на примере рекламных специалистов****Янчицкая Злата Станиславовна**

Аспирант,  
кафедра гуманитарных и социальных дисциплин,  
Технологический университет дважды Героя Советского Союза,  
летчика-космонавта А.А. Леонова,  
141070, Российская Федерация, Королев, ул. Гагарина, 42;  
e-mail: z.yanchitskaya@gmail.com

**Аннотация**

В статье рассматривается роль увлеченности работой в становлении специалиста в области рекламы, приводятся определения понятий «увлеченность работой», «профессиональное Я». Обоснована взаимосвязь двух понятий «увлеченности работой» и «профессиональное Я». Приводится описание «увлеченности работой» в разрезе существующих теоретических исследований. Например, как «увлеченность работой» соотносится с профессионализацией. Обозначена дальнейшая перспектива и актуальность проведения эмпирических исследований, посвященных изучению профессионального Я и феномена «увлеченности работой» с целью пополнения знаний в психологии профессий, в частности, представления о специфике деятельности рекламных специалистов. Также остается неизученным вопрос, как уровень увлеченности меняется со временем, и как это влияет на развитие профессионального Я, так как современные исследования преимущественно сфокусированы на текущем состоянии, не учитывая динамики изменений.

**Для цитирования в научных исследованиях**

Янчицкая З.С. Определение взаимосвязи категорий «увлеченность работой» и «профессиональное Я»: на примере рекламных специалистов // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2025. Т. 14. № 1А. С. 22-27.

**Ключевые слова**

Увлеченность работой, профессиональное Я, рекламный специалист.

## Введение

Психологические аспекты играют важную роль в профессиональной деятельности. HR-специалисты и специалисты по внутренним корпоративным коммуникациям ищут инструменты управления корпоративным духом, чтобы поддерживать у сотрудников высокий уровень мотивации и увлеченности, а также измеряют удовлетворённость разными составляющими рабочего процесса.

Увлечённость работой чаще всего определяется как «[...] позитивное, приносящее удовлетворение, связанное с работой состояние ума, которое характеризуется энергией, преданностью делу и поглощённостью» [Шауфели, 2015]. Люди, сфокусированные на своей трудовой деятельности, обладают высоким уровнем энергии, с энтузиазмом относятся к своей работе и полностью погружены в свою трудовую деятельность. Благодаря своей сильной преданности и сосредоточенности на своей трудовой деятельности увлеченные работники демонстрируют лучшую производительность при выполнении своих должностных обязанностей. Кроме того, благодаря своей открытости новому опыту, увлеченные работники имеют больше творческих идей, обладают предприимчивостью и склонны к инновационным решениям.

Субъективные ощущения сотрудника во время ежедневной трудовой деятельности становятся всё более актуальной темой, когда речь заходит о качестве работы. Но как удовлетворённость и увлечённость сотрудника коррелируют с его деловыми результатами? Психолог В.Г. Асеев раскрывает понятие «мотивация» как «множество видов побуждений, таких как мотивы, потребности, интересы, цели и стремления, влечения, мотивационные установки» и др [Асеев, 1976].

## Основное содержание

Увлеченность работой включает в себя осознание более глубокого смысла выполняемой работы, который выходит за рамки простой отработки заработной платы. Сотрудник будет придавать ценность своей позиции и роли в компании, и это, вероятно, будет связано с его самовосприятием.

Вильмар Шауфели отметил, что увлеченность работой как конструкция, основана на трех состояниях: энергичность, преданность делу и погруженность. Энергичность как выражение мотивации в работе, а преданность делу как показатель понимания сотрудником смысла работы; преданность своему делу влечет за собой чувство гордости за свою работу и выполняемые задачи. Наконец, погруженность означает степень, в которой сотрудник сосредоточен на работе и счастливо «поглощён» ею; Поглощенные работники не замечают течения времени, и поэтому им трудно оторваться от своих задач [Шауфели, 2015].

При этом Кристина Маслах и Майкл Лейтер концептуально связывают увлеченность работой с эмоциональным выгоранием. С их точки зрения, эмоциональное выгорание и увлеченность работой — это «два конца одного континуума». Таким образом, эмоциональное выгорание — это «отсутствие увлеченности работой», характеризующееся «истощением», «цининизмом» и «неэффективностью». Каждый сотрудник может находиться где-то на грани между эмоциональным выгоранием и вовлеченностью [Leiter, Maslach, 2005].

Чаще выгорают работники «помогающих профессий» и сферы «человек — человек». Специалисты рекламного рынка входят в зону риска. Например, эмоциональное выгорание в рекламе — это состояние физического и психического истощения, возникшее в ответ на

перенапряжение при работе с людьми.

Некоторые причины выгорания в рекламной сфере:

- Активная и высокая динамика рынка. Специалисты быстро строят карьеру, при этом не всегда рассчитывая свои силы, как следствие, их ожидания не оправдываются.
- Специфика рекламной индустрии. Интеллектуально-творческая деятельность требует повышенных эмоциональных затрат.
- Негативная обратная связь от внешнего мира. У многих специалистов происходит «внутренний протест» и напряжение в тех случаях, когда ожидание и реальность в восприятии конечного результата деятельности не совпадает, так как специалисты имеют свойство оценивать свой продукт гораздо выше, чем окружающие.

Увлеченность работой связана не только с результатами деятельности организации, но и с состоянием здоровья сотрудников. Считается, что увлеченные работники полны энергии и реже жалуются на стресс, связанный с работой, который может оказать серьезное негативное воздействие на здоровье работников. Например, высокий уровень увлеченности работой был связан с меньшим количеством потерянных рабочих дней из-за несчастных случаев, меньшим количеством проблем со здоровьем и отсутствием болезней, а также улучшением общего состояния здоровья. Демероути, Баккер, Де Йонге и Шауфели обнаружили, что увлеченность работой отрицательно коррелирует с головными болями, болью в груди и другими психосоматическими жалобами на здоровье [Bakker, Schaufeli, Leiter, Taris, 2008].

Уильям Кан связал количество умственных и физических усилий, которые человек вкладывает в свою работу и ростом уверенности в себе. Когда сотрудники здоровы ментально и физически, они будут более физически увлечены в свою работу. Ученые-психологи схожи во мнении, что эмоционально увлеченные работой люди испытывают страсть к жизни, и наоборот: личное благополучие побуждает к тому, чтобы выстраивать позитивно окрашенные отношения с работой [Kahn, 1990].

Увлеченность работой стоит рассматривать как один показателей эффективности профессионализации. Профессионализация – целостный непрерывный процесс становления личности специалиста и профессионала, который начинается с момента выбора профессии, длится в течение всей профессиональной жизни человека и завершается, когда человек прекращает свою профессиональную деятельность. Как отмечает А.К.Маркова [Маркова, 1996], «эффективность процесса профессионализации определяется рядом показателей: объективные (позволяют судить о степени соответствия личности человека требованиям профессии (производительность, надежность и т.д. труда человека), и субъективные (выявляющие степень соответствия профессиональной деятельности требованиям личности (степень удовлетворенности человека трудом, отношение к себе как профессионалу и т.д.)). Говоря об увлеченности работой, стоит отметить, что это субъективный показатель.

По мнению А.К. Марковой [Маркова, 1996], достаточно устойчивые системы отношений в профессиональной деятельности (к делу и труду, к себе, к коллегам) образуют профессиональный менталитет человека и определяют его профессиональные позиции. Можно различать общие профессиональные позиции (отношения к своей профессии в целом) и конкретные профессиональные позиции (отношения к разным сторонам своего труда). Исходя из вышесказанного, увлеченность работой стоит воспринимать как один из элементов профессионального менталитета сотрудника.

Очевидно и бесспорно, что труд эффективен при наличии смысла профессиональной деятельности. А.К.Маркова пишет, что «смысл – это основания для оценки человеком значимости профессиональной деятельности лично для себя, то есть пристрастное личностно

опосредованное индивидуальным опытом отношение человека к труду» [Маркова, 1996]. Только будучи индивидуально эмоционально окрашенными, ценностные ориентации, идеалы (значения) превращаются в смыслы для конкретного человека. В связи с этим, кажется вполне уместно отметить, что увлеченность работой является важным компонентом в смысловом отношении человека к его труду.

Поскольку «смысл труда» относится к мотивационной сфере сотрудника, следует логичный выбор, что «увлеченность работой» тоже относится к мотивационной сфере профессиональной деятельности.

Увлеченность работой и профессиональное Я – это два взаимосвязанных феномена в психологии. Осознание этой взаимосвязи поможет практикующим психологам выработать стратегии не только для роста деловой эффективности клиентов, но и качество жизни.

Наиболее емко «профессиональное Я» можно охарактеризовать следующим образом: это то, как человек воспринимает себя в рамках профессиональной деятельности [Глуханюк, Дьяченко, 2005]. Профессиональное Я стоит воспринимать в контексте нескольких понятий:

- Идентичность (презентация себя через род деятельности: я рекламист);
- Ценности и убеждения (то, что имеет значение для индивида в его деловой жизни);
- Стремления и амбиции (то, что мотивирует достигать новых вершин);
- Навыки и компетенции.

Высокая мотивация к выполнению задач, стремление к саморазвитию, готовность преодолевать трудности – это одни из ключевых характеристик проявления увлеченности работой.

Несколько практических примеров взаимосвязи увлеченности работой и профессионального Я рекламных специалистов:

- Графический дизайнер, который увлечен своим делом, часто создает более оригинальные и концептуальные работы;
- Менеджер по разработке специальных проектов может проводить сверхурочные часы за работой над концепцией или сбором фактуры для материала;
- SMM-специалист, увлеченный своей работой, может пойти на курсы графического дизайна, чтобы создавать еще больше визуальных единиц контента или полностью отойти от содействия графическому дизайнеру.

Опираясь на существующие научные данные в психологии труда, можно сформулировать взаимосвязь между увлеченностью работой и профессиональным Я.

- Формирование идентичности (увлеченность работой позволяет человеку выстраивать ассоциацию со своей работой, тем самым, укрепляя его профессиональное самоопределение);
- Стремление к самореализации (увлеченность работой позволяет достигать прогресса в карьере, тем самым, раскрывая профессионально-личностный потенциал);
- Синхронизация ценностей и трудовой занятости (увлеченность позволяет искать ту работу, которая соответствует системе нравственных идей и убеждений индивида, тем самым, соблюдая баланс между личной и деловой аспектами жизни человека);
- Развитие компетенций (увлеченные специалисты повышают свои знания и навыки, тем самым, достигая качественного роста. Профессиональное Я получает возможности расширения, формируя внутреннюю экспертность работника);
- Выработка устойчивых механизмов к стрессовым факторам (увлеченность работой помогает легче переживать трудовые вызовы, тем самым, сохраняя не только позитивное восприятие профессии, но и собственное профессиональное Я).

## Заключение

Увлеченность работой – это не просто абстрактное понятие в общей системе психологии труда, а феномен, требующий прикладного изучения. Те компоненты, за счет которых формируется увлеченность работой, позволяют расширять возможности профессионального Я, так как внутренние нарциссические механизмы требуют формирования успешного карьерного пути (в зависимости от установок индивида). На этом фоне изучение различных аспектов увлеченности и их влияние на профессиональное Я выглядит актуальным и перспективным направлением для проведения теоретических эмпирических исследований. Например, как разные виды увлеченности влияют на самоидентификацию и профессиональные цели. Также остается неизученным вопрос, как уровень увлеченности меняется со временем, и как это влияет на развитие профессионального Я, так как современные исследования преимущественно сфокусированы на текущем состоянии, не учитывая динамики изменений.

## Библиография

1. Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирование личности. - М., Мысль, 1976.
2. Глуханюк Н. С., Дьяченко Е. В. Я в профессии и профессиональное Я: Результаты исследований. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.- пед. ун-та, 2005. 173 с.
3. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. - М., 1996. - 190 с.
4. Пряжников Н. С. Профессиональное самоопределение. - М., 2008.
5. Психология труда : учебник для вузов / под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 308 с.
6. Шауфели В. Увлеченность работой. Как научиться любить свою работу и получать от нее удовольствие. М.: Когито Центр, 2015. 150 с.
7. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – 2-е изд., перераб., доп. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
8. Bakker A.B., Schaufeli W.B., Leiter M.P. & Taris T.W. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology // *Work & Stress*. 2008. Vol. 22. P. 187–200.
9. Kahn W. A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work // *Academy of management journal*. – 1990. – Т. 33. – No. 4. – С. 692-724.
10. Leiter M. P., Maslach C. *Banishing Burnout: Six Strategies vor Improving Your Relationship With Work*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers. 2005. 566 p.

## Determining the Relationship Between the Categories "Work Engagement" and "Professional Self": A Case Study of Advertising Specialists

**Zlata S. Yanchitskaya**

Postgraduate Student,  
Department of Humanities and Social Disciplines,  
Technological University named after twice Hero of the Soviet Union, cosmonaut A.A. Leonov,  
141070, 42 Gagarin str., Korolev, Russian Federation;  
e-mail: z.yanchitskaya@gmail.com

### Abstract

The article examines the role of work engagement in the development of advertising specialists, providing definitions of the concepts "work engagement" and "professional self." The relationship

---

Zlata S. Yanchitskaya

between the two concepts of "work engagement" and "professional self" is substantiated. The description of "work engagement" is presented in the context of existing theoretical research. For example, how "work engagement" correlates with professionalization. The further perspective and relevance of conducting empirical research on the study of professional self and the phenomenon of "work engagement" are outlined, aiming to expand knowledge in the psychology of professions, particularly in understanding the specifics of advertising specialists' activities. Additionally, the question of how the level of engagement changes over time and how it affects the development of the professional self remains unexplored, as modern research is predominantly focused on the current state, without considering the dynamics of changes.

### For citation

Yanchitskaya Z.S. (2025) Opredelenie vzaimosvyazi kategoriy "uvlechenost rabotoy" i "professionalnoe Ya": na primere reklamnykh spetsialistov [Determining the Relationship Between the Categories "Work Engagement" and "Professional Self": A Case Study of Advertising Specialists]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennyye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 14 (1A), pp. 22-27.

### Keywords

Work engagement, professional self, advertising specialist.

### References

1. Aseev V. G. Motivation of behavior and personality formation. - M., Mysl, 1976.
2. Glukhanyuk N. S., Dyachenko E. V. Self in the profession and professional self: Research results. Ekaterinburg: Publishing house Ros. state prof.-ped. Univ., 2005. 173 p.
3. Markova, A.K. Psychology of professionalism / A.K. Markova. - M., 1996. - 190 p.
4. Pryazhnikov N. S. Professional self-determination. - M., 2008.
5. Labor psychology: textbook for universities / edited by E. A. Klimov, O. G. Noskova. — 2nd ed., revised. and additional - Moscow: Yurayt Publishing House, 2025. - 308 p.
6. Schaufeli V. Passion for work. How to learn to love your job and enjoy it. M.: Kogito Center, 2015. 150 p.
7. Psychology of professions: A textbook for university students. – 2nd ed., revised, additional. – M.: Academic Project; Ekaterinburg: Business book, 2003. – 336 p.
8. Bakker A.B., Schaufeli W.B., Leiter M.P. & Taris T.W. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology // *Work & Stress*. 2008. Vol. 22. P. 187–200.
9. Kahn W. A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work // *Academy of management journal*. – 1990. – T. 33. – No. 4. – C. 692-724.
10. Leiter M. P., Maslach C. Banishing Burnout: Six Strategies vor Improving Your Relationship With Work. San Francisco: Jossey-Bass Publishers. 2005. 566 p.