

**Федеральное государственное бюджетное учреждение науки  
ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК**

На правах рукописи

**ПЛЮЩЕВА ОЛЬГА АЛЕКСАНДРОВНА**

***Структура профессиональной жизнеспособности специалистов  
социально-экономических профессий***

Специальность: 5.3.3 – Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика (психологические науки)

Диссертация на соискание учёной степени  
кандидата психологических наук

Научный руководитель:  
доктор психологических наук,  
заместитель директора по научной работе,  
главный научный сотрудник лаборатории  
психологии труда, эргономики, инженерной  
и организационной психологии  
ФБГУН «Институт психологии РАН»  
Махнач Александр Валентинович

Москва – 2023

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ.....	5
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ЖИЗНЕСПОСОБНОСТИ.....	16
1.1. Междисциплинарные исследования проблемы жизнеспособности человека.....	16
1.2. Исследования жизнеспособности в психологической науке.....	18
Основные выводы главы 1.....	27
ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЯ ЖИЗНЕСПОСОБНОСТИ В КОНТЕКСТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	28
2.1. Структура профессиональной жизнеспособности.....	28
2.1.1. Организационный уровень профессиональной жизнеспособности.....	31
2.1.2. Групповой (межличностный) уровень профессиональной жизнеспособности.....	34
2.1.3. Индивидуальный уровень профессиональной жизнеспособности.....	38
2.2. Характеристики профессиональной жизнеспособности специалистов социально-экономических профессий.....	45
Основные выводы главы 2.....	51
ГЛАВА 3. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СТРУКТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЖИЗНЕСПОСОБНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОФЕССИЙ.....	55
3.1. План и организация эмпирического исследования.....	55
3.2. Описание выборки исследования.....	57
3.3. Обоснование методов и методик исследования.....	63
Основные выводы главы 3.....	69

ГЛАВА 4. РЕЗУЛЬТАТЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ СТРУКТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЖИЗНЕСПОСОБНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИОНОМИЧЕСКИХ ПРОФЕССИЙ.....	70
4.1. Анализ субъективных оценок факторов риска и защиты профессиональной деятельности специалистов, отражающихся в структуре профессиональной жизнеспособности.....	70
Основные выводы параграфа 4.1.....	81
4.2. Исследование взаимосвязей компонентов общей, профессиональной жизнеспособности, субъективных оценок специалистов о жизнеспособности субъектов труда, индивидуально-психологических и социально-психологических характеристик климата в коллективе.....	83
Основные выводы параграфа 4.2.....	117
4.3. Анализ структуры профессиональной жизнеспособности субъектов труда и определение условий повышения эффективности деятельности специалистов.....	119
Основные выводы параграфа 4.3.....	134
ГЛАВА 5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	136
5.1. Основные результаты диссертационного исследования.....	136
5.2. Перспективы исследования профессиональной жизнеспособности.....	139
5.3. Общие выводы по диссертации.....	141
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	142
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	168
Приложение 1. Тестовые методики психодиагностического обследования респондентов.....	168
Приложение 2. Анкеты для письменного опроса респондентов.....	183
Приложение 3. Методы, методики и показатели, примененные в эмпирическом исследовании.....	186
Приложение 4. Результаты статистической обработки данных (корреляционный анализ).....	188

Приложение 5. Результаты статистической обработки данных (факторный анализ).....	196
Приложение 6. Результаты статистической обработки данных (контент-анализ).....	200

## ВВЕДЕНИЕ

### **Актуальность исследования и научная разработанность проблемы.**

Изменения в мировом сообществе в области политики, экономики, экологии, здравоохранения и прочих повышают чувство неопределенности, провоцируют коллективные страхи перед будущим и психологические проблемы у населения разных стран (К.А. Абульханова, Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, Т.П. Емельянова, В.П. Позняков, Т.А. Нестик и др.) [2; 28; 32; 55; 84 и др.].

Исследования в области изучения феномена жизнеспособности человека особенно актуально в наше время, подверженное быстрым и кардинальным изменениям. В широком смысле под жизнеспособностью понимают способность к выживанию, самостоятельному существованию и развитию вопреки воздействию неблагоприятных внешних обстоятельств. Факторы, определяющие жизнеспособность системы, включают в себя множество, взаимодействующих друг с другом, биологических, психологических, социальных и культуральных компонент. Феномену жизнеспособности в психологической науке посвящены многочисленные исследования, большинство из них – в зарубежной литературе. К настоящему моменту изучение феномена жизнеспособности в психологии проходит пятую исследовательскую волну, постепенно переходя в своем понимании от бихевиорального подхода к экологическому. В отечественной науке впервые это понятие было упомянуто в 1968 году Б.Г. Ананьевым [4]. Более глубоко тема жизнеспособности стала развиваться в работах А.В. Махнача [64; 65; 66; 71 и др.], А.И. Лактионовой [50; 51; 53; 54 и др.], Е.А. Рыльской [93; 94; 95 и др.], А.А. Нестеровой [80; 81 и др.], Ю.В. Постыляковой [8; 87 и др.], В.А. Капустиной [39; 40 и др.], С.А. Наличаевой [78; 79 и др.] и др.

Психологические исследования феномена жизнеспособности изучают особенности личности и ее готовность к сопротивлению и выживанию в социуме,

мало затрагивая ее деятельность в профессиональной стороне жизни. В последнее время феномен жизнеспособности в профессиональной среде занимает все больше внимания, что объясняется интересом к экономическому росту, прогрессом в технологической отрасли, не соразмерным изменениям в социальной и экологической сферах, что требует более тщательного изучения специфики жизнеспособности человека-профессионала, но пока только начинает свое развитие.

Иностранцы в области профессиональной жизнеспособности, по большей части, уделяют внимание проблемам жизнеспособности организации (трансформируясь в ее понимании от метафоры механической системы к биологической), обращаясь к темам устойчивости предприятий и использованию ими таких стилей управления, которые способствуют адаптации и готовности к преодолению неблагоприятных ситуаций, катаклизмов, чрезвычайных обстоятельств (Liu, Yin [178]; Reich, Zautra, Hall [198]; Salanova, Llorens, Martínez [209]; Sheffi [212]; Sutcliffe, Vogus [216]).

В области российской науки, посвященной изучению психологии трудовой деятельности человека, интерес исследователей направлен на характеристики жизнеспособности специалиста как субъекта труда. Объемное изучение этого феномена впервые было представлено в коллективной монографии «Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты» (2016) [31]. Л.Г. Дикой и А.В. Махначем подчеркивается, что «эффективность профессиональной деятельности зависит не только от собственно профессиональных знаний, умений, навыков работника, но и от тех личностных качеств, которые сформировались у него до начала профессиональной карьеры и продолжают формироваться в трудовой деятельности» [69, с. 73]. Последнее важно для социомических профессий, так как подчеркивает постепенное смещение исследований проблемы профессиональной пригодности в сферу психологии личности и социальной психологии.

А.Л. Журавлев и А.Н. Занковский подчеркивают, что с развитием отечественной психологии труда «усилия психологов будут способствовать укреплению корпоративной социальной ответственности, росту жизнеспособности организаций и культурной интеграции в интересах самих организаций и общества в целом» [33, с. 84].

Актуальность нашего исследования, таким образом, определена недостаточной разработкой темы профессиональной жизнеспособности в отечественной науке, а также важностью изучения компонентов, уровней, факторов риска и защиты этой интегративной характеристики, что и определило тему нашего научного интереса, цели и задачи исследования, а также научную новизну и практическую значимость работы.

**Цель исследования:** изучение структуры профессиональной жизнеспособности специалистов социэкономических профессий.

**Объект исследования:** профессиональная жизнеспособность специалистов социэкономических профессий.

**Предмет исследования:** структура (уровни, компоненты, факторы риска и защиты) профессиональной жизнеспособности специалистов социэкономических профессий.

**Теоретическая гипотеза:** структура профессиональной жизнеспособности является многоуровневой, многокомпонентной и лежит в основе прогноза готовности, эффективности субъекта к трудовой деятельности в сложных условиях труда.

**Частные исследовательские гипотезы:**

1. Структура профессиональной жизнеспособности отражается в субъективных оценках специалиста о факторах риска и защиты профессиональной деятельности субъектов труда.

2. Предполагается, что общая жизнеспособность человека и его профессиональная жизнеспособность как субъекта труда прямо взаимосвязаны друг с другом.

3. Профессиональная жизнеспособность человека, предполагается, включает как устойчивые, так и динамические характеристики, подверженные влиянию различных факторов (социально-психологический климат в коллективе, занимаемая должность, профессиональный статус, условия труда, стаж работы и пр.).

4. Понимание особенностей структуры жизнеспособности профессиональной деятельности помогает оценить вероятность изменений профессиональной жизнеспособности специалиста в сложных условиях труда.

5. Определение специфики уровней, факторов и компонентов структуры профессиональной жизнеспособности специалиста является необходимым условием для выбора мер, направленных на повышение эффективности его деятельности в сложных условиях труда.

**Задачи исследования.** Для достижения поставленной цели и проверки исследовательских гипотез были поставлены следующие задачи:

а) задача теоретического исследования – проанализировать литературные источники, позволяющие выявить уровни, факторы и компоненты структуры профессиональной жизнеспособности;

б) задачи эмпирического исследования –

1. изучить особенности понимания специалистами факторов риска и защиты, которые могут быть соотнесены со структурой профессиональной жизнеспособности;

2. изучить взаимосвязи общей и профессиональной жизнеспособности с характеристиками социально-психологического климата в коллективе у специалистов, имеющих разный статус в организации;

3. изучить характеристики структуры профессиональной жизнеспособности (занимаемая должность, профессиональный статус, условия труда, стаж работы и пр.), способствующие формированию и поддержанию профессиональной жизнеспособности специалистов, имеющих разный статус в организации;



4. определить индивидуально-психологические характеристики стажеров (кадровый потенциал организации), прогнозирующие их профессиональную жизнеспособность;

5. выделить в структуре профессиональной жизнеспособности субъектов труда социально-психологические характеристики для прогноза эффективности деятельности специалиста.

### **Научная новизна и теоретическая значимость работы.**

1. Впервые в отечественной психологии дано теоретическое обоснование и проведено эмпирическое исследование феномена профессиональной жизнеспособности с опорой на уже существующие подходы к изучению благополучия профессионала и организационной среды в отечественной и зарубежной психологии труда. Дано определение термина «профессиональная жизнеспособность специалиста».

2. Рассмотрены взаимосвязи общей, профессиональной жизнеспособности с характеристиками социально-психологического климата в коллективе.

3. Впервые предложена структура профессиональной жизнеспособности как трехуровневого, двухфакторного и многокомпонентного конструкта.

4. Выделены устойчивые (такие, как локус контроля, копинг-стратегии и пр.) и динамические (такие как мотивация, социально-психологический климат и пр.) характеристики профессиональной жизнеспособности специалистов социоэкономических профессий, имеющих разный профессиональный статус в организации.

5. Показано, что оценка профессиональной жизнеспособности субъекта труда должна включать объективно-измеряемые показатели и субъективные представления о профессиональной жизнеспособности на всех ее уровнях.

6. Проведена верификация структуры профессиональной жизнеспособности в социально-ориентированной организации на выборке специалистов социоэкономических профессий (руководители подразделений, рядовые сотрудники,

специалисты, работающие по договору о безвозмездном оказании услуг, стажеры).

**Практическая значимость исследования.** Подобран и экспериментально обоснован диагностический инструментарий для оценки профессиональной жизнеспособности специалистов социэкономических профессий, который может быть использован в практике отбора, подбора и сопровождения специалистов разных видов деятельности в сложных условиях труда. Разработана авторская анкета субъективных представлений специалиста о профессиональной жизнеспособности в организации социальной направленности, которая может быть использована для оценки профессиональной жизнеспособности субъектов труда в смежных областях профессиональной деятельности.

Материалы и результаты исследования позволяют осуществить дифференцированный подход к подготовке специалистов социэкономических профессий, работающих в сложных условиях труда, и могут быть применены:

- для разработки методических рекомендаций и программ оценки готовности специалистов к деятельности в сложных условиях труда;
- при разработке научно-практических методов изучения феномена профессиональной жизнеспособности разных трудовых коллективов и специалистов социэкономических профессий, работающих в сложных условиях труда;
- при подборе технологий и мероприятий, направленных на оценку, укрепление и повышение уровня профессиональной жизнеспособности субъектов труда (организаций, рабочих групп, специалистов).

Результаты диссертационного исследования могут быть использованы:

- в практической деятельности специалистов служб сопровождения кадрового состава, занимающихся отбором, подготовкой и повышением квалификации специалистов;

– служб поддержки и консультирования руководителей, кадрового менеджмента и рядового состава сотрудников организаций, работающих в сложных условиях труда;

– в преподавательской деятельности при разработке учебных курсов и программ соответствующего профиля.

**Теоретико-методологическую основу исследования составили:** принципы субъектно-деятельностного и системного подходов в психологии (К.А. Абульханова-Славская, А.В. Брушлинский, Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн и др.), междисциплинарного подхода к проблемам человека (Б.Г. Ананьев), профессионализма и психологических аспектов эффективности труда (А.А. Алдашева, Л.Г. Дикая, Е.П. Ермолаева, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский, Е.А. Климов и др.), социокультурный подход (Ю. Бронфенбреннер), жизнеспособности человека (Л.Г. Дикая, Э.В. Зеер, Е.В. Куфтяк, А.И. Лактионова, А.В. Махнач, А.А. Нестерова, Т.А. Нестик, Ю.В. Постылякова, Е.А. Рыльская, Э.Э. Сыманюк, С.А. Хазова, G. Bonanno, N. Garmezy, A.S. Masten, H.I. McCubbin, M. Ungar, E.E. Werner и др.).

**Методы и методики исследования.** Для достижения поставленной цели, решения задач и проверки гипотез нами были использованы: 1) теоретико-аналитические и обобщающие методы (анализ литературных источников); 2) методы сбора эмпирических данных (беседа, анкетирование, тестирование); 3) качественные, количественные и интерпретационные методы (методы статистической обработки и анализ данных).

В целях исследования профессиональной жизнеспособности специалистов социномических профессий использовались: устный (беседа) и письменный опросы (пять авторских анкет и тесты). Были применены: тест «Жизнеспособность взрослого человека» (Махнач, 2016); методика «Мотивация к карьере» (Ное, Ное, Bachhuber, 1990; адаптация – Могилёвкин, 1997); «Карта-схема» изучения психологического климата коллектива (Лутошкин, 1977); «Экспресс-методика» по изучению социально-психологического климата в

коллективе (Михалюк, Шалыто, 1990); тест «Шкала диагностики самооэффективности» (Sherer, Maddux, 1982; адаптация – Бояринцева, 1995); тест «Шкала настойчивости» (Duckworth, Peterson, Matthews, Kelly, 2007; адаптация – Гордеева, Осин, 2010); «Методика исследования локуса контроля (Rotter, 1966; адаптация – Елисеев, 1994); методика «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях» (Endler, Parker 1990; адаптация – Крюкова, 2001); тест «Краткий индекс самоактуализации» (Jones, Crandall, 1986).

Статистическая обработка эмпирических данных осуществлялась с помощью программ Microsoft Office EXCEL 2007 и IBM SPSS Statistics 23.0.

Для математической обработки эмпирических данных были применены методы: подсчет средних значений, контент-анализ с последующим частотным анализом, корреляционный анализ по методу коэффициента ранговой корреляции Спирмена, эксплораторный факторный анализ.

**Характеристика выборки.** В эмпирическом исследовании приняли участие специалисты и стажеры (кадровый потенциал) некоммерческой организации, на момент исследования предоставляющей услуги по оказанию информационной поддержки и психологической помощи по вопросам, связанным с проблемами онкологии, инсульта и паллиативного лечения. Респонденты выборки являлись штатными сотрудниками (группа руководителей и рядовых сотрудников) и специалистами, работающими по договору о безвозмездном оказании услуг, а также стажерами организации. Все специалисты имели высшее профильное образование, опыт работы и при приеме в штат или по договору о безвозмездном оказании услуг, проходили собеседование, дополнительное профильное обучение и отбор.

Общая выборка исследования составила 346 человек (мужчины – 7,6%, женщины – 92,4%, средний возраст – 36,5). Выборку первого этапа исследования составили штатные сотрудники и специалисты, работавшие по договору о безвозмездном оказании услуг (n=180, мужчины – 7,0%, женщины – 93,0%, средний возраст – 36,8). Выборку второго и четвертого этапа – специалисты

организации (n=106, мужчины – 7,5%, женщины – 92,5%, средний возраст – 36,7), в том числе 53 штатных сотрудника (руководители подразделений – 19 человек, рядовые – 34 человека) и 53 специалиста, работавших по договору о безвозмездном оказании услуг. Выборку третьего этапа составили стажеры организации (n=60, мужчины - 8,3%, женщины - 91,7%, средний возраст – 36,0).

### **Основные положения, выносимые на защиту.**

1. Профессиональная жизнеспособность специалиста может быть рассмотрена как структура, включающая уровни, факторы, компоненты, детерминированная личностными и социально-психологическими характеристиками профессионала.

2. Общая жизнеспособность человека включает его профессиональную жизнеспособность, прямо взаимосвязана с ней, является ее основой и поддерживается высоким уровнем его жизнеспособности как специалиста.

3. Оценка профессиональной жизнеспособности субъекта труда включает объективно-измеряемые (с помощью методического материала) показатели и субъективные представления специалистов об уровне его жизнеспособности, учитывает наличие и специфику факторов риска и защиты профессиональной жизнеспособности, особенностей межличностного, группового взаимодействия, а также особенности устойчивости тех или иных индивидуально-психологических характеристик специалистов.

4. Анализ структуры профессиональной жизнеспособности специалиста дает возможность прогнозировать ее изменения, а также предположить готовность и способность специалиста к эффективному осуществлению своей деятельности в сложных условиях труда.

**Достоверность и обоснованность результатов** и выводов проведенного эмпирического исследования была обеспечена: 1) предварительным теоретическим анализом литературных данных по проблеме; 2) репрезентативностью группы респондентов; 3) применением психологических методов, адекватных задачам исследования; 4) соблюдением требований к

валидности и надежности используемых методик исследования; 5) использованием современных статистических методов обработки и анализа данных; 6) применением адекватных критериев оценки достоверности полученных результатов; 7) высокой согласованностью и непротиворечивостью полученных результатов исследования.

**Апробация и внедрение результатов работы.** Основные идеи, положения, результаты и выводы исследования отражены в публикациях автора и докладывались на конференциях, круглых столах, форумах: Всероссийской юбилейной конференции ИП РАН «Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития», Москва, 2017; XIX международной научно-практической конференции молодых учёных «Векторы развития современной России-2021», Москва, 2021; Научной конференции с международным участием «Психология в меняющемся мире: проблемы, гипотезы, перспективы», посвященная 25-летию факультета психологии ЮУрГУ (НИУ), Челябинск, 2021; II Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Человек в условиях неопределенности», Самара, 2021; III Международной научно-практической конференции «Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии», Москва, 2021; Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Синдром эмоционального выгорания. Как сохранить себя в профессии? Клинические грани, подходы, решения на современном этапе», Санкт-Петербург, 2021; V Международной научной конференции «Психология стресса и совладающего поведения: вызовы, ресурсы, благополучие», Кострома, 2019; Всероссийской научно-практической конференции с международным участием памяти академика РАО А.В. Петровского «Социальная психология и общество: история и современность», Москва, 2019; II Международной научно-практической конференции «Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии», Москва, 2018; IV Петербургском

международном онкологическом форуме «Белые ночи 2018», Санкт-Петербург, 2018; Ежегодном международном круглом столе «Психологическое сопровождение личности в условиях онкологического заболевания», Калининград, 2018; Всероссийской научно-практической конференции «Психологическая помощь социально-незащищенным лицам с использованием дистанционных технологий (интернет-консультирование и дистанционное обучение), Москва, 2018; Международной конференции по консультативной психологии и психотерапии, посвященной памяти Ф.Е. Василюка, Москва, 2018; IX Всероссийском съезде онкопсихологов, Москва, 2017; VIII Научно-практической конференции «Ребенок в ситуации тяжелого заболевания: практика психосоциальной реабилитации», Москва, 2017; VI EAFO-EACF Basic Oncology Course, Москва, 2017; Курсе Университета Общественной палаты РФ «Лидеры социальных изменений», Москва, 2017; Конференции "Между отчаянием и надеждой: экзистенциально-аналитическое понимание и методы преодоления кризиса", Москва, 2017; лаборатории психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии Института психологии РАН (2015-2023).

**Структура диссертации.** Диссертация состоит из введения, пяти глав, включая выводы и заключение, списка литературы (229 источников, в том числе 116 на иностранных языках). Объем основного текста составил 167 листов. Объем текста приложений – 39 листов. Содержание текста проиллюстрировано 35 таблицами (20 таблиц в основном тексте и 15 – в приложениях), 12 рисунками и 6 приложениями.

## **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ЖИЗНЕСПОСОБНОСТИ**

### **1.1. Междисциплинарные исследования проблемы жизнеспособности человека**

В таких областях знаний как экология, философия, экономика, биология, медицина, менеджмент, инженерия, кибернетика концепции жизнеспособности посвящены многочисленные исследования, довольно полно представленные в зарубежной науке. Тема жизнеспособности также развивается в общественных науках, социальной психологии, анализе корпоративных рисков, активно обсуждается на международном уровне.

Первоначально этот термин начал применяться в физике материалов, подразумевая способность запасать упругую энергию и отклоняться под действием нагрузок, не подвергаясь разрушению, что является значимым качеством строительной конструкции. Постепенно он перешел в биологию, экологию, педагогику и психологию. Рост научно-технического прогресса делает все более актуальными способности к выносливости, преодолению, устойчивости, восстановлению и выживанию.

В истории, философии, социологии и кибернетике сформировалась традиция исследования жизнеспособности человека в широком социальном контексте и в рамках теории систем. Ученые выделяют социально-психологические факторы устойчивого, жизнеспособного общества, такие как: совершенствование системы управления, объединение и кооперация людей на всех уровнях, гуманизация отношений, развитие культуры, укрепление института



семьи [1; 7; 11; 17; 30; 91; 110 и др.]. В исторической науке жизнеспособность трактуется в широком смысле, как жизнеспособность общества или государства. А.П. Назаретян, рассуждая о жизнеспособности общества, говорит о значении культурных регуляторов, как механизмов сдерживания агрессии, и технологического потенциала [77]. У А. Тойнби читаем: «каждый раз одни общества проигрывают, другие успешно находят решение, но вскоре некоторые из решений оказываются несовершенными в новых условиях, тогда как другие проявляют жизнеспособность даже в изменившихся обстоятельствах» [104, с. 26].

В биологии жизнеспособность является основным способом адаптации организма в окружающей среде. В медицине жизнеспособность рассматривается как интегральная характеристика, выступающая ядерным компонентом здоровья человеческого организма [90; 92; 206 и др.].

Для педагогики большое значение имеет вопрос формирования и развития качеств личности, способствующих становлению жизнеспособного субъекта общественной жизни [39; 49; 86; 97; 217 и др.]. В социологии в контексте жизнеспособности говорят о совладании, прохождении кризисных этапов общественной жизни, устойчивости различных социальных групп, подчеркивается роль деятельности и социальной поддержки [37; 63; 113; 177; 198 и др.].

В психологических исследованиях тема жизнеспособности человека получила применение в рамках изучения восстановительных и защитных процессов, которые функционируют, когда биологические, психологические, социальные, экономические и политические системы человека подвергаются стрессу [31; 188; 198]. В психологии жизнеспособность трактуется как свойство личности, обеспечивающее не только адаптивные возможности человека, но и тенденцию к эффективной творческой жизнедеятельности [61; 93], а также как способности, «являющиеся субъективными условиями успешного осуществления определенного рода деятельности» [12, с. 1139], связанной с выживанием в сложных условиях жизни. Исследования жизнеспособности сопряжены с

изучением личностных черт и качеств человека, а также с анализом социально-психологических факторов [34; 38; 95; 105; 162 и др.].

Жизнеспособность – многосложный и многогранный феномен. К его изучению нас привел интерес к особенностям профессионального выгорания специалистов социэкономических профессий, расширив наши взгляды до участия профессиональной жизнеспособности в преодолении стрессов, связанных с работой в сложных условиях труда [64; 67]. Факторы защиты участвующие в формировании «иммунного ответа» на воздействия неблагоприятных обстоятельств трудовой деятельности – составляющие профессиональной жизнеспособности субъекта труда. Они подразумевают рассмотрение многоуровневости, многоаспектности и многомерности в изучении феномена жизнеспособности человека и окружающей его среды.

## **1.2. Исследование жизнеспособности в психологической науке**

В психологической науке существует ряд определений концепта «жизнеспособность», в том числе ее описывают как процесс позитивной адаптации, динамично изменяющийся в контексте неблагоприятных обстоятельств, влияющих на психическое и физиологическое благополучие человека [34; 51]. В этом ключе изучение жизнеспособности имеет существенное значение для дисциплины «психология здоровья», основной функцией которой является изучение сохранения равновесия между личностью человека, средой его обитания и влияющими на них событиями, вплоть до экстремальных.

И.И. Брехман понимает здоровье человека как «способность сохранять соответствующую возрасту устойчивость в условиях резких изменений

количественных и качественных параметров триединого источника сенсорной, вербальной и структурной информации» [16, с.27]. Б.С. Братусь выделяет три уровня психологического здоровья [15]. К первому уровню можно отнести выбор преимущественно ассимилятивно-аккомодативного способа приспособления, ко второму – адаптивный способ, сохраняющий при этом некоторую тревожность личности и поэтому находящийся в зоне риска, к третьему – творческий способ преодоления трудностей, созидательная позиция и достаточный резерв сил для преодоления стресса.

Психологическое здоровье личности, таким образом, можно понимать не как отсутствие болезни, а как наличие определенных личностных характеристик, позволяющих не только адаптироваться к обществу, но и развиваясь самому, содействовать его развитию. Именно такой способ понимания психологического здоровья нашел отражение в русле позитивной психологии и последней волны исследований феномена жизнеспособности человека.

Самое раннее упоминание жизнеспособности в контексте психологического знания было отмечено в 1942 году, когда М. Сковайл написала про способность к преодолению у детей, попавших в сложные жизненные обстоятельства [211]. После этого в 1976 году термин «resilience» упоминает Н. Гармези, изучая природу детской психопатологии [153].

Э.С. Мастен, известная своими исследованиями по этой теме, используя системный подход, говорит, что «resilience» может в широком смысле трактоваться, как способность динамической системы успешно адаптироваться к нарушениям, которые угрожают функционированию, выживанию или развитию системы [182].

В словаре термин «resilience» переводится на русский язык как «упругость», «эластичность», «способность к быстрому восстановлению», «ударная вязкость» [76]. Наиболее соответствующий слову «resilience» эквивалент в русском языке, по мнению А.В. Махнача, имеет термин «жизнеспособность». Махнач А.В. трактует ее, как «способность человека к преодолению неблагоприятных

жизненных обстоятельств с возможностью восстанавливаться и использовать для этого все возможные внутренние и внешние ресурсы, способность к жизни во всех ее проявлениях, способность существовать и развиваться» [64, с.94-95].

А.И. Лактионова под жизнеспособностью понимает «индивидуальную способность человека к управлению собственными ресурсами, обеспечивающая высокий предел личностной психической адаптации в контексте развития личности, а также социальной и профессиональной самореализации человека в условиях социальных, культурных норм и средовых условий» [54, с.113].

Е.А. Рыльская трактует жизнеспособность как «интегральную возможность его качественно своеобразного становления в сфере социального бытия, реализуемая в форме универсальной смыслотворческой коммуникабельности» [93, с.10].

А.А. Нестерова определяет жизнеспособность как «системное качество личности, характеризующее органическое единство индивидуальных и социальных способностей человека к эффективному применению средств позитивного самовыражения и самореализации в рамках определенных социальных условий жизни» [81, с.61].

Смежные с термином «жизнеспособность» понятия «адаптация», «социальная адаптация», «регуляция», «саморегуляция», «контроль поведения», «защитные и совладающие механизмы», «жизнестойкость» разводит А.И. Лактионова, подчеркивая, что «жизнеспособность оказывает влияние на развитие регуляции и саморегуляции, а также на психологический уровень регуляции поведения – контроль поведения, который определяет не только типы стратегий совладания, но и виды предпочитаемых психологических защит» [50, с.14]. Таким образом, «жизнеспособность, как потенциал индивида, оказывает позитивное влияние на процессы регуляции, саморегуляции, на контроль поведения, копинг, защиты и жизнестойкость, которые являются механизмами адаптации (и, в частности, социальной адаптации) индивида» [50, с.14].

В исследованиях западных ученых, изучающих феномен жизнеспособности, перечисляются индивидуальные (характер, способы принятия решений, коммуникабельность, адекватная самооценка, внутренний локус контроля, оптимизм и пр.), семейные (поддерживающая ресурсная атмосфера в семье, сплоченность и пр.) и внешние защитные факторы (социальная защита интеграция в социум и пр., предоставляющие возможность формирования интереса к жизни и творчеству) [152; 160; 207; 223 и др.]. Жизнеспособность, таким образом, влияет на формирование саморегуляции, копинг-стратегии, выбор психологических защит. Ряд исследований посвящено изучению этих механизмов в русле детской и подростковой психологии [51; 208; 227].

В другой модели жизнеспособности Л. Полк (1997) выделит четыре паттерна: а) диспозиционный (уверенность, хорошая самооценка, здоровье и пр.), б) реляционный (отношения с другими людьми и роли человека в обществе), в) ситуационный паттерн (навык оценки стрессовой ситуации, способность к принятию решений, выбору способов преодоления), г) философский паттерн (мировоззрение, смыслы, отношения к жизни и своему опыту) [194].

Экологический подход У. Бронфенбреннера [125] повлиял на пятую волну изучения феномена жизнеспособности человека, учитывающего взаимовлияние индивидуальных, межличностных и социальных факторов [56; 65]. Развитие это направление получило в работах М. Унгар [220]. В коллективной монографии М. Унгар с соавт., указывает на важность в понимании жизнеспособности учета ключевых постулатов [188]:

1. Мультисистемное понимание жизнеспособности объясняет ее как сосуществование взаимозависимых систем (биологической, психологической, социальной, экологической – естественной или искусственно созданной).

2. То, как жизнеспособная система преодолевает трудности и конкуренцию зависит от ее гибкости, наличия ресурсов и поставленных целей.

3. Для объяснения закономерностей, которые проявляют системы при поддержании своего функционирования в периоды спада и стресса, необходимо

учитывать пять процессов (сопротивления, сопротивляемости, восстановления, адаптации, трансформации) и семь принципов жизнеспособности (а – жизнеспособность проявляется при неблагоприятных обстоятельствах; б – жизнеспособность - это процесс; в – когда жизнеспособная система проходит через преодоления трудностей она оказывает влияние на другие взаимозависимые системы и готова к компромиссам с ними; г – жизнеспособная система открыта, динамична и сложна; д – жизнеспособная система способствует объединению; е – жизнеспособная система демонстрирует возможности для экспериментирования и обучения; ж – жизнеспособная система включает разнообразие, избыточность и причастность).

4. Чем более многосистемно описывается понятие жизнеспособности, тем более оно полезно при разработке исследований и вмешательств, направленных на решение сложных проблем, с которыми сталкиваются люди и окружающая среда.

В отечественной науке экологический подход в рамках изучения феномена жизнеспособности человека был продолжен в работах А.В. Махнача. Разработанная А.В. Махначем модель жизнеспособности, включает шесть взаимосвязанных компонентов [66; 67]:

1. «Самоэффективность», включая самоконтроль, положительную самооценку, мобилизацию когнитивных ресурсов для достижения желаемых целей и пр.;

2. «Настойчивость», включая упорство, готовность продолжать борьбу за восстановление баланса, разработку новых планов и пр.;

3. «Совладание и адаптация», включая управление потребностями в сложных обстоятельствах, эмоциональную, когнитивную и поведенческую саморегуляцию, копинг-стратегии и пр.;

4. «Внутренний локус контроля», включая умение управлять ходом своей жизни, ответственность, оценку своих возможностей и пр.;

5. «Религиозная вера и духовная жизнь», включая духовность, мировоззренческую направленность, саморазвитие, нравственное поведение и пр.;

6. «Семейные и социальные взаимосвязи», включая способность к выстраиванию этих связей в своем окружении, включая способность давать и получать поддержку, выстраивать эмоционально близкие отношения.

На основании представленных моделей и концепций жизнеспособности в настоящее время проведено много исследовательских работ. Наш интерес лежал в области исследований жизнеспособности в системе помощи людям, оказавшимся в сложной жизненной ситуации из-за столкновения с тем или иным заболеванием, нарушающим здоровье и социальную жизнь.

Исследование Х. Гарридо-Эрнансаис с соавт. (2020), проведенное в различных группах населения, в том числе среди людей, столкнувшихся с проблемами тяжелых хронических заболеваний, было направлено на изучение различий в использовании определенных стратегий совладания и их связи с жизнеспособностью [154]. Результаты показали, что различные группы населения демонстрируют в среднем одинаковую степень жизнеспособности. Однако они используют стратегии совладания по-разному: например, люди, живущие с ВИЧ, как правило, используют больше эмоционального выражения и изоляции и ищут меньше помощи, чем другие люди, а онкологические больные, как правило, изолируют себя меньше, чем население в целом. Руминация была связана с более низкой устойчивостью во всех подвыборках, но остальные стратегии имели различные взаимосвязи с жизнеспособностью в зависимости от типа популяции. Для родителей онкобольных детей позитивное мышление, как правило, коррелирует с более высокой жизнеспособностью. Эмоциональное самовыражение, изоляция и самообвинение, как правило, связаны с более низкой жизнеспособностью, но есть определенные группы населения, в которых это не так. Наконец, решение проблем и избегание негативных мыслей были связаны с более высокой жизнеспособностью среди взрослого населения в целом, а обращение за помощью было связано с более высокой жизнеспособностью только

в случае взрослых, живущих с ВИЧ. Таким образом, определенные стратегии совладания используются в зависимости от типа стрессора, с которым сталкиваются люди, а эффективность таких стратегий совладания, с точки зрения результатов жизнеспособности, варьируется от популяции к популяции. Важно, чтобы исследователи и практики учитывали эти факты, адаптируя мероприятия по укреплению психического здоровья и жизнеспособности; например, терапевтические вмешательства с онкобольными людьми должны быть сосредоточены на снижении руминации, в то время как вмешательства с родителями детей с онкологией должны уменьшать изоляцию, самообвинение и повышать позитивное мышление.

Н. Мохаммадсалехи с соавт. (2022), изучая жизнеспособность родителей в семьях детей с онкологическими заболеваниями, подчеркивают, что в значительной степени жизнеспособность связана с социальной поддержкой [185]. Повышение самооэффективности и улучшение общего состояния здоровья являются двумя важными факторами, которые связаны с лучшей жизнеспособностью таких родителей. Поэтому полезными программами могут быть мероприятия для семей пациентов, направленные на повышение жизнеспособности всей семьи и снижение стресса за счет повышения социальной поддержки и самооэффективности. Кроме того, получение образования в области духовного здоровья является облегчением для тех родителей, которые заботятся о детях с онкологией в долгосрочной перспективе.

В исследовании Р. Бабич с соавт. (2020) показано, что чем выше жизнеспособность, тем ниже уязвимость и риск заболеваемости [117]. Жизнеспособные люди склонны быть оптимистичными, они склонны видеть во всем полезный опыт, фокусироваться на личных сильных сторонах и качествах, использовать конструктивную критику, развивать тесные отношения с другими, иметь развитые социальные навыки и эмоциональную осознанность. Хорошая сопротивляемость предотвращает начало болезни, обеспечивает хорошее здоровье, облегчает и ускоряет заживление, а также обеспечивает продуктивную



жизнь и чувство благополучия, несмотря на хроническую болезнь. Эксперты по сопротивляемости считают, что любой человек может укрепить свою жизнеспособность и, таким образом, способствовать улучшению здоровья и, если он болен, облегчить болезнь и ускорить выздоровление.

Как указывается в работе Э. Ролбецки с соавт. (2016), большая часть литературы по хронической боли фокусируется на биологическом воздействии этого состояния, и очень мало внимания уделяется жизненному опыту пациентов с хронической болью и пониманию их жизнеспособности [204]. Результаты исследования показывают, что пациенты с хронической болью проявляли жизнеспособность четырьмя способами:

1. развитие чувства контроля, независимый поиск информации и перекрестная проверка этой информации с рекомендациями своих врачей;
2. активное участие в медицинском и дополнительном лечении;
3. установление социальных связей;
4. проявление принятия боли и позитивного влияния.

Полученные результаты подтверждают необходимость того, чтобы клиницисты оценивали и лечили пациентов с хронической болью через призму жизнеспособности и этапов заболевания. Проводимые исследования изучали, как на жизнеспособность влияют организационные и институциональные изменения.

Содействие жизнеспособности является важнейшим элементом психосоциальной помощи пациентам. Исследования жизнеспособности в области онкологии и других острых и хронических заболеваний охватывают всех участников терапевтического процесса: пациента, его близких и медицинский персонал [118; 130; 141; 180; 195]. Факторы жизнеспособности включают исходные характеристики (демографические и личностные данные, в том числе, характеристики социальной поддержки), механизмы адаптации (такие, как совладание и опыт коммуникации с медицинским персоналом) и психосоциальную картину (в том числе рост и качество жизни). Практика и меры по повышению жизнеспособности, уникальные для конкретных этапов

заболевания, могут улучшить благосостояние, приверженность лечению и рекомендациям по уходу. Мультидисциплинарные медицинские команды могут помогать жизнеспособности, признавая и оптимизируя ее аспекты (исходные характеристики и механизмы адаптации) на всем континууме заболевания [186].

В работе Р.Д. Фэрбенкса с соавт. (2014) было показано, что жизнеспособность может быть значительно подорвана различными факторами и механизмами, особенно в системах, находящихся под финансовым и социальным давлением [150]. Р.Д. Фэрбенкса (R.J. Fairbanks) с соавт. указывают: «Жизнеспособность не всегда ведет к успеху, а ее отсутствие не всегда ведет к неудаче. Жизнеспособность порой может дать ограниченный успех перед лицом серьезных нарушений, а ее отсутствие может привести к неудаче перед лицом незначительных событий. Данное исследование должно побудить нас более критично смотреть на понимание успеха, чтобы построить более точную картину функционирования важных систем. Сложная адаптивная система, которая обеспечивает уход за пациентами, обеспечивает жизнеспособность по большей части незаметно» [150, с. 382].

Затронувшая весь мир пандемия COVID-19 актуализировала важность изучения тем стрессоустойчивости, ресурсности и жизнеспособности больших и малых систем (здравоохранение, образование, отдельные предприятия, специалисты) [131; 172]. К. Брайс (C. Bryce) с соавт. (2020), изучая итоги преодоления различными организациями проблем, связанных с пандемией, подтвердили этот вывод: «В конечном счете, не имеет значения, являетесь ли вы национальным поставщиком медицинских услуг или тexasской сетью супермаркетов, если вы не инвестируете в развитие жизнеспособности через финансовые ресурсы и стратегическое управление, ваша вероятность успеха снижается» [127, с. 884].

## ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ ГЛАВЫ 1

В результате проведенного обзора литературы можно заключить – жизнеспособность человека многогранный, междисциплинарный, многоуровневый феномен. Его исследование становится все более актуальным во всех областях знаний. В настоящее время изучение феномена жизнеспособности в психологической науке ведется в русле экологического (социо-культурного) подхода, рассматривающего человека как систему, взаимодействующую со своей средой обитания.

Представленные исследования жизнеспособности, предлагающие различные модели ее рассмотрения, включают в свое понимание две категорий факторов: риска и защиты.

На наш взгляд, обращаясь к рассмотрению профессиональной жизнеспособности специалистов социэкономических профессий необходимо учитывать компоненты общей жизнеспособности человека, которые были выделены в моделях исследователей этого феномена, представителей разных школ и теоретических направлений психологической науки.

## ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЯ ЖИЗНЕСПОСОБНОСТИ В КОНТЕКСТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

### 2.1. Структура профессиональной жизнеспособности

В области психологии труда интерес к концепции жизнеспособности объясняется динамическими изменениями в общественной жизни, сопровождающимися экономическими, социальными, экологическими кризисами, приводящими к трансформациям в профессиональной сфере человеческой жизнедеятельности [25; 33; 84]. Как мы уже отмечали выше, к настоящему моменту изучение феноменологии жизнеспособности развивается в русле экологического подхода, что отражается и на понимании феномена жизнеспособности в его профессиональном аспекте, способности к преодолению субъектом труда неблагоприятных обстоятельств в специфичной для него профессиональной среде [71; 105; 198].

В исследованиях, ведущихся этой области, обращается внимание на факторы риска в профессиональной среде, влияющих на жизнеспособность человека, как профессионала, его профессиональной группы, сообщества, а также непосредственно организации, в которой он выполняет свою профессиональную деятельность. Следует отметить, что жизнеспособность, в отличие от восстановления (подразумевающего период, когда функционирование на определенное время было приостановлено), это сохранение равновесия без утраты нормального функционирования с возможностью роста после периода кризиса [124].

Т.А. Вильямс с соавт. (2017), анализируя работы в этой области, определяют жизнеспособность как процесс, посредством которого субъект (т.е. отдельный человек, организация или сообщество) создает и использует свои способности для взаимодействия с окружающей средой, таким образом, чтобы позитивно регулировать и поддерживать свое функционирование и работоспособность до, во время и после неблагоприятных событий. Авторы подчеркивают, что этот процесс носит динамический характер [226]. К.Л. Купер с соавт. (2014), в свою очередь, предлагают понимать жизнеспособность, как способность восстанавливаться после неудач в сочетании с сохранением эффективности перед лицом жестких требований и сложных обстоятельств и укреплять устойчивость в процессе их преодоления [135].

Большая часть иностранных работ, посвященных профессиональной жизнеспособности, много внимания уделяет жизнеспособности организаций и предприятий, использованию ими адаптивных стилей управления, взаимодействия с окружающей средой и особенностями их подготовки к преодолению неблагоприятных условий, катаклизмов, чрезвычайных обстоятельств [111; 161; 198; 199; 209; 210; 216 и др.]. В области российской психологической науки в изучении профессиональной жизнеспособности основное внимание уделяется жизнеспособности специалиста и тем характеристикам, которые способствуют этому феномену [19; 24; 42; 52; 69; 72; 96 и др.].

Проблема профессиональной жизнеспособности специалиста лежит на стыке проблемы профессионального здоровья. Г.С. Никифоров характеризует профессиональное здоровье как «интегральную характеристику функционального состояния организма человека по физическим и психическим показателям с целью оценки его способности к определенной профессиональной деятельности с заданными эффективностью и продолжительностью на протяжении заданного периода жизни, а также устойчивость к неблагоприятным факторам, сопровождающим эту деятельность» [89, с. 508].

В.А. Пономаренко под профессиональным здоровьем подразумевает «способность организма сохранять компенсаторные и защитные механизмы, обеспечивающие работоспособность во всех условиях профессиональной деятельности» [цит. по 26, с. 16], А.Г. Маклаков – «как определенный уровень характеристик здоровья специалиста, отвечающий требованиям профессиональной деятельности и обеспечивающий ее высокую эффективность» [цит. по 99, с.18].

По мнению Р.А. Березовской, жизнеспособность, в контексте профессионального здоровья и благополучия личности в профессиональной среде, может быть рассмотрена и как средовая, и как личностная детерминанта [9].

Е.А. Рыльская отмечает, что для изучения жизнеспособности профессионала «характерно сосуществование разноплановых исследований, выполняемых одновременно с позиции разных парадигм: классической, ориентированной на познание простых адаптирующихся систем; неклассической, фокусирующей внимание на системах более сложных, саморегулирующихся и постнеклассической, которая призвана познавать системы сверхсложные, функционирующие в режиме саморазвития, самоорганизации, неравновесной динамики» [96, с. 36-37].

Среди концептуальных и методологических подходов изучения профессиональной жизнеспособности выделяется три уровня [9; 47; 226]:

- 1 – организационный,
- 2 – групповой или межличностный,
- 3 – индивидуальный.

В основе изучения профессиональной жизнеспособности субъекта труда также лежат, как и в основе моделей общей жизнеспособности человека, две категории факторов – риска и защиты. Эти факторы представлены на каждом из трех вышеперечисленных уровней. Рассмотрим их подробнее.

### 2.1.1. Организационный уровень профессиональной жизнеспособности

В изучении жизнеспособности тех или иных организаций было обнаружено, что наряду с различными *факторами риска* (социальная нестабильность, экономический, политический или экологический кризис, пандемия, сбои в работе компьютерных систем, человеческий фактор и пр.) на жизнеспособность, основным образом, влияет стресс персонала, подвергнувшегося влиянию событий, субъективно воспринимаемых им как угрожающие его жизнедеятельности [35; 36; 111; 198; 209; 212].

Анализируя различные работы, Т.А. Нестик выделяет следующие составляющие в жизнеспособности организации, которые могут быть отнесены к *факторам защиты*: а) структурные (цели, стандарты, полномочия, финансовые ресурсы), б) когнитивные (ценности, групповые нормы, знания и навыки). в) коммуникативные (сеть контактов с экспертами, партнерами, клиентами), г) эмоциональные (климат в коллективе, оптимизм, доверие, надежность) [82].

Ряд исследователей жизнеспособных организаций выделяет три условия, поддерживающих их жизнеспособности: 1. избыточность и взаимозаменяемость; 2. надежность, основанная политике лидеров и организационной культуры; 3. гибкость для внедрения инноваций и инвестирования в развитие [149; 198; 212].

Определяя жизнеспособность организации, как способность реагировать и адаптироваться к новым вызовам и внезапным сбоям, У. Шёффер (2020) предлагает модель, охватывающую четыре рычага, которые могут мобилизовать жизнеспособность организации: стратегическое управление рисками, адаптивное управление, доступность ресурсов и, наконец, надежные и гибкие операции [210].

Г. Хамель и Л. Валикангас (2003) перед организациями, занимающимся своей жизнеспособностью, ставят познавательную, стратегическую, политическую и идеологическую задачи развития [161].

Еще семь категорий, работающих на жизнеспособность организации, приводят Дж. Хорн и Дж. Опп: общие смыслы, необходимые компетенции, гибкие взаимоотношения, добровольные обязательства, внутренние и внешние связи, грамотная посткризисная координация, внимание к человеческому фактору [цит. по 198].

Группой испанских исследователей была разработана модель жизнеспособной организации (HERO – HEalthy and Resilient Organizations), позволяющая на организационном и индивидуальном уровнях влиять на уровень ее жизнеспособности [209]. По мнению этих авторов, жизнеспособная организация содержит три взаимосвязанных компонента, требующих развития и инвестиций: а) здоровые организационные ресурсы, б) здоровые сотрудники и рабочие группы, в) здоровые результаты организационной деятельности.

Другим примером таких программ повышения организационной жизнеспособности (Organizational resilience), является карта организационной уязвимости, разработанная Й. Шеффи, классифицирующая факторы риска по четырем зонам: стратегической, финансовой, операционной и зоной, подверженной влиянию стихийных бедствий и опасных случаев [111; 212]. Выделенные таким образом факторы риска организационной жизнеспособности позволяют определить факторы защиты, включающие разработку мер и мероприятий стратегического планирования на случай возникновения тех или иных кризисных ситуаций.

Ряд программ был представлен в работах, изучающих проблемы системы здравоохранения, ярко проявившиеся в период пандемии COVID-19, где были даны практические рекомендации по снижению уровня вторичной травматизации и поддержки жизнеспособности медицинского персонала и организационной структуры в целом [118; 130; 180; 195 и др.].

Ф. Саутвик (F.S. Southwick) с соавт. (2017) также подчеркивают, что «компании, обладающие жизнеспособностью, не просто выживают, но и процветают перед лицом перемен и неопределенности. Сильное руководство,



которое способствует сплоченности и взаимозависимости команд является важным компонентом жизнеспособности организации. Организационная жизнеспособность развивается со временем по мере того, как руководство и команды придерживаются миссии и основных ценностей организации» [215, с. 315].

Кроме того, на жизнеспособность организации оказывают влияние такие ее характеристики, как надежность и гибкость в отношениях с партнерами, что предоставляет доступ к эмоциональным и когнитивным внешним и внутренним ее ресурсам, обмену пониманием целей, задач, ценностей, информацией и материальными ресурсами, оптимизируя взаимозависимость с более широким социальным окружением [135; 199, 210; 212]. И, как напрямую доказывает в своих исследованиях К. Купер с соавт. (2014), жизнеспособные сотрудники, партнеры и социальная среда, окружающая организацию, лучше преодолевают стрессы с ней связанные [135].

Кроме того, к характеристикам, относящимся к жизнеспособности организации, относится и то, насколько сотрудники осуществляют на рабочем месте свои потребности в самореализации, обучении, развитии, безопасности и сохранении здоровья [9; 71], и то, насколько динамично и своевременно организации удастся создавать новые стратегии и бизнес-модели, в соответствии с изменяющимися обстоятельствами, и внедрять их в рабочие процессы [161].

В отечественной психологии исследования жизнеспособности организации не представлены так же широко. Представленные же, часто сочетаются с изучением экономической устойчивости организации и влиянием на ее развитие внутренней или внешней бизнес-среды [10; 13; 44; 62].

Итак, жизнеспособность на организационном уровне может быть рассмотрена как «уникальное сочетание когнитивных, поведенческих и контекстных свойств, которые увеличивают способность организации понимать свое нынешнее положение» [198, с. 337] и помогают разрабатывать широкий репертуар антикризисного планирования, отражающий это понимание [176].

Анализ литературы последних лет показал, что многие исследователи акцентируют свое внимание на изучении влияния, которое индивидуальная жизнеспособность оказывает на жизнеспособность организации, а также на участие в этом процессе тех или иных компонентов [135; 193; 197; 199; 226], что и стало направляющей интереса нашего исследования.

### **2.1.2. Групповой (межличностный) уровень профессиональной жизнеспособности**

Групповому (межличностному) уровню профессиональной жизнеспособности посвящено меньше исследований в отечественной и зарубежной литературе. Основное внимание на этом уровне уделяется построению эффективного взаимодействия и управлению командой. Менеджмент, ориентированный на формирование жизнеспособной организации, включен в построение командного взаимодействия, организационной культуры, продуктивного лидерства и обучение персонала готовности к изменениям, придавая существенное значение его адаптационным характеристикам [36].

Б. Вест, Дж. Патера, М. Карстен (2009) и др. рассматривают жизнеспособность группы как динамичный, психосоциальный процесс, использующий для защиты от возникающих стрессов и их последствий индивидуальные и групповые ресурсы, выделяя две основных категории [224]:

- а) характеристики сетей контактов и межличностных отношений,
- б) особенности лидерства [цит. по 9].

Этими категориями и другими социальными предпосылками, в частности, увеличением скорости жизни и технического прогресса, переходом от

постоянных трудовых коллективов к краткосрочным [8; 83], обусловлены **факторы риска** на групповом уровне. К последним можно отнести: рост трудовых нагрузок, конфликты, травматизм, поломки оборудования, нарушения трудовой дисциплины и пр. В свою очередь, по словам Т.А. Нестик, это «приводит к ускорению жизненных циклов развития групп и организаций, делает их более уязвимыми по отношению к внешним и внутренним вызовам» [82, с. 176] и осложняет построение стабильной корпоративной культуры.

Жизнеспособные коллективы могут обладать, как минимум, следующими **факторами защиты**: быстрым обучением, умением обновлять свои знания, ресурсы, распределять новые роли, уделять внимание чувствами в команде, способностью адаптировать в практику полученный опыт [118].

Жизнеспособность, по мнению М. Бартон и У. Кана (2020), проявляется по мере того, как члены группы взаимодействуют друг с другом, чтобы признать тревогу и справиться с ней, делая паузу для того, чтобы сосредоточиться не на том, что они делают, а на том, кем они являются в трудную минуту, что, в конечном итоге, и помогает снизить тревогу и выстроить отношения, которые лежат в основе жизнеспособной организации [119].

Жизнеспособность группы Т.А. Нестик (2016) описывает как «отношение членов группы к неблагоприятным условиям совместной жизнедеятельности, к совместной деятельности, направленной на защиту от коллективных угроз, и использование возможностей для развития группы» [82, с. 177]. Также Т.А. Нестик выделяет следующие компоненты жизнеспособности группы: ценностно-мотивационный, когнитивный, аффективный и поведенческий [82].

Р. Блатт (2009) предлагает учитывать наличие в команде следующих характеристик: способность к гибкости договорных отношениях, креативности, взаимной поддержке и доверии [123]. Другими авторами предлагается модель оценки жизнеспособности группы, как способности преодолевать кризисные периоды с использованием двух десятков показателей, оценивающих уровни

финансовых ресурсов, компетентности, человеческого, социального и физического капиталов [122].

Отечественными исследователями феномена групповой жизнеспособности (А.А. Чигрина, К.А. Багратиони, Т.А. Нестик, 2020) выделяется семь структурных элементов в контексте организационной деятельности: целостность, прогнозирование, адаптация, самоорганизация, способность к восстановлению, стремление к накоплению внешних связей, взаимозаменяемость [109].

Кроме того, по мнению ряда исследователей, важным преимуществом жизнеспособных команд является наличие жизнеспособных лидеров [128; 222; 229], обладающих навыками эффективной коммуникации, оптимизмом, этическими ценностями, заботой о своем физическом здоровье [149; 190], умением повышать уровень профессиональной жизнеспособности своих сотрудников, пониманием необходимости инвестировать в развитие своей жизнеспособности и жизнеспособности своей организации [146; 222].

Другие исследования предлагают оценивать жизнеспособность лидеров наличием следующих качеств:

- умение эффективно общаться, способность обучаться, готовность выстраивать позитивные отношения и пр. (Дж. Зенгер и Дж. Фолкман, 2009) [229];

- устойчивость к лести, избегание нарциссизма, бережливость, прагматизм в отношении успехов и неудач (Д. Вера и А. Родригез-Лопез, 2004) [221];

- разделение ответственности за командный результат, укрепление групповой идентичности, поддержание позитивных коллективных эмоций (Р.Б. Морган, Д. Флетчер и М. Саркар, 2013) [187];

- смирение, избегание фаворитизма, рефлексия, уважительное поведение, критичность мышления, готовность делегировать ответственность, готовность к инновациям (Ф. Саутвика с соавт., 2017) [215];

- создание культуры, разделяемой сотрудниками и дающей им чувство уверенности в себе, безопасности, без боязни наказаний, с возможностью реализации творчества (М. Крейн, 2021; Ф.С. Саутвик с соавт, 2017) [140; 215].

Жизнеспособные группы и лидеры, по Д.Л. Кутю (2002, 2006), обладают тремя способностями: принимать реальность вещей, видеть смысл своей деятельности и импровизировать [48; 139].

М. Крейн (2021) указывает на значимость трансформационного подхода к лидерству, включающего в себя четыре аспекта: идеализированное влияние, интеллектуальная стимуляция, индивидуальное внимание, вдохновляющая мотивация [140]. Последний аспект оказался единственным измерением, слабо коррелировавшим с жизнеспособностью сотрудников (Л.К. Харланда с соавт., 2005) [163].

Вклад эффективного руководства, лидерства, а также причин и способов принятия ими решений на основании учета факторов, стимулирующих жизнеспособность организации, рассматривается разными исследователями как значимый. Такие факторы, по их мнению, могут быть сгруппированы в две категории: внутренние, связанные с индивидом, и внешние, связанные с окружающей организационной средой [126; 219].

В работе Ф. Саутвика с соавт. (2017), наряду с характеристиками жизнеспособных лидеров, перечисляются навыки, включенные в программу повышения жизнеспособности сотрудников: соотнесение индивидуальных сторон личности с достижением целей команды, формирование рабочих заданий для развития чувства самоэффективности, назначение наставников, поощрение развития образования, создание командной атмосферы, сотрудничества, уменьшение конкурентной среды и пр. [215].

Таким образом, особенности межличностных отношений в группе, навыки, ценности и поведение ее лидерского состава способны оказывать влияние на жизнеспособность организации и ее сотрудников. Программы развития профессиональной жизнеспособности на групповом уровне должны

формироваться с учетом специфики групповой жизнедеятельности в той или иной организационной среде, с учетом ее профессиональных особенностей, задач, существующих или возможных сложностей условий труда, что вполне применимо и к работе специалистов социэкономических профессий.

### **2.1.3. Индивидуальный уровень профессиональной жизнеспособности**

Индивидуальный уровень профессиональной жизнеспособности обусловлен динамикой и особенностями карьерного развития и становления специалиста, его выбором способов преодоления внешних и внутренних профессиональных кризисов и, по словам Э.Э. Сыманюк и А.А. Печеркиной, «может быть использован для прогноза конструктивности или деструктивности профессионального развития личности» [103, с. 532]. Довольно полно он представлен в работах российских психологов: Ф.И. Валиевой [19], С.Н. Васильевой [20], О.А. Кондратенко [42], С.В. Котовской [43], В.А. Марчук и В.А. Капустиной [59], С.А. Наличаевой [78], Е.И. Рыльской [96], П.И. Третьякова [106] и др.

Р.А. Березовская, анализируя отечественные исследования, к характеристикам индивидуального уровня профессиональной жизнеспособности относит: а) знания, умения, навыки, помогающие выживать в сложных условиях труда, б) жизненный, профессиональный опыт и состояние специалиста, способствующие его социальной адаптации, в) возможности для обнаружения способа профессионального существования, г) адаптационный потенциал, обеспечивающий результативность в профессиональной деятельности [9].

На индивидуальном уровне профессиональной жизнеспособности к **факторам риска** можно отнести временные состояния (утомление, перенапряжение, монотонию и пр.) и длительные (хроническую усталость, синдром выгорания, профессиональные заболевания и пр.), затрагивающие профессиональную деятельность, личность профессионала, его профессиональные коммуникации. Кризисы, особенно повторяющиеся, могут приводить к ограничению профессиональных возможностей, огрублению защитных механизмов, нарушению профессиональной самооценки, карьерной мотивации и пр. [58].

Синдром профессионального выгорания, как результат физического, эмоционального и когнитивного истощения [168], определяется индивидуальными особенностями, рабочими условиями и спецификой организационной культуры [137]. К. Маслак и М. Ляйтер (1988) указали на три фазы, по которым развивается выгорание специалиста: истощение, деперсонализация, редукция профессиональных достижений [175].

К **факторам защиты** на индивидуальном уровне профессиональной жизнеспособности можно отнести качества, навыки, условия, способствующие преодолению кризисов на рабочем месте. К влияющим на стрессоустойчивость факторам К. Купер, Ф. Дейв и М. О`Драйсколл (2007) причисляют три группы: личностные, ситуативные и социальные факторы [47].

По мнению А.К. Марковой, противодействию неблагоприятным факторам профессиональной среды способствуют: готовность к постоянному самосовершенствованию, отсутствию сопротивления к инновациям, предвидение профессиональных потерь и кризисов, рассмотрение их как способов самосовершенствования, предупреждение потери смысла труда и профессионального старения, сознательное использование саногенного мышления и конструктивных стратегий совладания с трудными обстоятельствами жизни [58]. А.К. Маркова перечисляет качества, способствующие преодолению стрессов и сложных условий труда по степени усложнения ситуации:

1. устойчивость к неопределённости, выработка новых качеств мышления, памяти, состояние активного ожидания, умение своевременно направить ситуацию в иное русло, мобилизация «буферных» резервов организма и прочее – в предметной профессиональной среде;

2. понимание личностного, профессионального самоопределения и своих психических качеств, гибкая смена профессиональных ролей, готовность к инновациям, апробация новых возможностей и деятельности, переоценка смыслов и прочее – в социальной профессиональной среде [58].

В обзоре исследований индивидуальных характеристик, связанных с жизнеспособностью, Т.А. Вильямс с соавт. (2017) выделяют четыре вида способностей, наблюдаемых у сотрудников организаций, которые позволяют адаптироваться к неблагоприятным условиям, выдерживать потрясения и становиться сильнее: когнитивные способности (способность быстро усваивать новую информацию, находить новые, нестандартные варианты решений задач и пр.), поведенческие способности (терпимость к неопределенности, способность учиться, сотрудничать, работать в команде и пр.), способность индивида регулировать свои собственные эмоции и способность создавать социальные сети контактов и доверительные отношения с коллегами [226].

Исследуя профессиональную жизнеспособность на индивидуальном уровне, М. Крейн (2021) говорит о важности социального и экологического контекста, в котором находятся сотрудники [140]. Результат жизнеспособности зависит от взаимодействия между возможностями и ресурсами, которыми обладает индивид, и требованиями ситуации. Человек, демонстрирующий жизнеспособность в одной обстановке, не обязательно может демонстрировать ее в другой. Ситуационные потребности и возможности, которыми обладает индивид, а также ресурсы, доступные системе, профессиональной среде, в которой находится человек, являются динамичными характеристиками, способными изменяться с течением времени путем накопления или ограничения тех или иных ресурсов. То, что профессиональная жизнеспособность не является чертой или стабильной



индивидуальной характеристикой человека, накладывает некоторые ограничения при использовании оценки ее уровня для мероприятий профотбора, но показывает необходимость в применении мер, направленных на укрепление и развитие у сотрудников жизнеспособных характеристик, требуемых для данного места работы.

Можно говорить о наличии взаимосвязи между организационными и внутриличностными возможностями и их динамическом взаимодействии. Так М. Крейн среди характеристик, на которые могут влиять организационные факторы, выделяет: мотивационную ориентацию, устойчивые убеждения, самоэффективность и пр. [140].

С.В. Котовская (2021), изучая жизнеспособность специалистов экстремального профиля, считает, что «фундаментальным фактором, обуславливающим оптимальный уровень жизнеспособности, является социализация, которая наряду с удовлетворенностью, саморегуляцией и самореализацией позволяет сохранить профессиональную активность» [43, с. 28]. Ф.И. Валиева (2014), рассматривая процесс адаптации в условиях профессиональной деятельности, предложила свою модель жизнеспособности, где в качестве основных составляющих выведены когнитивная гибкость, эмоциональная и социальная компетентности и их составляющие [19].

К. Несвалл с соавт. (2019) определяет жизнеспособность специалиста, способностью использовать ресурсы для адаптации и профессионального саморазвития в ответ на изменяющиеся и сложные рабочие обстоятельства [189]. Другие исследования показывают, что жизнеспособные сотрудники используют положительные эмоции и способность управлять отрицательными эмоциями и легче находят смысл, в том числе, в преодолении стрессовых событий [116; 135]. Позитивный психологический капитал был идентифицирован как предшественник благополучия [165] и медиатор отношений между лидерством и творческим поведением сотрудников [159].

М. Лондон в 1983 г. предложил рассматривать жизнеспособность в карьере как основной компонент широкой конструкции – «карьерной мотивации», определяя ее как способность адаптироваться к меняющимся, неблагоприятным обстоятельствам, представляющим риск для профессионализации человека и подчеркивая ее роль как главного фактора продвижения и роста в карьере [179]. Карьерная мотивация по его теории измеряется тремя показателями: career resilience (жизнеспособность в карьере), career insight (интуиция в карьере), career identity (причастность в карьере). Компоненты, предназначенные для измерения жизнеспособности в карьере, включают способность адаптироваться к меняющимся обстоятельствам, готовность идти на риск, приветствие изменений в работе и организации, способность справляться с рабочими проблемами и желание работать с новыми и разными людьми.

М. Дуарте, Х. Сильва и М. Пайксао (2017) в обзоре литературы приводят исследования, обнаружившие положительную корреляцию жизнеспособности с организационной приверженностью и удовлетворенностью работой, карьерными ориентирами, устремлениями, и отрицательную с иррациональными убеждениями в отношении карьеры [115; 132; 144].

В рамках концепции карьерной мотивации, Р. Ноэ, А. Ноэ и Дж. Баххубер (1990) предложили шкалу, измеряющую жизнеспособность в карьере, включающую такие характеристики, как поддержание дружеских отношений с людьми, работающими в разных отделах одной и той же организации, внесение «неуместных» предложений, разработка лучших рабочих процедур, упреждающее изложение способов выполнения заданий, стремление выполнить работу над задачей лучше и пр. [191]. С. Фури и Л. ван Вуурен (1998) разработали опросник жизнеспособности в карьере, состоящий из 45 пунктов, измеряющий когнитивные, аффективные и поведенческие компоненты, включающий четыре измерения: а) вера в себя, б) собственная этика успеха, игнорирующая традиционные источники карьерного успеха, в) уверенность в себе и г) восприимчивость к переменам [151]. А. Хирши (2012) для оценки

жизнеспособности в карьере (согласующейся с представлениями о жизнеспособности, как о развивающемся процессе) предложил модель карьерных ресурсов, направленную на содействие самоуправлению карьерой, включающую [166]:

- ресурсы человеческого капитала (официальное и неофициальное образование, опыт, обучение, а также когнитивные способности, что позволяет людям соответствовать требованиям различных профессий);

- социальные ресурсы или социальный капитал (структура и содержание сетей социальных отношений между людьми, которые предоставляют им материальную, инструментальную и эмоциональную поддержку, необходимую для адекватного преодоления как нормативных, так и непредвиденных изменений);

- психологические ресурсы (положительная мотивация, когнитивные и эмоциональные навыки и состояния, которые не только выражаются в рабочих ролях, но и в более общем психологическом функционировании, способствуя настойчивости в преодолении препятствий, успешной мотивационной ориентации и оптимальному развитию);

- ресурсы карьерной идентичности (оценка активов, которые тесно связаны с процессами построения карьеры, такими как интересы, склонности, способности, ценности, цели, структурное содержание и т.д.).

Таким образом, феномен профессиональной жизнеспособности специалиста, как мы видим, довольно многогранен. Он включает индивидуальные особенности личности, влияющие на них социальные факторы риска и условия профессиональной рабочей среды [200].

В целом, несмотря на достаточное количество разработок на трех уровнях жизнеспособности (организационном, групповом, индивидуальном) остается еще много вопросов для будущих исследований [47; 226]:

1. Каковы предпосылки, процессы и следствия профессиональной жизнеспособности на трех ее уровнях?

2. В какой степени и при каких условиях можно повысить профессиональную жизнеспособность, какова в этом роль методов управления персоналом?

3. Передаются ли характеристики социальной ответственности, связанные с индивидуальной жизнеспособностью, на групповой или организационный уровни?

4. Каковы затраты и преимущества наличия жизнеспособных лидеров в организациях?

5. Как определить баланс времени и ресурсов затраченных на развитие профессиональной жизнеспособности на индивидуальном, групповом и организационном уровнях с тем фактом, что это может привести к переоценке своих возможностей и более рискованному поведению и пр.?

6. Как и какие межличностные отношения и групповые процессы, представления и атрибуции способствуют или разрушают профессиональную жизнеспособность на индивидуальном и организационном уровнях?

7. Как эмоции влияют на профессиональную жизнеспособность на трех ее уровнях?

8. Каким образом культурные и межкультурные факторы, социальное познание и социальное влияние могут способствовать или препятствовать профессиональной жизнеспособности?

Подобные вопросы по-новому обнаружили свою актуальность в период пандемии COVID-19. Трансграничная динамика пандемии представляет собой беспрецедентную проверку жизнеспособности на всех ее уровнях. Множество работ посвящено проверке и построению жизнеспособности различных профессиональных сообществ в период пандемии в разных странах и, в первую очередь, конечно, социоэкономических профессиях: системы здравоохранения, социальной помощи, образования, менеджмента и т.д. [118; 127; 131; 143; 170; 172; 173; 181; 217; 228 и др.].

Таким образом, обобщая все вышесказанное, под профессиональной жизнеспособностью на индивидуальном уровне мы понимаем наличие

определенных знаний, умений, навыков и опыта, обеспечивающих возможность продолжать свою деятельность в трудных профессиональных ситуациях; особое состояние человека, его жизненный и профессиональный опыт, обеспечивающие ситуационную адаптацию; потенциальную способность личности, обеспечивающую успешный поиск индивидуально-личностного способа существования в профессии; личностную характеристику, направленную на обеспечение более эффективной адаптации и высокой результативности в условиях профессиональной деятельности.

## **2.2. Характеристики профессиональной жизнеспособности специалистов социономических профессий**

В современном обществе распространение социономических профессий (по четырехъярусной классификации Е.А. Климова [41]) объясняется всеусложняющимися условиями жизнедеятельности и тенденцией к укреплению гуманистических ценностей. Социальный смысл профессии, с точки зрения А.А. Ангеловского, «состоит в том, что представитель той или иной профессии должен соответствовать предъявляемым к нему обществом требованиям, носящим и специфически-личностный, и общий социальный характер» [5, с. 308]. К профессионально значимым качествам людей, выбравших такую профессию, относят: эмоциональную устойчивость, эмпатию, рефлексивность, внимательность, организаторские, коммуникативные способности и пр. К специализированным склонностям: альтруистическую направленность, умение слушать и слышать, позитивное восприятие мира, желание работать с людьми и для людей, общительность и пр. [69]. Исследования, связанные с этой трудовой

деятельностью, также выделяют ее как особенно подверженную формированию синдрома профессионального выгорания [6; 21; 100; 101; 102 и др.].

В литературе, посвященной исследованиям профессиональной жизнеспособности само понятие «жизнеспособность» представляется более широким, чем «синдром профессионального выгорания». Л. Дейли (2020) выделяет три основных постулата, касающихся понимания жизнеспособности как процесса, не сводя его только к наличию определенных личностных черт [141]:

1. выносливость, укрепляющая способность использовать ресурсы,
2. гибкость, помогающая позитивному функционированию,
3. навык решения проблем, повышающий способность восстанавливаться.

Наряду с незначительным количеством работ посвященных жизнеспособности в области образования [39; 49; 86; 217 и др.] и юриспруденции [112; 133], представлены работы по жизнеспособности менеджеров [121; 129] и социальных работников [167; 196; 218 и др.], но наибольшее количество работ посвящены жизнеспособности работников здравоохранения [141; 143; 169; 203; 225; 228 и др.]. Особенно возрос этот интерес в связи со столкновением всего мирового сообщества с проблемой пандемии COVID-19 [129; 131; 173; 196; 228; 217 и др.].

В первичном звене оказания помощи людям существует несколько возможных источников, нарушающих жизнеспособность профессионала: сложные случаи и конфликты с трудными пациентами, организационные проблемы (общение и отношения в коллективе, система администрирования и пр.), внешнее организационное давление (усиление контроля, система оценки результативности, условия аттестации и пр.). Р. Фэйрбэнкс с соавт. (2014) показали что, на снижение жизнеспособности медицинской организации могут оказать существенное влияние условия финансового и социального давления [150].

В исследованиях, посвященных работе специалистов паллиативной медицины, было показано, что эта работа зачастую вызывает выгорание, утомление от сострадания, вторичный травматический стресс, неудовлетворенность своей деятельностью. Вторичный травматический стресс и выгорание в этой выборке, по данным С. О'Махони с соавт. (2018), коррелирует с нейротизмом, а доброжелательность – с удовлетворением от чувства сострадания [192]. Нейротизм, таким образом, относится к факторам риска профессиональной жизнеспособности специалистов, а удовлетворение – к факторам защиты.

В исследовании И. Рёен с соавт. (2018), посвященном деятельности по уходу за онкобольными поздних стадий, были определены четыре компонента, относящихся к факторам защиты профессиональной жизнеспособности специалистов [202]:

- 1) признание, понимание и поддержка администрацией учреждения;
- 2) доступность необходимой помощи для пациентов;
- 3) информированность пациентов о болезни и ее прогнозе, включая неизлечимый;
- 4) организационное содействие хорошим отношениям между теми, кто осуществляет уход, пациентами и их близкими.

Таким образом, по мнению авторов, администрация учреждения может оказывать влияние на повышение жизнеспособности сотрудников такими вмешательствами как регулярная положительная оценка деятельности специалистов и повышение квалификации, направленное на их потребности.

В другом исследовании этой же команды ученых, проведенном с применением дискуссии в фокус-группах о способах поддержки специалистов, оказывающих уход за онкопациентами, подчеркивается необходимость в ряде организационных изменений [203]:

- 1) повышение квалификации, построение коммуникаций и духовная поддержка для специалистов, осуществляющих уход,

2) применение стандартизированных методов работы и регулярная оценка потребностей специалистов,

3) систематическое участие в работе с пациентами врачей общей практики,

4) ведение документации клинической работы специалистами, осуществляющими уход.

На основании метаанализа исследований по развитию стратегий эффективных навыков совладания и профессиональной жизнеспособности было подчеркнуто, что в результате таких вмешательств у специалистов укрепляются связи внутри команды, помогающие переживать и анализировать эмоции и извлекать уроки из полученного опыта. Такие стратегии помогают специалистам обучаться управлению поведением и интенсивностью стресса, навыками восстановления, выработке личных и профессиональных качеств преодолевающих трудные ситуации, а администрации помогают повышать качество работы специалистов и продолжительность их работы в организации [156].

В обзоре исследований, изучающих преимущества эмоциональной жизнеспособности («emotional resilience») у таких специалистов, как социальные работники, медсестры и акушерки, было выделено четыре компетенции, которые могут быть особенно полезны в подготовке студентов помогающих профессий: способности к рефлексии, эмоциональному интеллекту, социальной компетентности и социальной поддержке [157]. В подготовке студентов и сопровождении специалистов большим потенциалом для развития подобных компетенций, с точки зрения авторов, обладают:

1. нарративные техники, развивающие навыки рефлексии,
2. супервизия,
3. коучинг и наставничество,
4. практики осознанности (mindfulness),
5. ролевые игры и имитационная практика.



В области деятельности по оказанию услуг, связанных с социально-ориентированным направлением, стала распространена работа организаций некоммерческого благотворительного сектора экономики. В современной литературе по организационной психологии пока довольно мало работ, посвященных изучению специфики их работы. Вместе с тем, деятельность таких организации зачастую может приводить к выгоранию сотрудников и сложностям в администрировании, связанных с постоянным внешним и внутренним давлением со стороны партнеров, потребителей услуг, социальных и экономических условий, особенностей менеджмента и организационной культуры [134]. Условия труда специалистов, работающих в области оказания социальных услуг, в том числе, неблагополучным слоям населения или, находящимся в сложных жизненных обстоятельствах, часто характеризуются размытыми институциональными полномочиями, рисками безопасности и чрезмерной бюрократией [218]. При этом, несмотря на то, что организационные проблемы и производственный стресс влияют на производительность и эффективность работы, многие сотрудники гуманитарных организаций демонстрируют высокий уровень жизнеспособности [148].

Исследовательский анализ некоммерческих организаций Татарстана (В.Ю. Кулькова, 2015), проведенный с использованием экспертного опроса, диагностики менеджмента, маркетинга и финансового положения, показал влияние на компоненты «внутренней устойчивости» трех факторов: а) структуры менеджмента, б) качества имиджа, в) человеческого капитала. Нечеткость корпоративной культуры приводит к текучести кадрового состава и потере стабильности [46].

Исследование ряда американских некоммерческих организаций показало, что эффективности и жизнеспособности организации содействует ясная, привлекательная миссия, обеспечивающая поддержку у сотрудников инноваций и развития компании [183].

Исследования социально-ориентированных организаций Шри-Ланки (Н. Курей, Д.М. Диссаньяк, 2018) свидетельствуют о том, что на удовлетворенность своим трудом и повышение профессиональной жизнеспособности сотрудников влияет возможность продвижения по карьерной лестнице и благоприятная атмосфера в коллективе [136]. Эти же авторы обращают внимание на роль волонтерства, обращая внимание на различия между штатными сотрудниками и волонтерами в компонентах их профессиональной жизнеспособности.

Волонтеры австралийских некоммерческих организаций, по результатам исследования Д. Хаски-Левенталь с соавт. (2019), демонстрируют значительно более высокие показатели удовлетворенности своим трудом и эмоциональной приверженности делу по сравнению со штатными специалистами, что дает чувство автономии и профессиональной компетентности [164].

Таким образом, укрепление профессиональной жизнеспособности, удовлетворенности своим трудом, коллегиальной поддержки от сотрудников и руководства, а также поиск условий для снижения рабочего стресса являются общими положениями для любых видов социально-ориентированных организаций, форм деятельности и трудоустройств. Руководителям следует поощрять поведение, способствующее укреплению здоровья, психологического благополучия, социальных навыков, мотивируя сотрудников на конкретные действия по их достижению [180].

В результате проведенного обзора литературы мы видим, что развитие жизнеспособности у специалистов социономических профессий, в целом, включает в себя позитивную адаптацию, постоянное развитие личных и профессиональных качеств и ресурсов, обеспечивающих эффективный поиск защитных механизмов для работы в сложных условиях труда, что, в конечном итоге, и позволяет выйти за пределы проблем, существующих на рабочем месте [155; 206].

## ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ ГЛАВЫ 2

Под *профессиональной жизнеспособностью* мы понимаем способность субъекта труда (организация, группа, специалист) к эффективному осуществлению и развитию своей деятельности, вопреки воздействию неблагоприятных факторов.

Проведя анализ литературы по проблеме жизнеспособности человека, специалиста, организации, мы выделяем *структуру профессиональной жизнеспособности*, на которую будем опираться в нашем исследовании:

- а) уровни профессиональной жизнеспособности: организационный, групповой (или межличностный) и индивидуальный;
- б) факторы риска и защиты жизнеспособности;
- в) компоненты жизнеспособности субъектов труда на уровне организации, групп (подразделений, отделов), групповых лидеров (руководителей) и специалистов.

*На организационном уровне* жизнеспособность включает способность организации адаптироваться в сложных условиях, умение восстанавливаться после неблагоприятных событий и способность поддерживать выполнение желаемых достижений, несмотря на оказываемое давление.

Рассматривая жизнеспособность в рамках организационной среды, следует принимать во внимание объемное и комплексное рассмотрение ее структуры, с учетом понимания особенностей, которыми обладает организация для поддержания устойчивости своего положения, специфики тех рисков, которым она подвергается, индивидуальных особенностей, которыми обладают ее сотрудники (в том числе лидеры организации) и партнеры, способные оказать на нее влияние, а также специфики их межличностного, группового взаимодействия.

*На групповом или межличностном уровне* выделяется два основных индикатора жизнеспособности: а) характеристики сетей контактов, межличностных отношений и б) особенности лидерства.

Понимание уникального и комбинированного влияния поведения лидера и диспозиционных переменных, влияющих на развитие жизнеспособности группы, поможет развитию и освоению программ обучения профессиональной жизнеспособности.

*На индивидуальном уровне* жизнеспособность – это наличие определенных знаний, умений, навыков и опыта, обеспечивающих возможность выживать в трудных профессиональных ситуациях; особое состояние человека, его жизненный и профессиональный опыт, обеспечивающие ситуационную адаптацию; потенциальная возможность личности, обеспечивающая успешный поиск индивидуально-личностного способа существования в профессии; личностная характеристика, направленная на обеспечение более эффективной адаптации и высокой результативности в условиях профессиональной деятельности.

Анализ *факторов риска и защиты* на каждом из трех уровней дает возможность предотвратить неблагоприятные последствия и восстановиться, несмотря на сложные условия труда. А учет *компонентной* структуры, специфичной для каждого трудового субъекта, с нашей точки зрения, является необходимым условием для создания эффективной деятельности специалиста в сложных условиях труда, позволяя оценить вероятность изменений профессиональной жизнеспособности и подобрать меры ее оценки, укрепления и коррекции.

Наглядно структура профессиональной жизнеспособности представлена на рисунке 1.

**Рисунок 1.** Структура профессиональной жизнеспособности.



Итак, в соответствии с целями нашего исследования (изучение структуры профессиональной жизнеспособности специалистов социально-экономических профессий), под **профессиональной жизнеспособностью специалиста** мы будем понимать интегративное психическое образование, в состав которого входят индивидуально-психологические свойства личности и совокупность профессиональных способностей и качеств, помогающих эффективному использованию и управлению внутренними и внешними ресурсами (профессиональной среды и социального окружения) для адаптации, восстановления, выполнения профессиональных задач и дальнейшего развития, в том числе, в сложных условиях труда.

В частности, под **профессиональной жизнеспособностью лидеров организации** (как специалистов, особенности которых рассматриваются на групповом уровне структуры профессиональной жизнеспособности) мы понимаем интегративное психическое образование, в состав которого входят индивидуально-психологические свойства личности, совокупность профессиональных способностей и качеств лидера, способствующих в стрессовых условиях деятельности эффективному управлению внутренними и внешними ресурсами с целью выполнения профессиональных задач, дальнейшего саморазвития и развития профессиональной жизнеспособности своих сотрудников. К числу таких характеристик мы относим: способности к

рефлексии, критичности мышления, кооперации, гибкости, выбору копинг-стратегий, готовность к инновациям, наличие позитивных целей и ценностей, на которых поддерживается взаимодействие в команде.

Таким образом, наша *теоретическая гипотеза* о том, что структура профессиональной жизнеспособности, является многоуровневой, многокомпонентной и лежит в основе прогноза готовности, эффективности субъекта к трудовой деятельности в сложных условиях труда – подтверждена анализом литературных источников и служит основой для выдвижения частных исследовательских гипотез и определения дальнейшего хода эмпирического исследования.

### **ГЛАВА 3. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СТРУКТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЖИЗНЕСПОСОБНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИОНОМИЧЕСКИХ ПРОФЕССИЙ**

#### **3.1. План и организация эмпирического исследования**

Анализ современной литературы, с целью изучения структуры профессиональной жизнеспособности и выделения в ее составе факторов, уровней и компонентов, явились основой для составления эмпирической программы исследования. Подготовка и проведение эмпирического исследования проводились с сентября 2015 года по сентябрь 2020 года.

Для реализации поставленной в исследовании цели, а именно – изучения структуры профессиональной жизнеспособности специалистов социэкономических профессий, – было проведено эмпирическое исследование, включающее три стадии (подготовительная, основная, завершающая) и четыре этапа, последовательно осуществляющие решение пяти исследовательских задач:

1. Подготовительная стадия исследования – заключалась в его организации: определении плана, исследовательской выборки, подборе методов, методик, разработке анкет для решения поставленных задач. План эмпирического исследования представлен в таблице 1.

2. Основная стадия исследования – заключалась в его проведении и осуществлялась в четыре этапа, включая беседу, анкетирование, тестирование респондентов с использованием стандартизированных методик.

3. Завершающая стадия исследования – включала статистическую обработку данных и интерпретацию полученных результатов. Для статистической

обработки эмпирических данных были применены методы: подсчет средних значений, контент-анализ с последующим частотным анализом, корреляционный анализ по методу коэффициента ранговой корреляции Спирмена, эксплораторный факторный анализ [29; 98]. Статистическая обработка эмпирических данных осуществлялась с помощью программ Microsoft Office EXCEL 2007 и IBM SPSS Statistics 23.0.

**Таблица 1.** План эмпирического исследования.

Этап	Задачи исследования	Методы исследования	Выборка	Методы математической обработки
1	Изучить особенности понимания специалистами факторов риска и защиты, которые могут быть соотнесены со структурой профессиональной жизнеспособности.	Беседа, анкетирование.	180 человек	Контент-анализ с последующим частотным анализом, подсчет средних значений.
2	1) Изучить взаимосвязи общей и профессиональной жизнеспособности с характеристиками социально-психологического климата в коллективе у специалистов, имеющих разный статус в организации. 2) Изучить характеристики структуры профессиональной жизнеспособности (занимаемая должность, профессиональный статус, условия труда, стаж работы и пр.), способствующие формированию и поддержанию профессиональной жизнеспособности, у специалистов, имеющих разный статус в организации.	Беседа, анкетирование, тестирование.	106 человек	Корреляционный анализ, факторный анализ, подсчет средних значений.
3	Определить индивидуально-психологические характеристики стажеров (кадровый потенциал организации), прогнозирующие их профессиональную жизнеспособность.	Беседа, анкетирование, тестирование.	60 человек	Корреляционный анализ, факторный анализ, подсчет средних значений.
4	Выделить в структуре профессиональной жизнеспособности субъектов труда социально-психологические характеристики для прогноза эффективности деятельности специалиста.	Беседа, анкетирование	106 человек	Контент-анализ с последующим частотным анализом.



### 3.2. Описание выборки исследования

В эмпирическом исследовании профессиональной жизнеспособности приняли участие работники организации, выполняющие профессиональные обязанности в качестве штатных сотрудников (руководители подразделений и рядовые) и специалистов, работающих по договору о безвозмездном оказании услуг, а также стажеров, претендующих на вакантные места в этой организации. Все специалисты имели высшее профильное образование, опыт работы, прошли собеседование и обучение с последующим экзаменом для профотбора и, в случае приема, трудоустройства на рабочее место.

Базой исследования выступила некоммерческая организация, на момент исследования предоставляющая услуги по оказанию информационной поддержки и психологической помощи по вопросам, связанным с проблемами онкологии, инсульта и паллиативного лечения. Организация занимается социально-ориентированной деятельностью, ее особенностью является то, что в ней наряду со штатными сотрудниками, работают и специалисты по договору о безвозмездном оказании услуг, получающие: дивиденды в виде обширной профессиональной практики, профессиональный стаж, льготы в дополнительном обучении, включение в профессиональное сообщество, а также служение гуманистическим ценностям и общественному запросу. Такая специфика выборки предоставила нам возможность сравнения особенностей профессиональной жизнеспособности сотрудников и специалистов, работающих по договору о безвозмездном оказании услуг, работающих в некоммерческом секторе экономики. Эта группа профессионалов недостаточно представлена как объект исследований в отечественной и зарубежной научной литературе и достаточно уникальна для подобных исследований. В последнее время профессиональное волонтерство стало занимать заметное положение в обществе, получило

признание в политической, экономической, социальной и других сферах жизни общества [3; 18; 22; 85; 107; 174]. Стаж, приобретенный в этой области деятельности, документируется в «Книжке волонтера» и имеет преимущества при трудоустройстве. Как мы уже отмечали выше, в ряде работ уделяется внимание концепции волонтерства и различию между волонтерами и штатными сотрудниками. И было показано, что волонтеры демонстрируют более высокие показатели по шкалам удовлетворенности работой и эмоциональной приверженности делу, чем штатные сотрудники, оказывая влияние на чувство автономии и компетентности [120; 136; 164]. В связи с этим сравнение этих выборок представляло интерес и для нашей исследовательской работы.

Кроме того, данная выборка была интересна тем, что услуги, предоставляемые организацией, подразумевают очное и дистанционное (по телефону «горячей линии») кризисное консультирование людей, попавших в сложную жизненную ситуацию и находящихся в эмоционально тяжелом и неустойчивом состоянии. Темы обращений за психологической помощью включали обсуждение вопросов страха смерти, беспомощности, безысходности, отчаяния, хронической боли, неизлечимости болезни и пр. Работа с подобными темами в профессиональной практике считается достаточным риском для формирования синдрома профессионального выгорания. По опросу самих специалистов, причиной их увольнения в большинстве случаев была чрезмерная эмоциональная и физическая нагрузка, а также столкновение в своей личной и семейной жизни с историями подобными тем, с которыми к ним обращались за помощью как к специалистам. Можно говорить об актуальности данной выборки для нашего исследования того факта, что одной из важных составляющих благополучия профессиональной деятельности этих специалистов является необходимость сохранения своей профессиональной жизнеспособности.

Таким образом, представленная в нашем исследовании выборка отвечает цели и задачам нашего исследования.

Общая выборка исследования составила 346 человек (мужчины – 7,6%, женщины – 92,4%, средний возраст – 36,5). Выборку первого этапа исследования составили 180 человек (мужчины – 7,0%, женщины – 93,0%, средний возраст – 36,8 лет), являющихся как штатными сотрудниками, так и специалистами, работающими по договору о безвозмездном оказании услуг. Выборка первого этапа включала специалистов, оказывающих психологическую помощь в рамках телефонного консультирования, и состояла из двух групп: а) 129 человек; б) 51 человек (из которых 26 человек работали на момент опроса в организации, а 25 – уже уволились из нее). Респонденты первой группы приняли участие в экспресс-опросе о факторах риска, второй группы – в более расширенном опросе, касающемся факторов и риска и защиты их профессиональной жизнеспособности.

Выборка второго и четвертого этапов исследования включала 106 специалистов (мужчины – 7,5%, женщины – 92,5%, средний возраст – 36,7), работающих на момент опроса в организации, и состояла из двух групп: а) 53 человека – штатные сотрудники (из которых руководителей подразделений – 19 человек, рядовые – 34 человека); б) 53 человека – специалисты, работающие по договору о безвозмездном оказании услуг. Руководители подразделений имели административные, координирующие функции и занимали лидирующие позиции в организационных подразделениях. Дифференцирующим признаком для создания этой выборки была специфика трудоустройства: работа в штате организации или работа по договору о безвозмездном оказании услуг.

Выборку третьего этапа составили стажеры организации, претендующие на вакантные места и проходящие дополнительное профильное обучение и отбор – 60 человек (мужчины - 8,3%, женщины - 91,7%, средний возраст – 36,0).

Подробная характеристика выборки приведена в таблице 2.

**Таблица 2.** Характеристика выборок исследования.

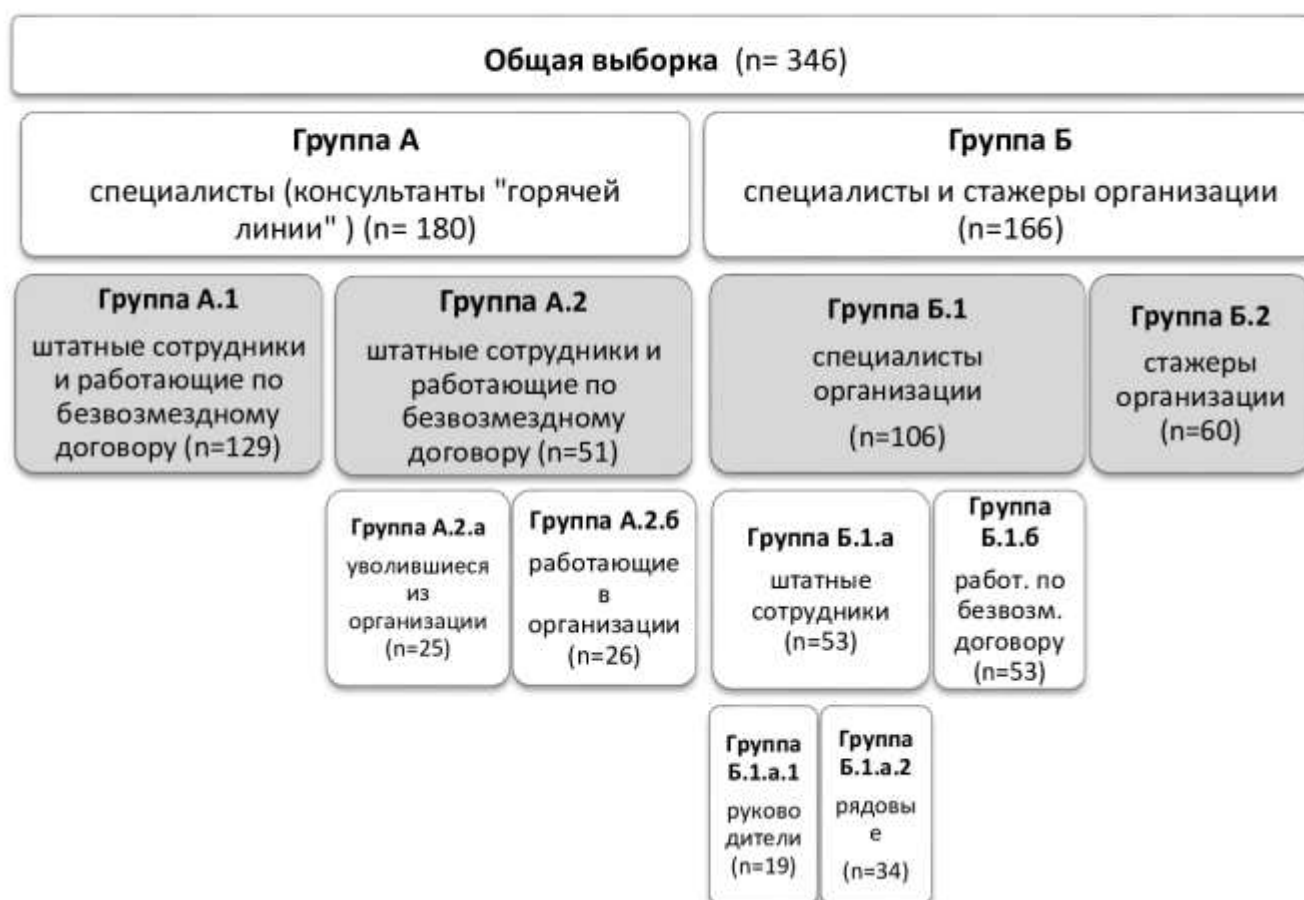
Этап исследования	Количество	Пол	Средний возраст	Состав групп
Первый этап	180 человек	женщины – 93,0%, мужчины – 7,0%	средний возраст – 36,8	Две группы специалистов, оказывающих консультативные услуги по телефону (штатные и работающие по договору о безвозмездном оказании услуг): (а) 129 человек, (б) 51 человек, из которых 26 специалистов работали в организации на момент опроса, а 25 уже уволились из нее.
Второй этап	106 человек	женщины – 92,5%, мужчины – 7,5%	средний возраст – 36,7	53 штатных сотрудника (руководители подразделений – 19 человек, рядовые – 34 человека) и 53 специалиста, работающих по договору о безвозмездном оказании услуг.
Третий этап	60 человек	женщины - 91,7%, мужчины - 8,3%	средний возраст – 36,0	Стажеры организации.
Четвертый этап	106 человек	женщины – 92,5%, мужчины – 7,5%	средний возраст – 36,7	53 штатных сотрудника (руководители подразделений – 19 человек, рядовые – 34 человека) и 53 специалиста, работающих по договору о безвозмездном оказании услуг.

Распределение выборки по группам (для удобства здесь и далее будут использоваться буквенные и цифровые обозначения: «А», «Б», «1», «2», «а», «б») и этапам эмпирического исследования представлено на рисунках 2 и 3.

Опрос респондентов выборки *группы А* (первый этап исследования) проводился анонимно. Группам специалистов, состав которых был заранее

известен на предмет количества участников опроса, их пола, возраста, выполняемых профессиональных задач и статуса (работающих или уже уволившихся их организации), предлагалось ответить на вопросы анкет №1, №2, №3 (см. Приложение 2). Анкета для сбора социально-демографических данных им не предлагалась.

**Рисунок 2.** Состав исследовательских выборок по группам.



Опрос респондентов выборки *группы Б* (второй, третий и четвертый этапы исследования) не был анонимным, помимо тестов им предлагалось ответить на вопросы анкет №4 и №5 (см. Приложение 2), в том числе, содержащих социально-демографические данные. По результатам последних были получены следующие показатели (n=166):

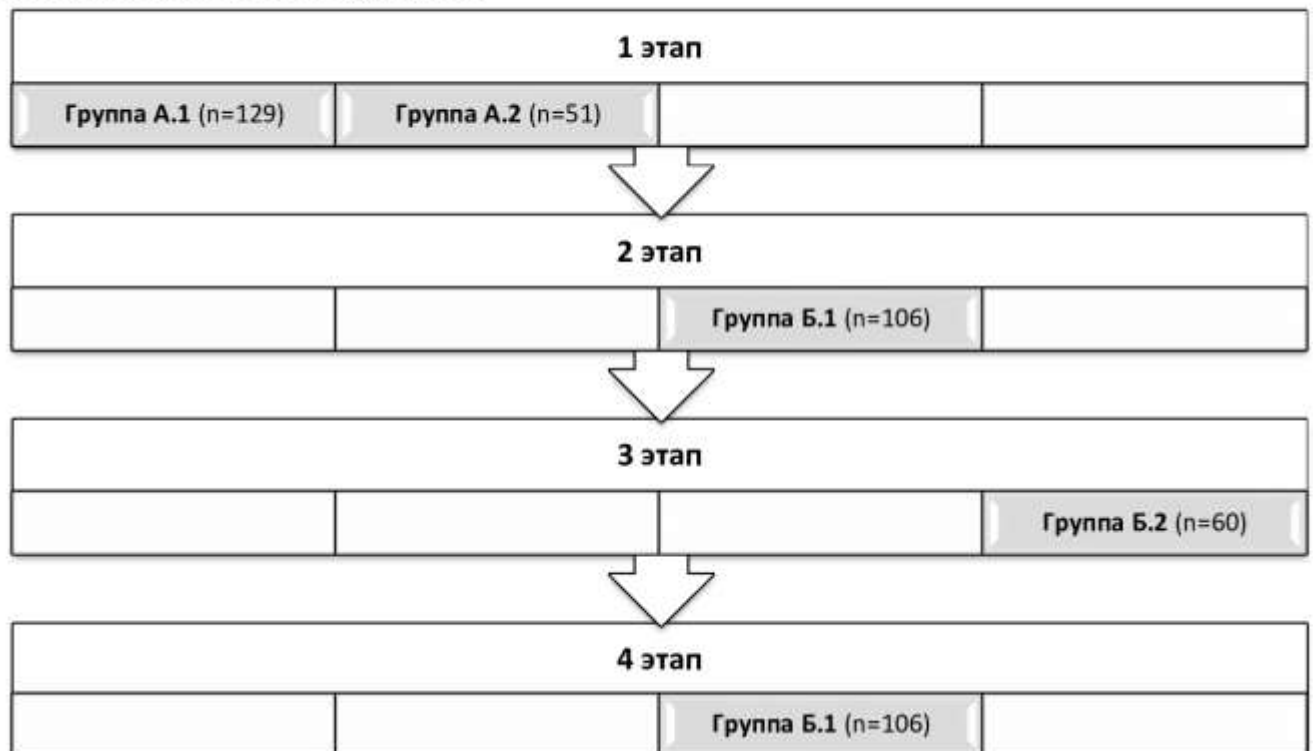
1. Семейное положение: не замужем/холост – 33,13%; брак, в т.ч. «гражданский» – 50%; в разводе 14,46%; вдовы/вдовцы – 2,41%.

2. Дети: нет – 46,39%, один ребенок – 37,35%, два – 11,45%, три – 3,61%, четыре – 1,2%.

3. Образование: 97% имели психологическое образование, остальные – юридическое, журналистское и менеджмент. 63,25% имели второе образование: художественное, театральное, музыкальное – 4,22%; экономическое – 15,06%; юридическое – 8,43%; историческое – 0,6%; менеджмент, управление персоналом – 6,63%; педагогическое – 4,22%; инженерное – 4,82%; журналистское – 3,61%; медицинское – 7,23%; филологическое, лингвистическое – 2,41%; химико-технологическое – 0,6%; другое – 5,42%.

4. Стаж работы в профессии: среднее значение – 2,8 года (n=166). Среди специалистов организации (*группа Б.1*, n=106) – менее 1 года – 16,04%, от 1 года до 3 лет – 45,28%, 3 лет до 6 лет – 24,53%, от 6 лет до 10 лет – 8,49%, более 10 лет – 5,66%. Среди стажеров организации (*группа Б.2*, n=60) – менее 1 года – 50%, от 1 года до 3 лет – 26,67%, 3 лет до 6 лет – 13,33%, от 6 лет до 10 лет – 8,33%, более 10 лет – 1,67%.

**Рисунок 3.** Распределение групп общей выборки на четырех этапах эмпирического исследования.



### 3.3. Обоснование методов и методик исследования

На основании изучения существующих методов исследования жизнеспособности и в соответствии с целью, практическими задачами и этапами исследования для сбора эмпирических данных нами были подобраны и применены методы: беседы, анкетирования, тестирования. Методы, методики и показатели, которые были использованы на четырех этапах исследования, приведены в таблице 3.1. (см. *Приложение 3*). Респондентам предлагалось письменно (на бумаге или в электронном формате) ответить на ряд вопросов анкет №1-5, заполнить батарею тестов, к которым прилагались инструкции и бланки для ответов. В случае необходимости дополнительного прояснения применялся устный опрос (беседа). Респонденты получили пояснительную записку о целях исследования, назначении полученных данных, гарантиях конфиденциальности и используемой терминологии. Тестовые методики психодиагностического обследования респондентов представлены в *Приложении 1*, анкеты – в *Приложении 2*.

**Анкетирование.** В связи с недостаточной научной разработанностью темы профессиональной жизнеспособности в отечественной научной литературе и на основании проведенного анализа современных работ зарубежных авторов, нами были разработаны анкеты, позволяющие рассмотреть структуру профессиональной жизнеспособности и оценить направления ее поддержки и развития на примере изучаемой нами выборки. Все анкеты представлены в *Приложении 2* диссертационного исследования.

Анкеты, используемые на первом этапе исследования, были направлены на оценку факторов риска и защиты, оказывающих влияние на формирование жизнеспособности специалистов, работающих на момент опроса в организации консультантами, оказывающими психологическую помощь по телефону «горячей

линии» по вопросам онкологических заболеваний. Среди них были как работающие, так и уже уволившихся из организации на момент опроса специалисты.

- В качестве *оценки факторов риска* нами были отобраны следующие вопросы:

а) Специалистам, на момент исследования оказывающим дистанционную психологическую помощь по телефону («горячая линия»), предлагалось заполнить анкету №1, в которой после завершения консультации надо было ответить на два вопроса, проранжировав свою оценку в баллах от 0 до 10, где 10 – максимальные значения.

б) Специалистам, уже не работающим в организации, предлагалось заполнить анкету №2, ответив на пять вопросов.

- В качестве *оценки факторов защиты* обеим группам респондентов предлагалось заполнить анкету №3, ответив на один вопрос и четыре незавершенные предложения.

Анкеты, используемые на втором, третьем и четвертом этапах исследования, включали:

а) 13 вопросов анкеты №4 – с целью сбора социально-демографических данных предлагались вопросы, касающиеся пола, возраста, семейного положения, наличия и количества детей, образования, общего профессионального стажа, должности и стажа работы в исследуемой организации.

б) 11 вопросов анкеты №5 – с целью количественной и качественной оценки респондентами профессиональной жизнеспособности субъектов труда – предлагались вопросы (сформулированные с учетом различий занимаемых респондентами должностей), содержащие оценку факторов риска и защиты профессиональной жизнеспособности на организационном (вопросы 1-4), групповом (вопросы 5-8) и индивидуальном (вопросы 9-11) уровнях. В инструкции прилагалось определение «жизнеспособности», на которое респондентам предлагалось опираться в ответах.



**Тестирование.** Для эмпирического исследования было подобрано 9 стандартизованных методик тестирования. Их выбор, прежде всего, был связан с природой изучаемой проблемы, целью исследования и поставленных задач, нуждающихся в решении.

1) Тест *«Жизнеспособность взрослого человека»* А.В. Махнача (2016) [65] – далее тест 1.

Методика основана на модели жизнеспособности А.В. Махнача, включающей пять внутренних и один внешний компоненты жизнеспособности, в соответствии с которыми опросник содержит шкалы: «Самозффективность», «Настойчивость», «Внутренний локус контроля», «Совладание и адаптация», «Духовность», «Семейные и социальные взаимосвязи». Респондентам предлагается ответить на 120 вопросов, выбрав один из четырех вариантов ответа: «Нет», «Скорее нет, чем да», «Скорее да, чем нет», «Да».

2) Тест *«Мотивация к карьере»* Э. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Баххубер («Career Motivation Measures», 1990) [191], адаптация Е.А. Могилёвкина (1998) [74; 75] – далее тест 2.

Авторы теста предложили теоретические положения, касающиеся такого аспекта карьеры, как «мотивация карьеры» сотрудников и основных ее характеристик — карьерного инсайта (Career insight – система психологических установок на работу, закрепившихся в подсознании на базе ассоциативных связей с карьерным восхождением), карьерной причастности (Career identity – вовлеченности человека в поиск возможностей для продвижения и получения признания, а также способность отказаться от деятельности, не связанной с работой) и профессиональной жизнеспособности (Career resilience – способность человека адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам и справляться с негативными ситуациями на работе) [191]. В соответствии с этим разработанная ими методика содержит 3 шкалы, соответствующие этим характеристикам. В адаптации теста Е.А. Могилёвкиным эти шкалы были переведены как «карьерная интуиция», «карьерная причастность» и «карьерная устойчивость» [74; 75]. В соответствии с

предложенным А.В. Махначем пониманием феномена «resilience» и предложенным им переводом этого термина как «жизнеспособность» [68] мы будем использовать в нашем исследовании шкалу «Career resilience», обозначая ее как «профессиональная жизнеспособность», что более точно соответствует теме нашего исследования и пониманию нами этого феномена. Методика включает в себя 20 вопросов, в которых респондентам предлагается оценить, в какой степени они согласны с приведенными высказываниями, используя Ликертовскую шкалу от 1 до 5, где «1» означает «в очень малой степени», или «очень редко», а «5» - «в очень большой степени» или «очень часто».

3) *«Карта-схема» изучения психологического климата коллектива* А.Н. Лутошкина (1978) [57] – далее тест 3.

Результаты, полученные на первом этапе эмпирического исследования, описывающие представления специалистов о факторах защиты их профессионального благополучия, показали, что значительную долю таких ресурсов занимает оценка ими атмосферы в коллективе как благоприятной. В связи с этим мы включили в наше исследование профессиональной жизнеспособности количественную оценку респондентами благополучия атмосферы в их коллективе.

Методика А.Н. Лутошкина применяется для оценки сложившейся к моменту обследования специфики межличностных отношений в коллективе и их динамики, а также для анализа индивидуальных оценок основных вопросов и проблем совместной деятельности. Уровень социально-психологического климата в коллективе оценивается по полярным профилям 14 утверждений (от «+3» до «-3»), предлагаемых респондентам для оценки их представления о своем коллективе.

4) *«Экспресс-методика» по изучению социально-психологического климата в коллективе* О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто, (1990) [88] – далее тест 4.

Методика, разработанная О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто на кафедре социальной психологии факультета психологии Санкт-Петербургского

университета, позволяет выявить эмоциональные, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе по таким переменными как “приятный/не приятный”, “желание/не желание работать и общаться с коллегами”, “знание/не знание особенностей членов коллектива”. Респондентам предлагается 9 вопросов с различными способами выбора более подходящих им вариантов ответов.

*Следующие пять тестов* были выбраны нами для изучения особенностей жизнеспособности стажеров, основываясь на компонентной модели жизнеспособности А.В. Махнача.

5) Тест «*Шкала диагностики самооэффективности*» М. Шерера, Дж. Маддукса («Self-Efficacy Scale», 1982) [213], адаптация А.В. Бояринцевой (1995) [14; 73] – *далее тест 5.*

Согласно концепции самооэффективности А. Бандуры «то, как человек оценивает собственную эффективность, определяет для него расширение или ограничение возможности выбора деятельности, усилия, которые ему придется приложить для преодоления препятствий и фрустраций, настойчивость, с какой он будет решать какую-то задачу» [108, с. 390]. По результатам теста определяется уровень субъективной оценки испытуемым своего потенциала в сфере предметной деятельности и в сфере общения, которым он может воспользоваться. Тест состоит из 23 утверждений, испытуемый оценивает степень своего согласия с каждым из них по 11-балльной шкале.

6) Тест «*Шкала настойчивости*» А. Даквортс, К. Петерсона, М. Матеуса, Д. Келли («Grit Scale», 2007) [145], адаптация Т.О. Гордеевой, Е.Н. Осина (2010) [23] – *далее тест 6.*

Методика измеряет настойчивость как личностную черту, заключающуюся в сосредоточенности на своих интересах, настойчивости, упорстве в достижении избранных целей (отраженных в двух шкалах теста: "настойчивость усилий" и "постоянство интересов"). Стимульный материал включает в себя 12 утверждений, в которых предлагается выразить свое согласие или несогласие с

утверждением по пятибалльной шкале, где 1 – полное несогласие, 5 – полное согласие.

7) «Методика исследования локуса контроля» Дж. Роттера («Rotter's Internal-External Locus of Control Scale», 1966) [205], адаптация О.П. Елисеева (2003) [27] – далее тест 7.

Методика, созданная на основании теории субъективной локализации контроля Дж. Роттера, выделяет два типа локуса контроля: экстернальный (приписывание ответственности за успехи и неудачи внешним обстоятельствам) и интернальный (приписывание их самому человеку). В практике психодиагностики, по локусу контроля судят о когнитивном стиле, проявляющемся в профессиональной сфере и обучении. Методика содержит 29 парных утверждений, в которых респондентам предлагается выбрать наиболее верный, с их точки зрения, ответ.

8) Методика «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях» Н.С. Эндлера, Дж.Д.А. Паркера («Coping Inventory for Stressful Situations», 1990) [138; 147], адаптация Т.Л. Крюковой (2001) [45] – далее тест 8.

В отечественной психологии совладающее поведение (копинг) рассматривается как осознанное рациональное поведение, направленное на устранение стрессовой ситуации. Методика, разработанная Н.С. Эндлером Дж.Д.А. Паркером, позволяет определить доминирующие копинг-стратегии: проблемно-ориентированная стратегия; эмоционально-ориентированная стратегия; избегание; отвлечение; социальное отвлечение (поиск социальной поддержки). Она состоит из 48 утверждений, которые группируются в три фактора. Каждый из трех факторов представлен шкалой из 16 вопросов, третий фактор — избегание — имеет две субшкалы: отвлечение и социальное отвлечение. Респондентам предлагается выбрать, насколько им соответствует то или иное поведение в трудной стрессовой ситуации, одну из пяти категорий ответов (от «никогда» до «очень часто»).

9) Тест «*Краткий индекс самоактуализации*» А. Джонса, Р. Крэндалла («Short Index of Self-actualization», 1986) [171] – далее *тест 9*.

Краткий индекс самоактуализации был разработан А. Джонсом и Р. Крэндаллом как краткая альтернатива теста самоактуализации Э. Шострома (Опросник личностных ориентаций, Personal Orientation Inventory, POI) [214], для тех случаев, когда большой объем последнего является серьезным ограничением для опроса. В основе POI лежат идеи самоактуализации А. Маслоу [60]. Шкалы опросника характеризуют основные сферы самоактуализации, которые интерпретируют стремление человека к наиболее полному раскрытию и реализации своего личностного потенциала. В опроснике предлагается 15 вопросов и четыре варианта ответа на каждый вопрос: «не согласен», «не согласен отчасти», «согласен отчасти», «согласен».

### **ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ ГЛАВЫ 3**

В соответствии с представленными в главе материалом можно заключить, что сформированный план эмпирического исследования отвечает поставленным цели и задачам; подобранные методики психологического тестирования обладают достаточной степенью надежности и валидности, предъявляемым к методическому инструментарию; для математико-статистической обработки данных используются адекватные современным требованиям методы; общая выборка является достаточно репрезентативной.

## ГЛАВА 4. РЕЗУЛЬТАТЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ СТРУКТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЖИЗНЕСПОСОБНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИОНОМИЧЕСКИХ ПРОФЕССИЙ

### 4.1. Анализ субъективных оценок факторов риска и защиты профессиональной деятельности специалистов, отражающихся в структуре профессиональной жизнеспособности

Полученный в теоретической части нашего исследования, посвященной изучению структуры профессиональной жизнеспособности, вывод, подтвердивший нашу теоретическую гипотезу о том, структура профессиональной жизнеспособности, является многоуровневой, многокомпонентной и лежит в основе прогноза готовности, эффективности субъекта к трудовой деятельности в сложных условиях труда, дал возможность выдвинуть пять частных исследовательских гипотез и поставить задачи для их проверки в эмпирическом исследовании.

*На первом этапе* эмпирического исследования для проверки гипотезы о том, что структура профессиональной жизнеспособности отражается в субъективных оценках специалиста о факторах риска и защиты профессиональной деятельности субъектов труда, – была поставлена *задача* изучить особенности понимания специалистами факторов риска и защиты, которые могут быть соотнесены со структурой профессиональной жизнеспособности.

*Выборку* первого этапа исследования составили 180 человек (*группа А*): мужчины – 7,0%, женщины – 93,0%, средний возраст – 36,8 лет, являющиеся как

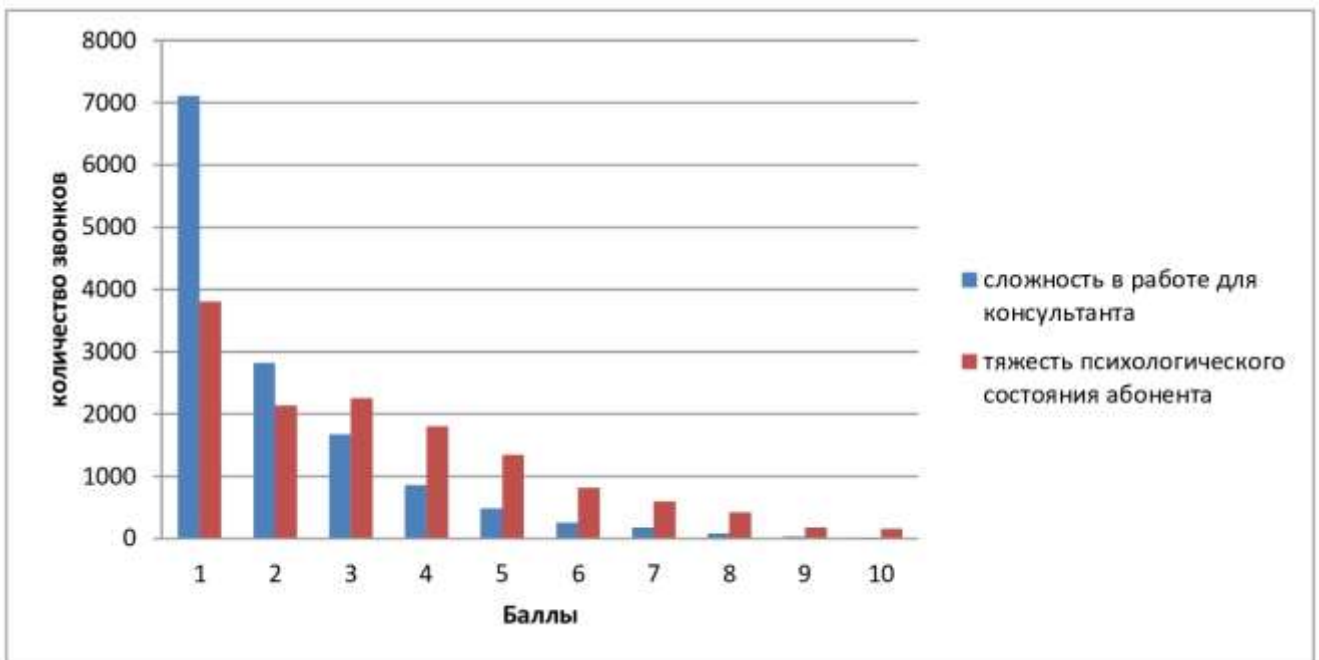
штатными сотрудниками, так и специалистами, работающими по договору о безвозмездном оказании услуг. Все специалисты, работали в организации консультантами, оказывающими психологическую помощь дистанционно по телефону «горячей линии» для онкологических пациентов и их близких. Часть респондентов (*группа А.1*, n=129) приняли участие в экспресс-опросе о факторах риска сразу после проведенной консультации. Другая часть (*группа А.2*, n=51) приняла участие в опросе, касающемся факторов риска и защиты профессиональной жизнеспособности, среди них были как уже уволившиеся из организации на момент опроса специалисты (*группа А.2.а*, n=25), так и работающие в организации на момент опроса (*группа А.2.б*, n=26).

**4.1.1.** Для оценки факторов риска профессиональной жизнеспособности специалистов изучаемой нами организации психологам-консультантам, оказывающим дистанционную психологическую помощь онкологическим больным и их близким, непосредственно после проведенной консультации предлагалось заполнить анкету №1 (см. *Приложение 2*) о степень сложности, которую они испытали при проведении консультации, а также тяжести психологического состояния обратившегося к ним клиента (абонента), которое он, с их точки зрения, испытывал в момент разговора с ними. Перед анкетированием респондентам давалось пояснение о его цели и инструкция по ранжированию своих ответов на два вопроса по 10-ти бальной шкале, где «10» – максимальное значение.

В опросе приняли участие 129 человек (*группа А.1*). Анализу было подвергнуто 13509 звонков-консультаций. Распределение по количеству звонков, в которых консультанты испытывали сложность в работе, относительно состояния обратившегося на «горячую линию» абонента представлена на рисунке 4.

В среднем каждый восемнадцатый звонок на линию по оценке консультантов был расценен ими как «кризисный», то есть состояние звонившего, оценивалось консультантами на 8, 9 и 10 баллов, а каждый сотый – был очень сложен в работе (8-10 баллов) для самих консультантов (результаты представлены в таблице 3). Чаще всего эти звонки касались тем суицида, терминальных стадий, страха смерти, ощущения бессилия, тревожного состояния, депрессии, болевого синдрома, детской онкологии, горевания, сложностей ухода за больным, сообщения диагноза близкому, сложностей в отношениях с врачом, а также страха и проблем, связанных с процессом лечения.

**Рисунок 4.** Сложность в работе консультанта относительно состояния обратившегося на «горячую линию» абонента в баллах, где 1 - минимальные, 10 - максимальные значения.





**Таблица 3.** Распределение количества звонков по степени сложности, испытываемой консультантом в работе, и его оценкой тяжести психологического состояния абонента, обратившегося на «горячую линию».

Степень сложности для консультанта / тяжести состояния абонента (в баллах)	Количество звонков сложных для консультанта в работе (в %)	Количество звонков с тяжелым психологическим состоянием абонента (в %)
Легкая степень (от 1 до 3)	85,9	60,6
Средняя степень (от 4 до 7)	13,1	33,8
Тяжелая степень (от 8 до 10)	1	5,6

Кроме того, специалистам, уже уволившимся из организации (*группа А.2.а*,  $n=25$ ), в которой они работали по договору о безвозмездном оказании услуг, было предложено заполнить анкету №2 (см. *Приложение 2*) на предмет того, каковы были причины их увольнения, цели трудоустройства и их реализация, а также, чтобы они изменили в организации рабочего процесса. По результатам опроса было выявлено, что:

- 28% не смогли продолжать работу по семейным обстоятельствам;
- 24% уволились из-за того, что испытывали большую нагрузку на этой работе или имели дополнительную работу или учебу помимо этой;
- 16% опрошиваемых ответили, что у них «закончился ресурс» для работы с темой онкологии;
- 16 % уволились из-за болезни (своей или своих близких, в т.ч. онкологии);
- 8% указали на то, что они потеряли интерес, так как их ожидания от профессиональной деятельности не совпадали и не реализовывались полностью;
- 8% были отстранены от работы.

Все опрошиваемые этой группы пришли работать, чтобы приобрести опыт в сфере деятельности организации; у четверти из них цель не реализовалась. При этом более половины опрошиваемых сообщили, что хотели бы вернуться работать

на это место, но пока не имеют такой возможности. А на вопрос о том, чтобы они предложили для оптимизации и улучшения условий работы, отвечали:

- добавить профессионального обучения,
- усилить контроль качества (особенно за новыми сотрудниками),
- усилить условия профессионального отбора,
- сделать супервизии обязательным условием работы,
- оснастить профессиональное рабочее место информационной базой, необходимой в работе,
- улучшить техническое оснащение,
- включить мотивационные и корпоративные и профессионально развивающие мероприятия,
- сократить часы нагрузки за счет расширения штата специалистов.

**4.1.2. Для оценки факторов защиты профессиональной жизнеспособности** респондентам предлагалось заполнить анкету №3 (см. *Приложение 2*), включающую один вопрос и четыре незавершенных предложения.

В опросе принял участие 51 человек (*группа А.2*). Для обработки полученных данных был использован метод контент-анализа, которому был подвергнут текст из 129 ответов, распределенных нами на подгруппы по близким друг к другу значениям.

По результатам опроса были выделены пять групп, объединяющих близкие по значению понятия, отражающие способы респондентов поддерживать свои защитные функции и ресурсы в работе. Группы и входящие в них понятия представлены в таблице 4.

**Таблица 4.** Группы и входящие в них понятия, перечисленные респондентами и определяемые ими как поддерживающие профессиональные ресурсы и защиты.

№	Название группы	Перечисленные респондентами понятия
1	Атмосфера коллегиальности	поддержка/помощь коллег, общение с коллегами, похвала коллег, обмен опытом, помощь руководителя, «замечательное руководство», отношение администрации, корпоративная культура, дружный коллектив, хорошие отношения в коллективе, приятные люди, сопричастность, единство, забота, отсутствие вакуума и пр.
2	Профессиональное совершенствование	профессиональный рост, профессиональные навыки, интерес к работе, интерес к психологии, применение профессиональных знаний, желание учиться, обучение, саморазвитие, информированность, доступ к информации, знание признаков выгорания, соблюдение рекомендаций и пр.
3	Супервизия	супервизия, супервизор, супервизорская поддержка и пр.
4	Хобби	смена деятельности, хобби, чтение, спорт, музыка, пение, рисование, кулинария, просмотр фильмов, прогулка, природа, медитация, йога и пр.
5	Условия работы	условия работы, комфорт и комфортная атмосфера, личное пространство, свобода выбора, свободный график, свободное время, организация рабочего времени, структурированность, техническая поддержка, четкость работы, отдых и пр.

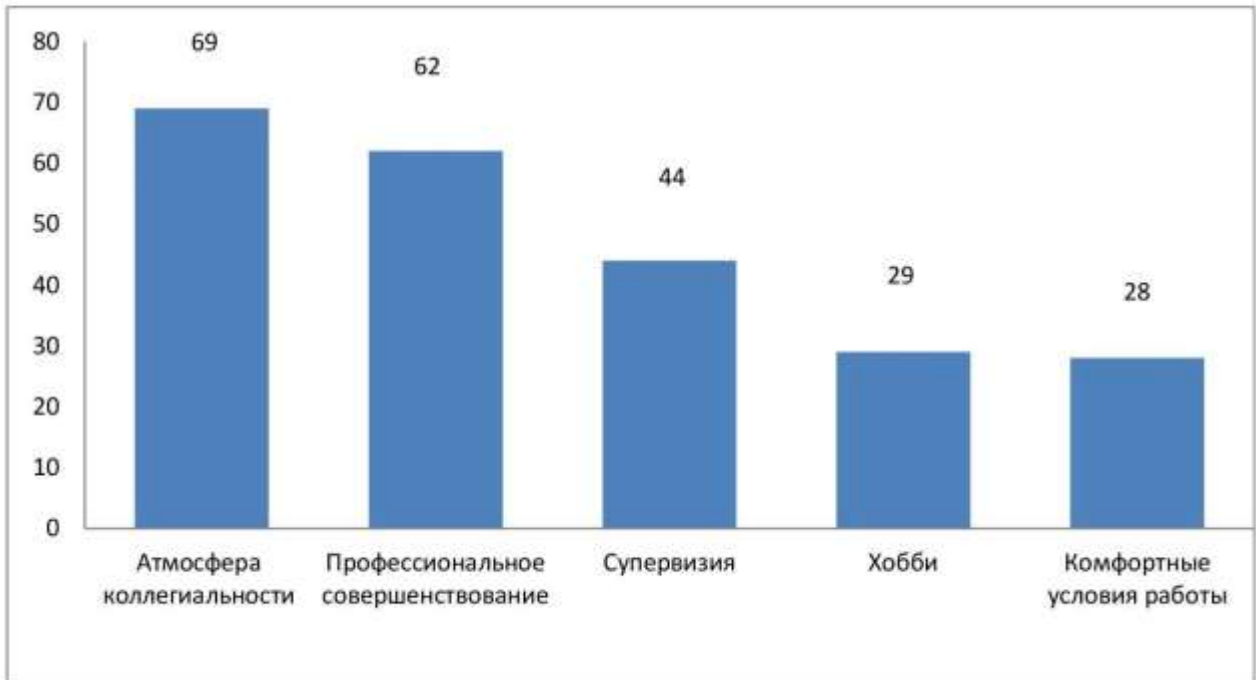
Дополнительное представление о разбросе полученных данных в соответствии с тем, какое значение данные группы занимают в представлениях специалистов о критериях профессиональной защиты и ресурсности, представлено в таблице 5. Соотношение значимости «ресурсных» групп для респондентов представлено на графике (см. рис. 5).

**Таблица 5.** Распределение «ресурсных» групп в соответствии с вопросами, предъявляемыми в анкетах (цифры указывают на количество упоминаний в ответах, в последнем столбце – их процентное соотношение).

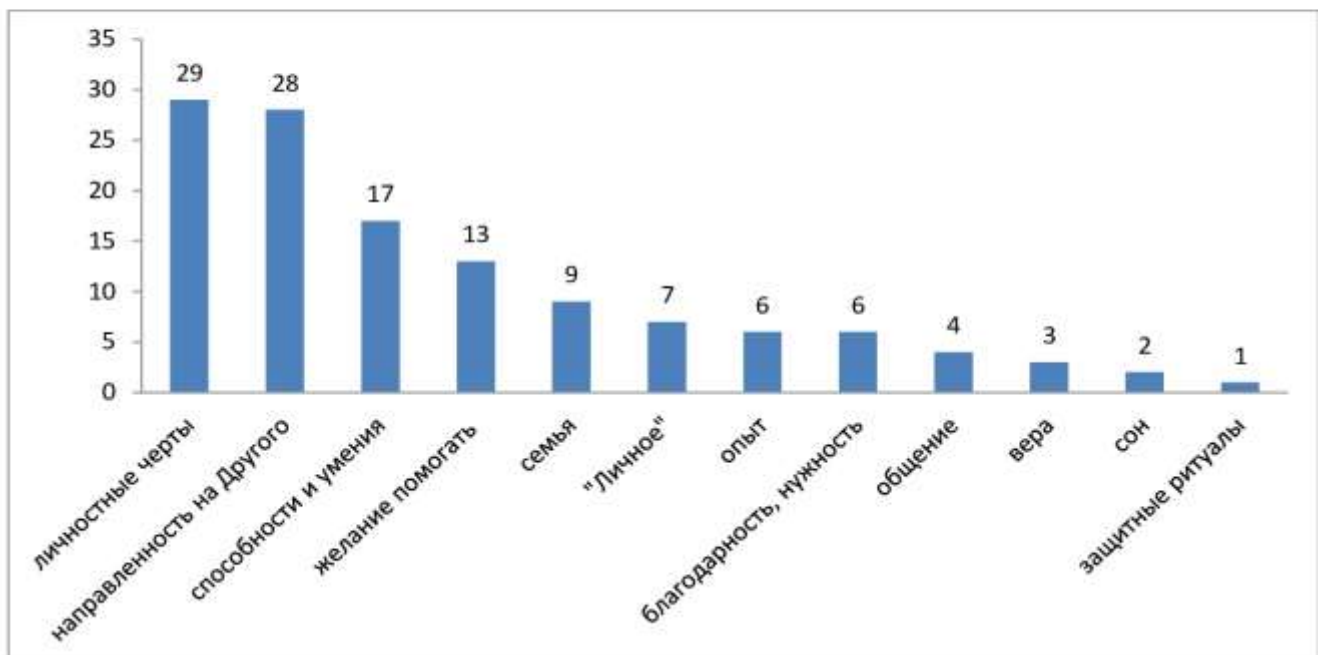
Группы понятий	Вопросы и незаконченные предложения анкеты					Итого упоминаний	%
	Что помогало и поддерживало вас во время работы на Горячей линии?	Личными качествами, помогающими мне в работе на линии я вижу...	Моим ресурсом в работе является...	В этой работе мне помогает то, что...	Профильной активностью профвыгорания мне служит...		
Атмосфера коллегиальности	25	--	19	22	3	69	30
Профессиональное совершенствование	14	6	8	12	12	62	27
Супервизия	14	--	6	6	18	44	19
Хобби	--	--	13	--	16	29	12
Условия работы	7	--	2	8	11	28	12

Отдельно были обработаны ответы респондентов, не подходящие под категории перечисленных выше групп, а также ответы на незаконченное предложение, касающееся личных качеств, особенностей и ресурсов специалистов, помогающих им в работе. Результаты полученных данных представлены в таблице 6. Соотношение личных качеств, особенностей и ресурсов специалистов представлены на графике (см. рис. 6).

**Рисунок 5.** Соотношение значимости «ресурсных» групп для респондентов (значения над шкалами указывают на количество упоминаний в ответах респондентов тех понятий, которые включены в эту группу).



**Рисунок 6.** Соотношение личных качеств, особенностей и ресурсов, поддерживающих специалистов в работе (значения над шкалами указывают на количество упоминаний в ответах респондентов тех понятий, которые включены в эту группу).



**Таблица 6.** Личные качества, особенности и ресурсы специалистов, помогающие им в работе (в подпунктах от «а» к «з» частота упоминаний респондентами этих понятий приведена в порядке убывания).

№	Личные качества, особенности и ресурсы специалистов, помогающие им в работе	Всего упоминаний	%
1	<i>Личностные качества специалистов, помогающие им в работе:</i> а) стрессоустойчивость, спокойствие, б) коммуникабельность, ответственность, рефлексия, внутренняя работа, чувство юмора, в) уверенность, сдержанность, самоуважение, самодисциплина, рассудительность, внимательность, позитивность, осознанность выбора, желание преодолевать трудности.	29	23
2	<i>Характеристики специалистов, названные нами «направленность на Другого»:</i> а) эмпатия, б) сочувствие, гуманизм, в) доброжелательность, доброта, сопереживание, принятие, понимание, г) уважение к человеку, сострадание, терпение, толерантность, безоценочность, отзывчивость, умение позволять людям быть самими собой, вера в Другого	28	22
3	<i>Способности и умения специалистов, помогающие им в работе:</i> а) умение слушать, умение соблюдать границы с клиентами, б) умение находить ресурс клиента, в) способность учиться, хорошая память, умение молчать, умение говорить, умение быстро ориентироваться, скорость мысли, понимание своих ограничений	17	14
4	<i>Желание помогать</i>	13	10
5	<i>Семья</i>	9	7
6	<i>«Личное» – личные ресурсы, личная заинтересованность, прохождение личной психотерапии, желание помочь себе.</i>	7	6
7	<i>Опыт – личный, профессиональный, приобретенный опыт, опыт других, открытость новому опыту и пр.</i>	6	5
8	<i>Желание получать благодарность и понимание своей нужности</i>	6	5
9	<i>Общение и общительность</i>	4	3
10	<i>Вера</i>	3	2
11	<i>Сон</i>	2	2
12	<i>Защитные ритуалы</i>	1	1

Полученные результаты позволяют выделить наличие в системе защитных механизмов профессиональной жизнеспособности как стабильных, устойчивых, относящихся преимущественно к внутренним составляющим личности характеристик, так и более подвижных, динамических, изменяющихся по воздействию внешних средовых условий.

Дополнительно мы сопоставили полученные результаты контент-анализа с тремя категориями защитных факторов жизнеспособности, описываемых нами в главе 1.2 [152; 160; 207; 223]: 1. индивидуальные, 2. семейные, 3. внешние. С первой категорией, в нашем исследовании, мы соотносим все перечисленные респондентами личностные качества, способности, потребности и умения, а также гуманистические ценности и ресурсы (вера, опыт, хобби, сон). Со второй – понятия «семья», «общение», а также понятия из группы «атмосфера коллегиальности»: поддержка, дружба, сопричастность, единство, забота. С третьей – понятия из групп «условия работы» и, частично, «профессиональное совершенствование», включающее факторы социальной защиты и интеграции с профессиональным сообществом.

Кроме того, полученные нами результаты мы сопоставили с моделью А.В. Махнача, включающей шесть взаимосвязанных компонент [65]. С первым компонентом «*самоэффективность*», на наш взгляд, соотносятся в нашей работе понятия: стрессоустойчивость, спокойствие, уверенность, сдержанность, самоуважение, позитивность, рассудительность и пр. Со вторым компонентом «*настойчивость*» – понятия из категории личностных черт: «самодисциплина», «желание преодолевать трудности». С третьим компонентом «*совладание и адаптация*» – такие способности специалистов как: умение соблюдать личностные границы, умение находить ресурсы, способность учиться, быстро ориентироваться, понимание своих ограничений (сюда же мы отнесли бы понятия «хобби» и «сон»). С четвертым компонентом «*внутренний локус контроля*» – ответственность, рефлексия, осознанность выбора. С пятым «*религиозная вера, духовная жизнь*» – вера, гуманизм, желание помогать, понятия выделенные в группе «Направленность на Другого» (сюда же мы бы отнесли и «защитные ритуалы»). С шестым внешним компонентом «*семейные и социальные взаимосвязи*» – кроме, собственно понятия «семья», соотносятся понятия из группы «Атмосфера коллегиальности»: поддержка коллег, общение, обмен опытом, корпоративная культура, сопричастность, ощущение своей нужности и

прочее. Некоторые понятия нашего исследования не нашли своего отражения в этих шести компонентах, в их числе: «условия работы» и большая группа понятий, объединенная названием «профессиональное совершенствование».

Выделенные в нашем исследовании критерии также можно сопоставить и с моделью Л. Полк, включающей четыре паттерна жизнеспособности [194]. К «диспозиционному» мы отнесем такие понятия наших респондентов как уверенность, сдержанность, самоуважение, самодисциплина, стрессоустойчивость и прочее. К «реляционному» – общение с коллегами, корпоративная культура, ощущение собственной нужности и пр. К «ситуационному» – умение быстро ориентироваться, сохранять личностные границы, понимать свои ограничения и прочее. К «философскому» – категории гуманизма и верований. В данном случае, перечисленные четыре паттерна, также как и в шестикомпонентной модели, не исчерпали полученные нами категории. Такие понятия как, условия работы, профессиональное совершенствование, хобби, опыт в рамках изучения критериев жизнеспособности специалиста выходят за пределы этой модели и могут быть учтены в компонентах структуры профессиональной жизнеспособности специалиста.

Полученные с помощью опроса респондентов результаты были распределены нами по уровням профессиональной жизнеспособности: организационному, групповому (межличностному) и индивидуальному. Понятия, перечисленные респондентами как защитные, ресурсные, помогающие в работе, могут быть сопоставлены с компонентами факторов защиты профессиональной жизнеспособности специалиста.

Полученные данные приведены в таблице 7.



**Таблица 7.** Перечисленные респондентами понятия, выполняющие роль защитных, помогающих им в работе, расположенные в соответствии с уровнями профессиональной жизнеспособности.

<b>Уровни профессиональной жизнеспособности</b>	<b>Понятия, перечисленные респондентами как защитные</b>
Организационный	Комфортные условия труда и рабочего графика, возможность выбирать время для работы и личное пространство, техническая и информационная поддержка, проведение супервизий, четкость и структурированность рабочего процесса, возможности для отдыха и свободного времени, возможности для профессионального роста, доступ к необходимой профессиональной информации и пр.
Групповой (межличностный)	Общение, коллегиальность, поддержка/помощь коллег и руководителя, отношение администрации, похвала коллег, обмен опытом, дружный коллектив, хорошие отношения, сопричастность, единство, забота, «отсутствие вакуума» и пр.
Индивидуальный	Соответствие психических качеств и личных навыков требованиям профессии, личный и профессиональный опыт, стрессоустойчивость, спокойствие, уверенность, сдержанность, самоуважение, самодисциплина, рассудительность, внимательность, позитивность, осознанность выбора, интерес к профессиональному росту, желание преодолевать трудности, коммуникабельность, ответственность, рефлексия, чувство юмора, уважение и вера в человека, вера в Бога, эмпатия, сострадание, доброжелательность, отзывчивость, терпение, желание быть нужным и помогать, наличие хобби, увлечений и пр.

### **ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ ПАРАГРАФА 4.1**

Результаты первого этапа эмпирического исследования показали, что субъективные оценки специалистами факторов, нарушающих и поддерживающих их профессиональную деятельность, могут быть сопоставлены со структурой профессиональной жизнеспособности, включающей: организационный,

групповой, индивидуальный уровни, факторы риска, защиты и наполняющие их компоненты, характерные для рассматриваемого субъекта труда. Это также дает возможность говорить о том, что субъективная оценка жизнеспособности субъекта труда, является одной из составляющих анализа профессиональной жизнеспособности.

Полученные результаты позволили нам *подтвердить первую частную исследовательскую гипотезу* о том, что структура профессиональной жизнеспособности отражается в субъективных оценках специалистов о факторах риска и защиты профессиональной деятельности субъекта труда и *уточнить следующие* исследовательские гипотезы:

- предполагается, что общая жизнеспособность человека и его профессиональная жизнеспособность как субъекта труда прямо взаимосвязаны друг с другом;

- профессиональная жизнеспособность человека, предполагается, включает как устойчивые, так и динамические характеристики, подверженные влиянию различных факторов (социально-психологический климат в коллективе, занимаемая должность, профессиональный статус, условия труда, стаж работы и пр.);

- понимание особенностей структуры жизнеспособности профессиональной деятельности позволяет оценить вероятность изменений профессиональной жизнеспособности специалиста в сложных условиях труда;

- определение специфики уровней, факторов и компонентов структуры профессиональной жизнеспособности специалиста является необходимым условием для выбора мер, направленных на повышение эффективности его деятельности в сложных условиях труда.

Для проверки выдвинутых гипотез был проведен второй, третий и четвертый этапы эмпирического исследования, их результаты представлены ниже.

#### **4.2. Исследование взаимосвязей компонентов общей, профессиональной жизнеспособности, субъективных оценок специалистов о жизнеспособности субъектов труда, индивидуально-психологических и социально-психологических характеристик климата в коллективе**

На следующих этапах эмпирического исследования мы обратились к изучению того, как взаимосвязаны общая жизнеспособность человека, профессиональная жизнеспособность, субъективные оценки специалистов о своей жизнеспособности и жизнеспособности его организации, подразделений, руководителей, а также его индивидуально-психологические характеристики и характеристики социально-психологического климата в коллективе. Исходя из выдвинутых гипотез, следующими задачами эмпирического исследования были:

- *задачи второго этапа исследования:*

а) изучить взаимосвязи общей и профессиональной жизнеспособности с характеристиками социально-психологического климата в коллективе у специалистов, имеющих разный статус в организации;

б) изучить характеристики структуры профессиональной жизнеспособности (занимаемая должность, профессиональный статус, условия труда, стаж работы и пр.), способствующие формированию и поддержанию профессиональной жизнеспособности, у специалистов, имеющих разный статус в организации;

- *задача третьего этапа исследования:* определить индивидуально-психологические характеристики стажеров (кадровый потенциал организации), прогнозирующие их профессиональную жизнеспособность.

На втором и третьем этапе исследования для сбора эмпирических данных были применены методы анкетирования (анкета №4 и 1-й, 6-й, 7-й, 9-й вопросы анкеты №5) (см. Приложение 2), тестирования и беседы; для статистического

анализа данных – корреляционный анализ по r-критерию Спирмена и эксплораторный факторный анализ.

*Выборка* на этих этапах исследования включала специалистов и стажеров организации (*группа Б*,  $n=166$ ), распределенных на подгруппы:

- на втором этапе исследования выборку составили специалисты организации (*группа Б.1*,  $n=106$ ), среди них:
  - штатные сотрудники (*группа Б.1.а*,  $n=53$ ), в их числе:
    - ✓ руководители подразделений (*группа Б.1.а.1*,  $n=19$ ),
    - ✓ рядовые сотрудники (*группа Б.1.а.2*,  $n=34$ ),
  - специалисты, работающие по договору о безвозмездном оказании услуг (*группа Б.1.б*,  $n=53$ ).
- на третьем этапе выборку составили стажеры организации (*группа Б.2*,  $n=60$ ).

**4.2.1.** Для изучения взаимосвязей общей жизнеспособности человека, ее компонентов, профессиональной жизнеспособности, субъективных оценок жизнеспособности субъектов труда (организации, подразделений, их руководителей и специалистов), карьерной мотивации, социально-психологического климата в коллективе, а также социально-демографических показателей и индивидуально-психологических характеристик **был проведен корреляционный анализ** по методу коэффициента ранговой корреляции Спирмена. Результаты анализа в разных группах исследуемой выборки приведены ниже. Все корреляционные связи представлены на статистически значимом уровне  $p<0,05$  и  $p<0,01$  (см. Приложение 4, таблицы 4.1-4.6).

**1. Взаимосвязи социально-демографических данных** (возраст, общий профессиональный стаж, наличие детей, длительность работы в данной организации) **с общей жизнеспособностью человека, ее компонентами, профессиональной жизнеспособностью, субъективными оценками жизнеспособности субъектов труда** (организации, подразделений, их

руководителей и специалистов), карьерной мотивацией, социально-психологическим климатом в коллективе, а также индивидуально-психологическими характеристиками в выборках специалистов и стажеров (кадрового потенциала) организации.

➤ Для изучения взаимосвязей показателя **«Возраст»** с показателями общей и профессиональной жизнеспособности, показателями субъективных оценок жизнеспособности, карьерной мотивации, социально-психологического климата в коллективе и индивидуально-психологических характеристик были проанализированы корреляционные связи между ними во всех выборках специалистов организации (*группа Б.1, n=106 и ее подгруппы*) и стажеров организации (*группа Б.2, n=60*). Наиболее значимые взаимосвязи представлены в таблице 8.

➤ Для изучения взаимосвязей показателя **«Общий профессиональный стаж»** с показателями общей жизнеспособности, профессиональной жизнеспособности, показателями субъективных оценок жизнеспособности, карьерной мотивации, социально-психологического климата в коллективе, а также показателями индивидуально-психологических характеристик были проанализированы корреляционные связи между ними во всех выборках специалистов (*группа Б.1, n=106 и ее подгруппы*) и стажеров (*группа Б.2, n=60*) организации. Наиболее значимые взаимосвязи представлены в таблице 9.

➤ Для изучения взаимосвязей показателя **«Наличие (количество) детей»** с показателями общей и профессиональной жизнеспособности, показателями субъективных оценок жизнеспособности, карьерной мотивации, социально-психологического климата в коллективе и индивидуально-психологических характеристик были проанализированы корреляционные связи между ними во всех выборках специалистов (*группа Б.1, n=106 и ее подгруппы*) и стажеров (*группа Б.2, n=60*) организации. Наиболее значимые взаимосвязи представлены в таблице 10.

**Таблица 8.** Наиболее значимые взаимосвязи показателя «*Возраст*» с показателями общей и профессиональной жизнеспособности, показателями субъективных оценок жизнеспособности, карьерной мотивации, социально-психологического климата в коллективе и индивидуально-психологических характеристик в общей выборке респондентов (*группа Б.1, n=106, ее подгруппы и группа Б.2, n=60*).

Показатели	Группа выборки	Положительная корреляция	Отрицательная корреляция
Компонент общей жизнеспособности «Духовность» (тест 1)	специалисты организации (группа Б.1, n=106)	$r = 0,214; p < 0,05$	
	стажеры организации (группа Б.2, n=60)	$r = 0,446; p < 0,01$	
Компонент общей жизнеспособности «Совладание и адаптация» (тест 1)	руководители подразделений (группа Б.1.а.1, n=19)	$r = 0,642; p < 0,01$	
Карьерная причастность (тест 2)	специалисты организации (группа Б.1, n=106)		$r = -0,218; p < 0,05$
«Эмоциональный компонент» социально-психологического климата в коллективе (тест 4)	специалисты, работающие по договору о безвозмездном оказании услуг (группа Б.1.б, n=53)		$r = -0,315; p < 0,05$
	специалисты организации (группа Б.1, n=106)		$r = -0,248; p < 0,05$
«Когнитивный компонент» социально-психологического климата в коллективе (тест 4)	рядовые сотрудники (группа Б.1.а.2, n=34)		$r = -0,406; p < 0,05$
Копинг-поведение «Избегание как отвлечение, переключение» (тест 8)	стажеры организации (группа Б.2, n=60)		$r = -0,257; p < 0,05$

➤ Для изучения взаимосвязей показателя «*Стаж (длительность) работы в организации*» с показателями общей и профессиональной жизнеспособности, показателями субъективных оценок жизнеспособности, карьерной мотивации и социально-психологического климата в коллективе были проанализированы корреляционные связи между ними во всех выборках

специалистов организации (группа Б.1, n=106 и ее подгруппы). Наиболее значимые взаимосвязи представлены в таблице 11.

**Таблица 9.** Наиболее значимые взаимосвязи показателя «Общий профессиональный стаж» с показателями общей и профессиональной жизнеспособности, показателями субъективных оценок жизнеспособности, карьерной мотивации, социально-психологического климата в коллективе и индивидуально-психологических характеристик в общей выборке респондентов (группа Б.1, n=106, ее подгруппы и группа Б.2, n=60).

Показатели	Группа выборки	Положительная корреляция	Отрицательная корреляция
Общая жизнеспособность человека (тест 1)	специалисты организации (группа Б.1, n=106)	$r = 0,210;$ $p < 0,05$	
	специалисты, работающие по договору о безвозмездном оказании услуг (группа Б.1.б, n=53)	$r = 0,277;$ $p < 0,05$	
Компонент общей жизнеспособности «Совладание и адаптация» (тест 1)	специалисты организации (группа Б.1, n=106)	$r = 0,221;$ $p < 0,05$	
	специалисты, работающие по договору о безвозмездном оказании услуг (группа Б.1.б, n=53)	$r = 0,312;$ $p < 0,05$	
Компонент общей жизнеспособности «Духовность» (тест 1)	специалисты организации (группа Б.1, n=106)	$r = 0,234;$ $p < 0,05$	
	штатные сотрудники (группа Б.1.а, n=53)	$r = 0,343;$ $p < 0,05$	
	рядовые сотрудники (группа Б.1.а.2, n=34)	$r = 0,345;$ $p < 0,05$	
	стажеры организации (группа Б.2., n=60)	$r = 0,366;$ $p < 0,01$	
Карьерная причастность (тест 2)	стажеры организации (группа Б.2., n=60)	$r = 0,276;$ $p < 0,05$	
Социально-психологический климат в коллективе (тест 3)	рядовые сотрудники (группа Б.1.а.2, n=34)		$r = -0,371;$ $p < 0,05$
«Эмоциональный компонент» социально-психологического климата в коллективе (тест 4)	рядовые сотрудники (группа Б.1.а.2, n=34)		$r = -0,344;$ $p < 0,05$
Субъективная оценка жизнеспособности организации (анкета №5)	специалисты, работающие по договору о безвозмездном оказании услуг (группа Б.1.б, n=53)	$r = 0,290;$ $p < 0,05$	
Субъективная оценка своей жизнеспособности как специалиста данной организации (анкета №5)	специалисты, работающие по договору о безвозмездном оказании услуг (группа Б.1.б, n=53)	$r = 0,280;$ $p < 0,05$	

**Таблица 10.** Наиболее значимые взаимосвязи показателя «Наличие и количество детей» с показателями общей и профессиональной жизнеспособности, показателями субъективных оценок жизнеспособности, карьерной мотивации, социально-психологического климата в коллективе и индивидуально-психологических характеристик в общей выборке респондентов (группа Б.1, n=106, ее подгруппы и группа Б.2, n=60).

Показатели	Группа выборки	Положительная корреляция	Отрицательная корреляция
Общая жизнеспособность человека (тест 1)	стажеры организации (группа Б.2., n=60)	r = 0,342; p < 0,01	
Компонент общей жизнеспособности «Настойчивость» (тест 1)	штатные сотрудники (группа Б.1.а, n=53)		r = -0,275; p < 0,05
	рядовые сотрудники (группа Б.1.а.2, n=34)		r = -0,341; p < 0,05
Компонент общей жизнеспособности «Духовность» (тест 1)	стажеры организации (группа Б.2., n=60)	r = 0,396; p < 0,01	
Компонент общей жизнеспособности «Семейные и социальные взаимосвязи» (тест 1)	руководители подразделений (группа Б.1.а.1, n=19)		r = -0,508; p < 0,05
	стажеры организации (группа Б.2., n=60)	r = 0,371; p < 0,01	
Карьерная мотивация (тест 2)	штатные сотрудники (группа Б.1.а, n=53)		r = -0,339; p < 0,05
	рядовые сотрудники (группа Б.1.а.2, n=34)		r = -0,490; p < 0,01
Карьерная интуиция (тест 2)	специалисты организации (группа Б.1, n=106)		r = -0,233; p < 0,05
	штатные сотрудники (группа Б.1.а, n=53)		r = -0,354; p < 0,01
	рядовые сотрудники (группа Б.1.а.2, n=34)		r = -0,479; p < 0,01
Карьерная причастность (тест 2)	штатные сотрудники (группа Б.1.а, n=53)		r = -0,284; p < 0,01
	рядовые сотрудники (группа Б.1.а.2, n=34)		r = -0,461; p < 0,01
Социально-психологический климат в коллективе (тест 3)	специалисты организации (группа Б.1, n=106)	r = 0,266; p < 0,01	
	специалисты, работающие по договору о безвозмездном оказании услуг (группа Б.1.б, n=53)	r = 0,298; p < 0,05	
«Когнитивный компонент» социально-психологического климата в коллективе (тест 4)	специалисты организации (группа Б.1, n=106)		r = -0,268; p < 0,01
	штатные сотрудники (группа Б.1.а, n=53)		r = -0,399; p < 0,01
	рядовые сотрудники (группа Б.1.а.2, n=34)		r = -0,498; p < 0,01



**Таблица 11.** Наиболее значимые взаимосвязи показателя «*Стаж (длительность) работы в организации*» с показателями общей и профессиональной жизнеспособности, показателями субъективных оценок жизнеспособности, карьерной мотивации и социально-психологического климата в коллективе в выборке специалистов организации (*группа Б.1, n=106 и ее подгруппы*).

Показатели	Группа выборки	Положительная корреляция	Отрицательная корреляция
Компонент общей жизнеспособности «Духовность» (тест 1)	специалисты организации (группа Б.1, n=106)	$r = 0,224;$ $p < 0,05$	
	специалисты, работающие по договору о безвозмездном оказании услуг (группа Б.1.б, n=53)	$r = 0,367;$ $p < 0,01$	
Социально-психологический климат в коллективе (тест 3)	штатные сотрудники (группа Б.1.а, n=53)	$r = 0,338;$ $p < 0,05$	
Субъективная оценка жизнеспособности организации (анкета №5)	штатные сотрудники (группа Б.1.а, n=53)	$r = 0,369;$ $p < 0,01$	
Субъективная оценка жизнеспособности подразделения (анкета №5)	специалисты организации (группа Б.1, n=106)	$r = 0,450;$ $p < 0,01$	
	штатные сотрудники (группа Б.1.а, n=53)	$r = 0,438;$ $p < 0,01$	
	руководители подразделений (группа Б.1.а.1, n=19)	$r = 0,839;$ $p < 0,01$	
Субъективная оценка своей жизнеспособности как специалиста данной организации (анкета №5)	специалисты организации (группа Б.1, n=106)	$r = 0,211;$ $p < 0,05$	
	штатные сотрудники (группа Б.1.а, n=53)	$r = 0,457;$ $p < 0,01$	

**2. Взаимосвязи общей жизнеспособности, профессиональной жизнеспособности и субъективных оценок жизнеспособности** субъектов труда в общей выборке специалистов изучаемой организации.

➤ Для изучения взаимосвязей показателя «*Общей жизнеспособности человека*» с показателями профессиональной жизнеспособности, показателей

субъективных оценок жизнеспособности, а также карьерной мотивации и социально-психологического климата в коллективе были проанализированы корреляционные связи между ними в выборке специалистов организации (*группа Б.1, n=106*). Показатель «*Общая жизнеспособность человека*» прямо коррелирует со всеми входящими в нее компонентами. Наиболее значимые взаимосвязи представлены в таблице 12.

**Таблица 12.** Наиболее значимые взаимосвязи показателя «*Общая жизнеспособность человека*» с показателями профессиональной жизнеспособности, субъективных оценок жизнеспособности, а также карьерной мотивации и социально-психологического климата в коллективе.

Показатели	Положительная корреляция	Отрицательная корреляция
Профессиональная жизнеспособность (тест 2)	$r = 0,495; p < 0,01$	
Карьерная мотивация (тест 2)	$r = 0,591; p < 0,01$	
Карьерная интуиция (тест 2)	$r = 0,555; p < 0,01$	
Карьерная причастность (тест 2)	$r = 0,429; p < 0,01$	
Социально-психологический климат в коллективе (тест 3)	$r = 0,250; p < 0,01$	
«Поведенческий компонент» социально-психологического климата в коллективе (тест 4)	$r = 0,213; p < 0,05$	
Субъективная оценка жизнеспособности организации (анкета №5)	$r = 0,221; p < 0,05$	
Субъективная оценка своей жизнеспособности как специалиста данной организации (анкета №5)	$r = 0,227; p < 0,05$	

➤ Для изучения взаимосвязей показателя «*Профессиональная жизнеспособность*» с показателями общей жизнеспособности человека, ее компонентов, показателями субъективных оценок жизнеспособности, карьерной мотивации и социально-психологического климата в коллективе были проанализированы корреляционные связи между ними в выборке специалистов организации (*группа Б.1, n=106*). Наиболее значимые взаимосвязи представлены в таблице 13.

Как уже было отмечено выше, показатель «*Профессиональная жизнеспособность*» прямо коррелирует с показателем «*Общая жизнеспособность человека*» ( $r = 0,495; p < 0,01$ ). Корреляционная связь показателей «*Профессиональная жизнеспособность*» и «*Социально-*

*психологический климат в коллективе»* отмечается только по данным группы специалистов, работающих на безвозмездной основе (*группа Б.1.б, n=53*) ( $r = 0,290$ ;  $p < 0,05$ ), в частности, по показателю *«Поведенческий компонент»* ( $r = 0,370$ ;  $p < 0,01$ ).

Статистически значимой взаимосвязи между показателями *«Профессиональная жизнеспособность»* и субъективными оценками жизнеспособности всех субъектов труда (организации, подразделений, их руководителей и самих специалистов) обнаружено не было.

**Таблица 13.** Наиболее значимы взаимосвязи показателя *«Профессиональная жизнеспособность»* с показателями общей жизнеспособности человека, субъективных оценок жизнеспособности, а также карьерной мотивации и социально-психологического климата в коллективе.

Показатели	Положительная корреляция	Отрицательная корреляция
Компонент общей жизнеспособности «Самозффективность» (тест 1)	$r = 0,451$ ; $p < 0,01$	
Компонент общей жизнеспособности «Настойчивость» (тест 1)	$r = 0,494$ ; $p < 0,01$	
Компонент общей жизнеспособности «Интернальность» (тест 1)	$r = 0,346$ ; $p < 0,01$	
Компонент общей жизнеспособности «Совладание и адаптация» (тест 1)	$r = 0,430$ ; $p < 0,01$	
Компонент общей жизнеспособности «Семейные и социальные взаимосвязи» (тест 1)	$r = 0,272$ ; $p < 0,01$	
«Карьерная мотивация» (тест 2)	$r = 0,861$ ; $p < 0,01$	
«Карьерная интуиция» (тест 2)	$r = 0,575$ ; $p < 0,01$	
«Причастность» (тест 2)	$r = 0,562$ ; $p < 0,01$	

➤ Для изучения взаимосвязей показателей *субъективных оценок жизнеспособности* субъектов труда (организации, подразделений, их руководителей и специалистов) с показателями общей жизнеспособности человека, профессиональной жизнеспособности, а также карьерной мотивации и социально-психологического климата в коллективе были проанализированы корреляционные связи между ними в выборке специалистов организации (*группа Б.1, n=106*).

Показатели *субъективных оценок жизнеспособности* организации, руководителей подразделений и специалистов данной организации положительно

коррелируют между собой, чем выше одни – тем выше другие. Показатель «*Субъективная оценка жизнеспособности подразделений*» в целом слабо коррелирует с другими показателями.

Кроме того, отмечена положительная корреляция *субъективных оценок жизнеспособности* с показателем «*Социально-психологический климат в коллективе*», хотя у руководителей подразделений эта корреляция выражена слабо. Несмотря на отсутствие выраженной взаимосвязи *субъективных оценок жизнеспособности* с показателем «*Профессиональная жизнеспособность*», получена положительная корреляция с показателем «*Карьерная мотивация*». Наиболее значимые взаимосвязи представлены в таблице 14.

**3. Взаимосвязи общей, профессиональной жизнеспособности и субъективных оценок жизнеспособности** субъектов труда между собой, а также с показателями карьерной мотивации и социально-психологического климата в коллективе *в разных группах специалистов* организации: руководителей подразделений, рядовых и специалистов, работающих по договору о безвозмездном оказании услуг.

➤ Для изучения взаимосвязей показателей общей жизнеспособности человека, профессиональной жизнеспособности, субъективных оценок жизнеспособности, а также карьерной мотивации и социально-психологического климата в коллективе в выборке *руководителей подразделений (группа Б.1.а.1, n=19)* были проанализированы корреляционные связи между ними. Наиболее значимые взаимосвязи представлены в таблице 15.

В этой выборке (руководители подразделений) взаимосвязи между показателями «*Общая жизнеспособность человека*» и «*Профессиональная жизнеспособность*», а также с показателями *субъективных оценок жизнеспособности* субъектов труда выражены слабо. Компоненты общей жизнеспособности «*Самоэффективность*», «*Настойчивость*», «*Интернальность*», «*Совладание и адаптация*», как и показатели *субъективных оценок жизнеспособности* организации, руководителей подразделений, в целом,

и себя, как специалиста данной организации положительно и выражено коррелируют друг с другом. Кроме того, показатель компонента общей жизнеспособности «Настойчивость» выражено положительно коррелирует с показателем «Карьерная интуиция», компонента «Совладание и адаптация» – с показателем «Карьерная мотивация», а компонента «Духовность» – с показателем «Эмоциональный компонент» социально-психологического климата в коллективе.

**Таблица 14.** Наиболее значимые взаимосвязи показателей субъективных оценок жизнеспособности субъектов труда (организации, подразделений, их руководителей и специалистов) с показателями общей и профессиональной жизнеспособности, карьерной мотивации и социально-психологического климата в коллективе.

Показатели	Положительная корреляция	Отрицательная корреляция
<b>Субъективная оценка жизнеспособности организации</b>		
Компонент общей жизнеспособности «Самоеффективность» (тест 1)	$r = 0,212; p < 0,05$	
Компонент общей жизнеспособности «Совладание и адаптация» (тест 1)	$r = 0,210; p < 0,05$	
Социально-психологический климат в коллективе (тест 3)	$r = 0,577; p < 0,01$	
<b>Субъективная оценка жизнеспособности руководителей</b>		
Компонент общей жизнеспособности «Самоеффективность» (тест 1)	$r = 0,209; p < 0,05$	
Карьерная мотивация (тест 2)	$r = 0,205; p < 0,05$	
Социально-психологический климат в коллективе (тест 3)	$r = 0,394; p < 0,01$	
<b>Субъективная оценка своей жизнеспособности как специалиста данной организации</b>		
Компонент общей жизнеспособности «Самоеффективность» (тест 1)	$r = 0,285; p < 0,01$	
Компонент общей жизнеспособности «Настойчивость» (тест 1)	$r = 0,320; p < 0,01$	
Компонент общей жизнеспособности «Совладание и адаптация» (тест 1)	$r = 0,237; p < 0,05$	
Карьерная мотивация (тест 2)	$r = 0,198; p < 0,05$	
Социально-психологический климат в коллективе (тест 3)	$r = 0,373; p < 0,01$	

**Таблица 15.** Наиболее значимые взаимосвязи показателей компонентов общей жизнеспособности человека, профессиональной жизнеспособности, субъективных оценок жизнеспособности, карьерной мотивации и социально-психологического климата в коллективе в группе *руководителей подразделений* (группа Б.1.а.1, n=19).

Показатели	Положительная корреляция	Отрицательная корреляция
<b>Общая жизнеспособность человека</b>		
Карьерная мотивация (тест 2)	$r = 0,457; p < 0,05$	
<b>Профессиональная жизнеспособность</b>		
Карьерная мотивация (тест 2)	$r = 0,742; p < 0,01$	
Карьерная интуиция (тест 2)	$r = 0,532; p < 0,05$	
<b>Субъективная оценка жизнеспособности организации</b>		
Компонент общей жизнеспособности «Семейные и социальные взаимосвязи» (тест 1)		$r = -0,537; p < 0,05$
Субъективная оценка жизнеспособности руководителей подразделений (анкета №5)	$r = 0,730; p < 0,01$	
Субъективная оценка своей жизнеспособности как специалиста данной организации (анкета №5)	$r = 0,641; p < 0,01$	
<b>Субъективная оценка жизнеспособности руководителей подразделений</b>		
Компонент общей жизнеспособности «Семейные и социальные взаимосвязи» (тест 1)		$r = -0,652; p < 0,01$
Субъективная оценка жизнеспособности организации (анкета №5)	см. выше	
Субъективная оценка своей жизнеспособности как специалиста данной организации (анкета №5)	$r = 0,631; p < 0,01$	
<b>Субъективная оценка своей жизнеспособности как специалиста данной организации</b>		
Компонент общей жизнеспособности «Семейные и социальные взаимосвязи» (тест 1)		$r = -0,751; p < 0,01$
«Поведенческий компонент» социально-психологического климата в коллективе (тест 4)	$r = 0,589; p < 0,01$	
Субъективная оценка жизнеспособности организации (анкета №5)	см. выше	
Субъективная оценка жизнеспособности руководителей подразделений (анкета №5)	см. выше	

➤ Для изучения взаимосвязей показателей общей жизнеспособности человека, профессиональной жизнеспособности, субъективных оценок жизнеспособности, а также карьерной мотивации и социально-психологического климата в коллективе в выборке *рядовых сотрудников* (группа Б.1.а.2, n=34) были проанализированы корреляционные связи между ними. Наиболее значимые взаимосвязи представлены в таблице 16.

**Таблица 16.** Наиболее значимые взаимосвязи показателей компонентов общей жизнеспособности человека, профессиональной жизнеспособности, субъективных оценок жизнеспособности, карьерной мотивации и социально-психологического климата в коллективе в группе *рядовых сотрудников* (группа Б.1.а.2, n=34).

Показатели	Положительная корреляция	Отр кор.
<b>Общая жизнеспособность человека</b>		
Профессиональная жизнеспособность (тест 2)	$r = 0,529; p < 0,01$	
Карьерная мотивация (тест 2)	$r = 0,642; p < 0,01$	
Карьерная интуиция (тест 2)	$r = 0,502; p < 0,01$	
Карьерная причастность (тест 2)	$r = 0,525; p < 0,01$	
Субъективная оценка своей жизнеспособности как специалиста данной организации (анкета №5)	$r = 0,412; p < 0,05$	
<b>Профессиональная жизнеспособность</b>		
Общая жизнеспособность человека (тест 1)	см. выше	
Компонент общей жизнеспособности «Самоэффективность» (тест 1)	$r = 0,486; p < 0,01$	
Компонент общей жизнеспособности «Настойчивость» (тест 1)	$r = 0,507; p < 0,01$	
Компонент общей жизнеспособности «Интернальность»(тест1)	$r = 0,414; p < 0,05$	
Компонент общей жизнеспособности «Совладание и адаптация» (тест 1)	$r = 0,504; p < 0,01$	
Карьерная мотивация (тест 2)	$r = 0,871; p < 0,01$	
Карьерная интуиция (тест 2)	$r = 0,549; p < 0,01$	
Карьерная причастность (тест 2)	$r = 0,686; p < 0,01$	
<b>Субъективная оценка жизнеспособности организации</b>		
Компонент общей жизнеспособности «Совладание и адаптация» (тест 1)	$r = 0,377; p < 0,05$	
Социально-психологический климат в коллективе (тест 3)	$r = 0,691; p < 0,01$	
«Эмоциональный компонент» социально-психологического климата в коллективе (тест 4)	$r = 0,390; p < 0,05$	
Субъективная оценка жизнеспособности подразделения (анкета №5)	$r = 0,362; p < 0,05$	
<b>Субъективная оценка жизнеспособности руководителей подразделений</b>		
Компонент общей жизнеспособности «Настойчивость» (тест 1)	$r = 0,343; p < 0,05$	
Карьерная причастность (тест 2)	$r = 0,351; p < 0,05$	
«Когнитивный компонент» социально-психологического климата в коллективе (тест 4)	$r = 0,442; p < 0,01$	
<b>Субъективная оценка жизнеспособности подразделения</b>		
Компонент общей жизнеспособности «Самоэффективность» (тест 1)	$r = 0,345; p < 0,05$	
Социально-психологический климат в коллективе (тест 3)	$r = 0,392; p < 0,05$	
Субъективная оценка жизнеспособности организации(анкета 5)	см. выше	
<b>Субъективная оценка своей жизнеспособности как специалиста данной организации</b>		
Общая жизнеспособность человека (тест 1)	см. выше	
Компонент общей жизнеспособности «Самоэффективность» (тест 1)	$r = 0,439; p < 0,01$	
Компонент общей жизнеспособности «Настойчивость» (тест 1)	$r = 0,375; p < 0,05$	
Компонент общей жизнеспособности «Совладание и адаптация» (тест 1)	$r = 0,370; p < 0,05$	

В выборке рядовых сотрудников взаимосвязи между показателями компонентов общей жизнеспособности «*Самоэффективность*», «*Настойчивость*», «*Интернальность*», «*Совладание и адаптация*», «*Социальные и семейные взаимосвязи*» положительно и выражено коррелируют друг с другом. С показателями компонентов «*Самоэффективность*», «*Настойчивость*», «*Интернальность*», «*Совладание и адаптация*» также положительно коррелируют показатели «*Карьерная мотивация*», «*Карьерная интуиция*» и «*Карьерная причастность*».

Показатели *социально-психологического климата* в коллективе, как и показатели *субъективных оценок жизнеспособности* субъектов труда с показателями «*Общая жизнеспособность человека*» и «*Профессиональная жизнеспособность*» выражены слабо. В показателях *социально-психологического климата* в коллективе более выражен «*Эмоциональный компонент*» и «*поведенческий компонент*», коррелирующие друг с другом. «*Когнитивный компонент*» *социально-психологического климата* в коллективе коррелирует с показателем «*Карьерная причастность*».

➤ Для изучения взаимосвязей показателей общей жизнеспособности человека, профессиональной жизнеспособности, субъективных оценок жизнеспособности, а также карьерной мотивации и *социально-психологического климата* в коллективе в выборке ***специалистов, работающих по договору о безвозмездном оказании услуг (группа Б.1.б, n=53)***, были проанализированы корреляционные связи между ними. Наиболее значимые взаимосвязи представлены в таблице 17.

В этой группе специалистов показатели компонентов общей жизнеспособности «*Самоэффективность*», «*Настойчивость*», «*Интернальность*», «*Совладание и адаптация*» и частично «*Социальные и семейные взаимосвязи*» также выражено положительно коррелируют друг с другом и показателями «*Карьерная мотивация*», «*Карьерная интуиция*» и «*Карьерная причастность*».



**Таблица 17.** Наиболее значимые взаимосвязи показателей компонентов общей жизнеспособности человека, профессиональной жизнеспособности, субъективных оценок жизнеспособности, карьерной мотивации и социально-психологического климата в коллективе в группе *специалистов, работающих по договору о безвозмездном оказании услуг (группа Б.1.б, n=53)*.

Показатели	Положительная корреляция	Отр. кор.
<b>Общая жизнеспособность человека</b>		
Профессиональная жизнеспособность (тест 2)	$r = 0,521; p < 0,01$	
Карьерная мотивация (тест 2)	$r = 0,611; p < 0,01$	
Карьерная интуиция (тест 2)	$r = 0,567; p < 0,01$	
Карьерная причастность (тест 2)	$r = 0,486; p < 0,01$	
Социально-психологический климат в коллективе (тест 3)	$r = 0,317; p < 0,05$	
«Поведенческий компонент» социально-психологического климата в коллективе (тест 4)	$r = 0,297; p < 0,05$	
<b>Профессиональная жизнеспособность</b>		
Общая жизнеспособность человека (тест 1)	см. выше	
Компонент общей жизнеспособности «Самоэффективность» (тест 1)	$r = 0,526; p < 0,01$	
Компонент общей жизнеспособности «Настойчивость» (тест 1)	$r = 0,576; p < 0,01$	
Компонент общей жизнеспособности «Интернальность» (тест 1)	$r = 0,412; p < 0,01$	
Компонент общей жизнеспособности «Совладание и адаптация» (тест 1)	$r = 0,408; p < 0,01$	
Карьерная мотивация (тест 2)	$r = 0,855; p < 0,01$	
Карьерная интуиция (тест 2)	$r = 0,594; p < 0,01$	
Карьерная причастность (тест 2)	$r = 0,557; p < 0,01$	
Социально-психологический климат в коллективе (тест 3)	$r = 0,290; p < 0,05$	
«Поведенческий компонент» социально-психологического климата в коллективе (тест 4)	$r = 0,370; p < 0,01$	
<b>Субъективная оценка жизнеспособности организации</b>		
Карьерная интуиция (тест 2)	$r = 0,334; p < 0,05$	
Социально-психологический климат в коллективе (тест 3)	$r = 0,367; p < 0,01$	
«Поведенческий компонент» социально-психологического климата в коллективе (тест 4)	$r = 0,497; p < 0,01$	
Субъективная оценка своей жизнеспособности как специалиста (анкета №5)	$r = 0,471; p < 0,01$	
<b>Субъективная оценка жизнеспособности руководителей</b>		
«Эмоциональный компонент» социально-психологического климата в коллективе (тест 4)	$r = 0,318; p < 0,05$	
Субъективная оценка своей жизнеспособности как специалиста (анкета №5)	$r = 0,413; p < 0,01$	
<b>Субъективная оценка своей жизнеспособности как специалиста данной организации</b>		
Компонент общей жизнеспособности «Настойчивость» (тест 1)	$r = 0,345; p < 0,05$	
Карьерная интуиция (тест 2)	$r = 0,307; p < 0,05$	
Субъективная оценка жизнеспособности организации (анкета №5)	см. выше	

В показателях *социально-психологического климата* в коллективе более выражен *«Поведенческий компонент»*. Показатель *«Социально-психологический климат в коллективе»* коррелирует с такими компонентами общей жизнеспособности как *«Самоэффективность»*, *«Интернальность»*, *«Социальные и семейные взаимосвязи»*, а также *«Карьерная мотивация»* и *«Карьерная интуиция»*. *«Когнитивный компонент»* – с компонентами *«Самоэффективность»*, *«Интернальность»*, *«Совладание и адаптация»*, а также *«Карьерная мотивация»*, *«Карьерная интуиция»* и *«Карьерная причастность»*.

**4. Взаимосвязь общей жизнеспособности человека, профессиональной жизнеспособности** между собой, а также с показателями карьерной мотивации и индивидуально-психологических характеристик кадрового потенциала – *стажеров организации*.

Для изучения взаимосвязей показателей общей жизнеспособности человека, профессиональной жизнеспособности, карьерной мотивации и индивидуально-психологических характеристик в выборке стажеров организации (*группа Б.2, n=60*) были проанализированы корреляционные связи между этими показателями.

Корреляционный анализ данных этой группы показал выраженную положительную взаимосвязь между показателями *«Общая жизнеспособность человека»*, *«Профессиональная жизнеспособность»* и всеми компонентами *общей жизнеспособности*, что соответствует результатам и в группе специалистов организации, особенно штатных сотрудников.

Наиболее значимые взаимосвязи между показателями *«Общая жизнеспособность человека»*, *«Профессиональная жизнеспособность»* и индивидуально-психологическими характеристиками представлены в таблице 18.

Показатели *«Общая самооффективность»*, *«Самоэффективность в собственной деятельности»*, *«Социальная самооффективность (общение)»*, *«Общая настойчивость»*, *«Настойчивость усилий»*, *«Постоянство интересов»*, *«Интернальный локус контроля»*, *«Самоактуализация»* прямо коррелируют между собой.

**Таблица 18.** Наиболее значимые взаимосвязи показателей общей жизнеспособности человека, профессиональной жизнеспособности, карьерной мотивации и индивидуально-психологических характеристик в группе стажеров организации (группа Б.2, n=60).

Показатели	Положительная корреляция	Отрицательная корреляция
<b>Общая жизнеспособность человека</b>		
Профессиональная жизнеспособность (тест 2)	$r = 0,399; p < 0,01$	
Карьерная мотивация (тест 2)	$r = 0,398; p < 0,01$	
Карьерная интуиция (тест 2)	$r = 0,432; p < 0,01$	
Общая самооэффективность (тест 5)	$r = 0,340; p < 0,01$	
Самоэффективность в собственной деятельности (тест 5)	$r = 0,317; p < 0,05$	
Социальная самооэффективность (общение) (тест 5)	$r = 0,295; p < 0,05$	
Общая настойчивость (тест 6)	$r = 0,272; p < 0,05$	
Настойчивость усилий (тест 6)	$r = 0,467; p < 0,01$	
Экстернальный локус контроля (тест 7)		$r = -0,404; p < 0,01$
Интернальный локус контроля (тест 7)	$r = 0,380; p < 0,01$	
Копинг, ориентированный на решение задач, проблем (тест 8)	$r = 0,356; p < 0,01$	
Копинг, ориентированный на эмоции (тест 8)		$r = -0,257; p < 0,05$
Самоактуализация (тест 9)	$r = 0,296; p < 0,05$	
<b>Профессиональная жизнеспособность</b>		
Общая жизнеспособность человека	см. выше	
Карьерная мотивация (тест 2)	$r = 0,805; p < 0,01$	
Карьерная интуиция (тест 2)	$r = 0,515; p < 0,01$	
Карьерная причастность (тест 2)	$r = 0,465; p < 0,01$	
Общая самооэффективность (тест 5)	$r = 0,489; p < 0,01$	
Самоэффективность в собственной деятельности (тест 5)	$r = 0,518; p < 0,01$	
Социальная самооэффективность (общение) (тест 5)	$r = 0,330; p < 0,01$	
Общая настойчивость (тест 6)	$r = 0,343; p < 0,01$	
Настойчивость усилий (тест 6)	$r = 0,474; p < 0,01$	
Экстернальный локус контроля (тест 7)		$r = -0,271; p < 0,05$
Интернальный локус контроля (тест 7)	$r = 0,304; p < 0,05$	
Копинг, ориентированный на решение задач, проблем (тест 8)	$r = 0,331; p < 0,01$	
Самоактуализация (тест 9)	$r = 0,400; p < 0,01$	

## Обсуждение результатов корреляционного анализа

Полученные на *втором исследовательском этапе* результаты корреляционного анализа позволяют нам обобщить выявленные феномены и обосновать следующий этап эмпирического исследования:

1. Рассматривая взаимосвязь жизнеспособности с социально-демографическими данными респондентов анализируемых групп, были отмечены ее изменения в зависимости от различных факторов (возраст, профессиональный опыт, род занятий, семейное положение и пр.). Можно предположить, что такой динамике становятся подвержены именно внешние компоненты профессиональной жизнеспособности, которые и будут влиять на ее изменения в течение профессиональной жизни человека, и, соответственно, на то, как человек будет проживать в тот или иной период своей жизни стрессовые воздействия на рабочем месте. Так мы наблюдаем:

1.1. Респондентов более старшего *возраста* характеризует большая сдержанность, опора на духовные ценности и меньшая вовлеченность в социально-психологические и карьерные организационные процессы. Наличие у респондентов *детей* – также снижает уровень их карьерных притязаний (по-видимому, это объясняется тем, что состав выборки преимущественно состоял из женщин).

1.2. С увеличением *профессионального стажа* у специалистов повышаются и значения показателей жизнеспособности. У стажеров организации опыт, наработанный в профессии, является скорее подкреплением (и, видимо, стимулом) к продвижению себя как профессионала.

1.3. С увеличением *длительности работы в организации* у специалистов повышается значение духовных ценностей, возможно, они становятся большей опорой в работе со «сложными случаями». Этот факт закономерен: специалисты выборки преимущественно занимались оказанием психологической помощи онкобольным и их близким. Также было обнаружено, что с увеличением стажа

работы в организации у специалиста возрастает положительная оценка жизнеспособности и организации и себя, как специалиста этой организации.

2. При анализе значений показателей общей, профессиональной и субъективных оценок жизнеспособности были выявлены следующие особенности:

2.1. Чем выше уровень *общей жизнеспособности* человека, тем выше уровень и его *профессиональной жизнеспособности*. Полученные данные, на наш взгляд, говорят не только о потенциале некоторых респондентов выборки адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам, справляться с негативными рабочими ситуациями, но и о возможностях исследователей, которые могут подсказывать вероятность прохождения того или иного стрессового периода, исходя из наличия индивидуальных и, соответственно, организационных ресурсов жизнеспособности, рассматривая варианты их регуляции и меры профилактики.

2.2. Высокий уровень *общей и профессиональной жизнеспособности* также соответствует высокому уровню карьерной мотивации, в частности, реалистичности карьерных ожиданий, конкретности карьерных целей, знаниям своих сильных и слабых сторон, а также вовлечённости человека в поиск возможностей для продвижения и получения признания и способности отказываться от деятельности, не связанной с работой, для того, чтобы достичь тех или иных организационных целей.

2.3. Уровень *профессиональной жизнеспособности* респондентов в большей степени связан с такими ее компонентами как самоэффективность, настойчивость, внутренний локус контроля, совладание и адаптация в структуре жизнеспособности, и в меньшей – с духовностью и семейной поддержкой. Другими словами, при преодолении профессиональных сложностей человек скорее опирается на свои внутренние характеристики, чем на внешнюю социальную поддержку и ценностные категории. Причем для руководителей подразделений компонент, отвечающий за совладание и адаптацию, играет

большую, по сравнению с остальными компонентами, роль в структуре их профессиональной жизнеспособности.

2.4. Связь объективно-измеряемых показателей общей и профессиональной жизнеспособности с удовлетворенностью членов группы *социально-психологическим климатом в коллективе* прослеживается слабо и только у специалистов, работающих на безвозмездной основе. Эта особенность заметна по «поведенческому компоненту», основным критерием которого является желание специалиста работать в этом коллективе и общаться с его членами в сфере досуга. Оценка же социально-психологического климата по «эмоциональному» (нравится/не нравится коллектив) и «когнитивному» (понимание/не понимание особенностей и характеристик членов коллектива) компонентам не отражается на объективно-измеряемых показателях общей и профессиональной жизнеспособности специалиста.

В то же время *субъективная оценка* жизнеспособности себя и своего окружения имеет прямую связь с показателями социально-психологического климата в коллективе. То есть, можно говорить о том, что субъективная оценка жизнеспособности больше подвержена влиянию благополучия атмосферы в коллективе, чем объективные показатели уровня жизнеспособности человека.

2.5. Компоненты общей жизнеспособности по-разному связаны с положительной *субъективной оценкой* человеком своей и чужой жизнеспособности. Так, чем выше уровень самоэффективности у человека, а также уровень адаптации и настойчивости, тем лучше он оценивает свою жизнеспособность, окружения и своей организации. Остальные компоненты жизнеспособности имеют меньшую связанность с его субъективными оценками.

2.6. *Объективно-измеряемые показатели и субъективные оценки* жизнеспособности специалиста не всегда отражают друг друга, но чем выше человек оценивает жизнеспособность своей организации и ее лидеров, тем выше он оценивает и собственную жизнеспособность в ней, равно как и наоборот.

Здесь интересно отметить, что отсутствие прямого отражения объективно-измеряемых показателей в субъективных оценках специалиста о своей жизнеспособности не является при этом полным отсутствием взаимосвязи между ними. Более того, должностная позиция, восприятие окружающей атмосферы, оценка ее благополучия, компоненты индивидуальной жизнеспособности человека взаимосвязаны и очень индивидуализированы. Мы можем предположить, что так работает механизм компенсации, который с помощью субъективной оценки может регулировать уровень жизнеспособности человека в тех или иных обстоятельствах, в частности его профессиональной карьеры. Тем самым, это свидетельствует о необходимости для исследователей, занимающихся вопросами изучения структуры профессиональной жизнеспособности субъекта труда, учитывать оба полюса – и объективных и субъективных оценок.

3. Проведение сравнительного анализа профессиональной жизнеспособности в разных группах специалистов позволило отметить следующее:

3.1. Высокие значения показателя общей жизнеспособности у *всех* групп респондентов совпадают с высокими значениями показателей и по профессиональной жизнеспособности.

3.2. Только у *специалистов, работающих на безвозмездной основе*, уровень общей и профессиональной жизнеспособности значимо связан с атмосферой благополучия в коллективе, которая регулирует их желание работать в этой организации. Этим же регулируется их карьерная причастность, в то время как у *штатных сотрудников* она регулируется пониманием тех или иных особенностей (деловых и личных) членов коллектива. В частности, причастность и приверженность организационным задачам у *рядовых сотрудников* регулируется их знанием об особенностях руководителей подразделений.

У *самых руководителей подразделений* способность к преодолению профессиональных трудностей связана с уровнем духовных ценностей, в то время как внешний компонент жизнеспособности, такой как семья, не связан со

способностью к преодолению профессиональных трудностей. Как мы отмечали выше, по всей видимости, этот факт можно объяснить особой ролью механизмов совладания и адаптации в облегчении проживания тех или иных сложностей и организационных стрессов при участии ценностных категорий, и в то же время, организация может в некотором роде «замещать» семейный ресурс, который таким образом, может становиться для специалиста и его карьеры менее значим.

3.3. Субъективные оценки жизнеспособности у *штатных сотрудников*, связаны с их мотивацией работать в этой организации. Для *рядовых* субъективные оценки жизнеспособности своей организации тесно связаны с оценкой жизнеспособности их подразделения и оцениваются в основном по категориям «нравится ли», «приятна ли» им окружающая обстановка. Для *руководителей подразделений* эмоциональная оценка второстепенна, но их оценка жизнеспособности организации взаимосвязана с оценкой жизнеспособности других организационных лидеров и, таким образом, с их собственной жизнеспособностью.

*Специалисты, работающие на безвозмездной основе*, оценивают жизнеспособность руководителей подразделений по эмоциональному содержанию (нравится/не нравится, приятный/не приятный), а вот оценка жизнеспособности организации в целом для них тесно связана с их собственной и ориентируется уже на то, насколько им ясны свои карьерные цели, насколько они реалистичны, как они понимают свои и чужие плюсы и минусы, что и оказывает влияние на их желание работать в этом коллективе и поддерживать отношения с коллегами вне работы.

Полученные на *третьем исследовательском этапе* результаты корреляционного анализа позволяют нам прийти к следующему:

1. Значения показателей общей и профессиональной жизнеспособности у *стажеров*, проходящих обучение и претендующих на работу в данной организации, также как и у специалистов организации – взаимосвязаны.



2. Жизнеспособность *стажеров* характеризуется такими личностными чертами, как опора на ясные представления о своем потенциале при выполнении задач, своей эффективности во взаимоотношениях с людьми, реалистичности карьерных ожиданий, упорством в достижении поставленных целей (хотя и не обязательно сопровождающееся постоянством интересов) и сосредоточением на требующих решения задачах, а не на эмоциональных переживаниях о возможных сложностях, ошибках или успехах. Им также не свойственен, в рамках копинг-стратегий, механизм избегания при решении проблем. Они обладают чертами самоактуализирующейся личности и внутренним локусом контроля.

3. По сравнению с группой штатных специалистов организации *стажерам* меньше свойственно опираться на духовные ценности и семейную поддержку для сохранения своей профессиональной жизнеспособности (хотя внешнюю поддержку, в целом, они вполне готовы использовать), также как и на приверженность целям организации и поиск признания внутри нее. Можно предположить, что эти качества приобретаются как значимые в условиях работы в организации уже позже. Таким образом, упоминаемые в предыдущем пункте характеристики (как более стабильные) могут быть использованы для определения критериев профессионального отбора и прогноза профессиональной жизнеспособности, а перечисленные здесь (более динамические) – для построения программ поддержания и повышения профессиональной жизнеспособности, профилактики профессионального выгорания и снижения эффективности деятельности.

**4.2.2. С целью снижения размерности и выделения интегрирующих данных** полученных ранее результатов нами **был использован эксплораторный факторный анализ**, который проводился в четыре шага. На первом шаге мы определили набор данных для факторного анализа и оценили адекватность их применения. Данные, в соответствии с задачами нашего исследования, были распределены на четыре группы:

- *Группа Б.1* – специалисты организации (n=106),
  - *Группа Б.1.а* – штатные сотрудники (n=53),
  - *Группа Б.1.б* – специалисты, работающие по договору о безвозмездном оказании услуг (n=53),
- *Группа Б.2* – стажеры организации (n=60).

В результате использования критерия адекватности выборки Кайзера-Майера-Олкина была установлена приемлемая и удовлетворительная адекватность применимости факторного анализа к значениям данной выборки (значения критерия в *группе Б.1* = 0,738; в *группе Б.1.а* = 0,689; в *группе Б.1.б* = 0,652; в *группе Б.2* = 0,779). Уровень значимости  $p$  критерия сферичности Бартлетта также указывает на приемлемость данных для проведения над ними процедуры факторного анализа (во всех группах значение  $p \leq 0,001$ ). По данным *групп Б.1, Б.1.а* и *Б.1.б* исследуемой выборки были построены корреляционные матрицы по 13-ти переменным (данные анкеты, а также 1-го, 2-го, 3-го и 4-го тестов), *группы Б.2* – корреляционная матрица по 16-ти переменным (данные тестов 1, 2, 5 – 9). В корреляционных матрицах встречаются значения коэффициента корреляции по модулю выше 0,3, что свидетельствует о соблюдении соответствующего условия для применения факторного анализа, позволяющего извлечь из базы данных те или иные факторы.

На втором шаге факторного анализа было осуществлено извлечение факторов, объясняющих полученные корреляционные зависимости методом главных компонент. Используя критерий Кайзера установлено по собственным значениям факторов превышающих значение единицы, что в *группе Б.1* оптимальным будет выделение четырех факторов (1 фактор – 3,470; 2 фактор – 2,017; 3 фактор – 1,436; 4 фактор – 1,152), в *группе Б.1.а* – четырех факторов (1 – 3,741; 2 – 2,264; 3 – 1,383; 4 – 1,086), в *группе Б.1.б* – пяти факторов (1 – 3,572; 2 – 1,642; 3 – 1,373; 4 – 1,223; 5 – 1,062), в *группе Б.2* – трех факторов (1 – 7,655; 2 – 2,958; 3 – 1,110).

На третьем шаге факторы подверглись вращению по методу Варимакс с нормализацией Кайзера. Полученные в результате вращения факторы в *группе Б.1* объясняют 62,1% от общей дисперсии, в *группе Б.1.а* – 65,2%, в *группе Б.1.б* – 68,2%, в *группе Б.2* – 73,2%. Факторные нагрузки повернутой матрицы рассматривались нами как результат выполнения процедуры факторного анализа. Ниже мы рассмотрим результаты полученных значений по каждой группе.

На четвертом шаге осуществлялась интерпретация факторной структуры эмпирических данных.

**Группа Б.1.** Результаты факторного анализа данных выборки *специалистов организации (группа Б.1, n=106)* рассматривались в пространстве четырех факторов. Для анализа данных этой группы использовались переменные пяти тестов (№1, 2, 3, 4) и анкеты №5 (см. табл.3.1 в *Приложении 3*). Первый фактор объясняет 26,7% от общей дисперсии, второй фактор – 15,5%, третий фактор – 11,0%, четвертый фактор – 8,9%. Факторные нагрузки переменных по данным этой группы представлены в таблице 5.1 (см. *Приложение 5*).

Значения переменных, набравших наиболее высокие факторные нагрузки, а также анализ этих нагрузок в других группах дал нам возможность назвать:

1 фактор – *«Субъективная оценка жизнеспособности и социально-психологический климат коллектива»* (в переменных социально-психологического климата набрали наибольший вес «Эмоциональный компонент» и «Поведенческий компонент»),

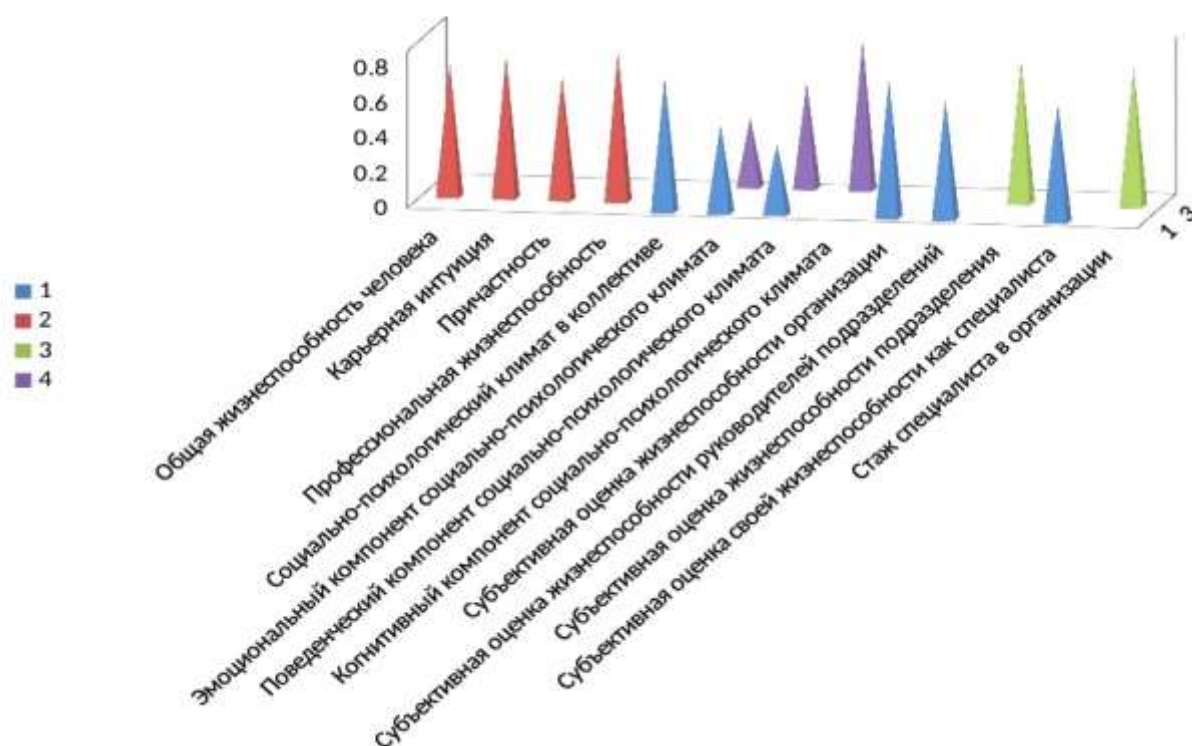
2 фактор – *«Профессиональная и общая жизнеспособность»* (включая, набравшие вес, переменные «Карьерная интуиция» и «Карьерная причастность»),

3 фактор – *«Субъективная оценка жизнеспособности и стаж специалиста в организации»*,

4 фактор – *«Оценка социально-психологического климата в коллективе»*.

Соотношение переменных в этих факторах представлено на рисунке 7.

**Рисунок 7.** Соотношение переменных в четырех факторах выборки *специалистов организации* (группа Б.1, n=106), где: 1 – фактор «Субъективная оценка жизнеспособности и социально-психологический климат коллектива», 2 – фактор «Профессиональная и общая жизнеспособность», 3 – фактор «Субъективная оценка жизнеспособности и стаж специалиста в организации», 4 – фактор «Оценка социально-психологического климата в коллективе» (факторные нагрузки приведены в табл. 5.1 *Приложения 5*).



Опираясь на условия, предъявляемые к применению факторного анализа (Ермолаев, 2003), а именно тестовую надежность и хорошую определяемость высоких факторных нагрузок, мы провели анализ в двух подгруппах выборки специалистов организации, а именно: *группе Б.1.а* – штатные сотрудники (n=53) и *группе Б.1.б* – специалисты, работающие по договору о безвозмездном оказании услуг (n=53). Результаты факторного анализа данных этих подгрупп представлены ниже.

**Группа Б.1.а.** Результаты факторного анализа данных выборки *штатных сотрудников* (*группа Б.1.а*, n=53) также рассматривались в пространстве четырех

факторов, совпадающих с факторной структурой предыдущей группы – специалистов организации. Первый фактор объясняет 28,8% от общей дисперсии, второй фактор – 17,4%, третий фактор – 10,6%, четвертый фактор – 8,4%. Факторные нагрузки переменных по данным этой группы представлены в таблице 5.2 (см. Приложение 5).

Таким образом, в соответствии с анализом нагрузок переменных, в этой группе четыре фактора также носят названия:

1 фактор – *«Субъективная оценка жизнеспособности и социально-психологический климат коллектива»*,

2 фактор – *«Профессиональная и общая жизнеспособность»*,

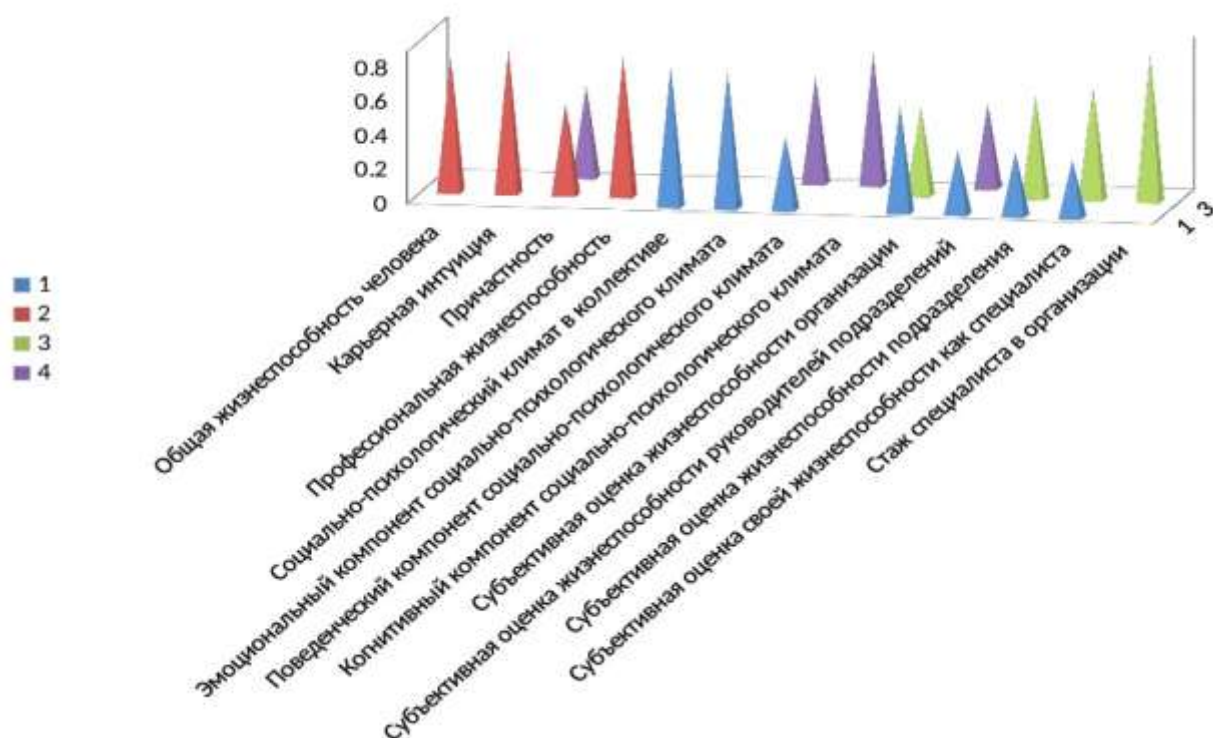
3 фактор – *«Субъективная оценка жизнеспособности и стаж специалиста в организации»*,

4 фактор – *«Оценка социально-психологического климата в коллективе»* (в этом факторе переменная «Эмоциональный компонент» социально-психологического климата не имеет выраженной нагрузки, но добавились переменные «Карьерная причастность» и «Субъективная оценка жизнеспособности руководителей подразделений»).

Соотношение переменных в этих факторах представлено на рисунке 8.

**Группа Б.1.б.** Результаты факторного анализа данных выборки *специалистов, работающих по договору о безвозмездном оказании услуг (группа Б.1.б, n=53)*, рассматривались в пространстве пяти факторов. Первый фактор объясняет 27,5% от общей дисперсии, второй фактор – 12,6%, третий фактор – 10,5%, четвертый фактор – 9,4%, пятый фактор – 8,2%. Четыре фактора, исходя из представленных переменных, совпадают с факторами, описанными по данным группы «специалисты организации» и группы «штатные сотрудники», но имеют другой порядок, а дополнительный фактор в данных этой группы занял в структуре третье место. Факторные нагрузки переменных этой группы представлены в таблице 5.3 (см. Приложение 5).

**Рисунок 8.** Соотношение переменных в четырех факторах выборки штатных сотрудников (группа Б.1.а, n=53), где: 1 – фактор «Субъективная оценка жизнеспособности и социально-психологический климат коллектива», 2 – фактор «Профессиональная и общая жизнеспособность», 3 – фактор «Субъективная оценка жизнеспособности и стаж специалиста в организации», 4 – фактор «Оценка социально-психологического климата в коллективе» (факторные нагрузки приведены в табл. 5.2 Приложения 5).



Значения переменных, набравших наиболее высокие факторные нагрузки, а также анализ этих нагрузок в других группах дал нам возможность назвать:

1 фактор – «Профессиональная и общая жизнеспособность» (в этой группе в данном факторе добавились переменные социально-психологического климата, в частности, «Поведенческий компонент»),

2 фактор – «Субъективная оценка жизнеспособности и социально-психологический климат коллектива»,

3 фактор – «Субъективная оценка жизнеспособности» (факторная нагрузка переменной «Субъективная оценка жизнеспособности подразделения» здесь имеет отрицательное значение, что объясняется тем, что специалисты,

работающие по договору о безвозмездном оказании услуг, как правило, не работают в подразделениях и, соответственно, не имеют возможности оценить их жизнеспособность, что и было отражено в анкетных данных),

4 фактор – «*Оценка социально-психологического климата в коллективе*»,

5 фактор – «*Субъективная оценка жизнеспособности и стаж специалиста в организации*» (в этой группе добавляется переменная «*Поведенческий компонент*» социально-психологического климата в коллективе, а переменная «*Стаж специалиста в организации*» выделяется отрицательным значением. Последнее объясняется тем, что длительность работы в организации, является одним из критериев перехода в штат и, соответственно, для специалистов, работающих по договору о безвозмездном оказании услуг, будет заведомо ниже по значению).

Соотношение переменных в этих факторах представлено на рисунке 9.

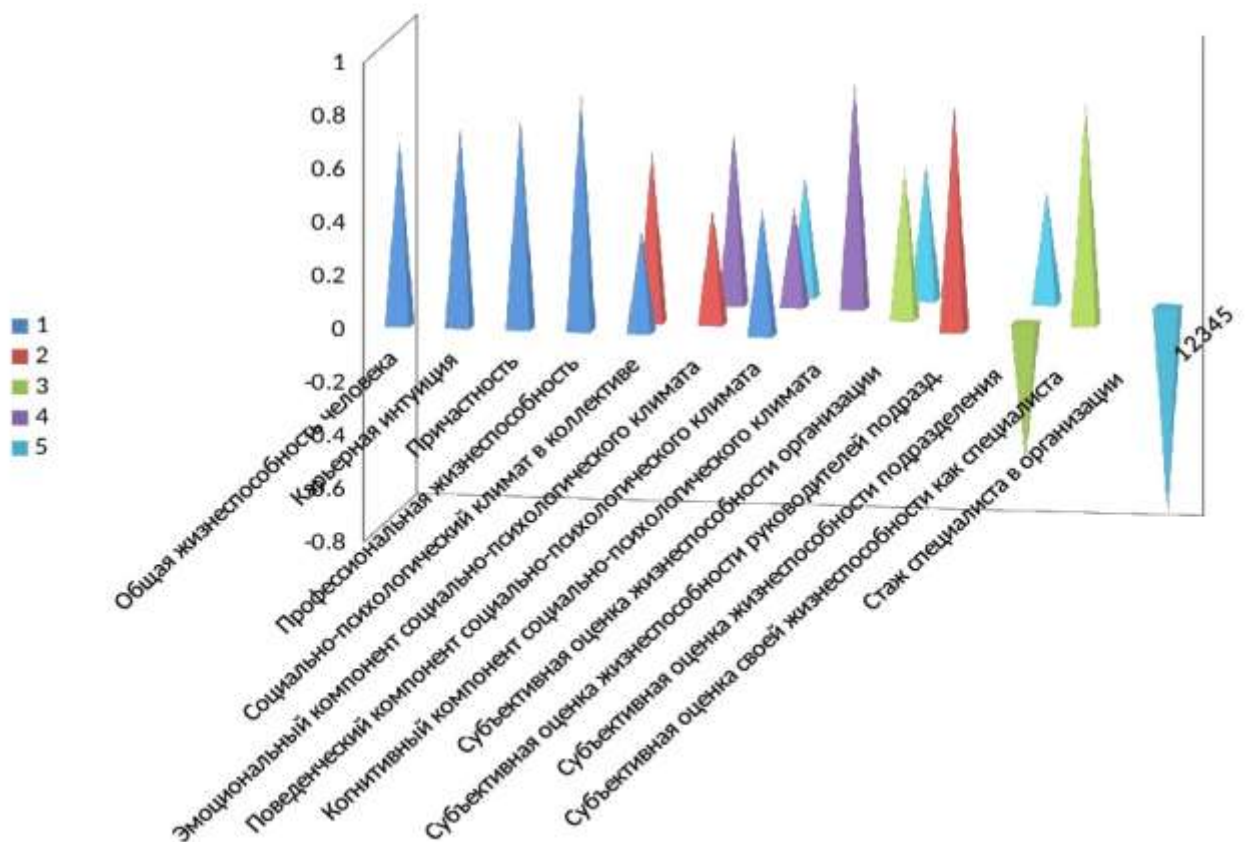
**Группа Б.2.** Результаты факторного анализа данных выборки *стажеров организации (группа Б.2, n=60)* рассматривались в пространстве трех факторов. Для анализа данных этой группы использовались переменные пяти тестов (№ 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9) (см. табл.3.1 в *Приложении 3*). Первый фактор объясняет 47,8% от общей дисперсии, второй фактор – 18,5%, третий фактор – 6,9%. Факторные нагрузки переменных этой группы представлены в таблице 5.4 (см. *Приложение 5*).

Значения переменных, набравших наиболее высокие факторные нагрузки, а также анализ этих нагрузок в других группах дал нам возможность назвать:

1 фактор – «*Ориентированность на внутренний локус контроля*» (высокую факторную нагрузку имеет переменная «*Интернальный локус контроля*»),

2 фактор – «*Ориентированность на внешний локус контроля*» (высокую факторную нагрузку имеет переменная «*Экстернальный локус контроля*», а переменные «*Интернальный локус контроля*», «*Общая жизнеспособность*» и «*Карьерная интуиция*» имеют отрицательные значения).

**Рисунок 9.** Соотношение переменных в пяти факторах выборки специалистов, работающих по договору о безвозмездном оказании услуг (группа Б.1.б, n=53), где: 1 – фактор «Профессиональная и общая жизнеспособность», 2 – фактор «Субъективная оценка жизнеспособности и социально-психологический климат коллектива», 3 – фактор «Субъективная оценка жизнеспособности», 4 – фактор «Оценка социально-психологического климата в коллективе», 5 – фактор «Субъективная оценка жизнеспособности и стаж специалиста в организации» (факторные нагрузки приведены в табл. 5.3 Приложения 5).

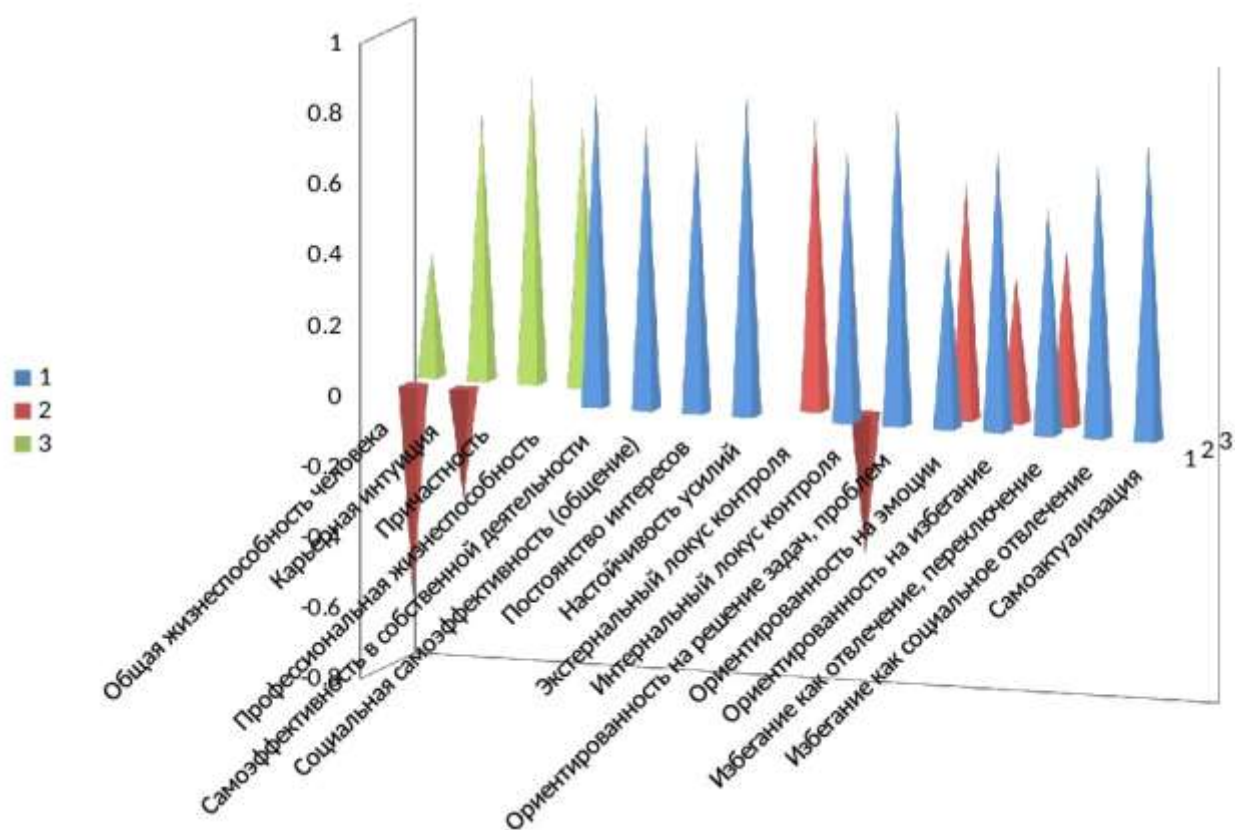


3 фактор – «Профессиональная и общая жизнеспособность» (данный фактор совпадает по нагрузкам переменных в аналогичном факторе первых трех анализируемых групп).

Соотношение переменных в этих факторах представлено на рисунке 10.



**Рисунок 10.** Соотношение переменных в трех факторах выборки стажеров организации (группа Б.2, n=60), где: 1 – фактор «Ориентированность на внутренний локус контроля», 2 – фактор «Ориентированность на внешний локус контроля», 3 – фактор «Профессиональная и общая жизнеспособность» (факторные нагрузки приведены в табл. 5.4 Приложения 5).



### Обсуждение результатов факторного анализа

Полученные *на втором исследовательском этапе* результаты факторного анализа во многом подтвердили результаты корреляционного анализа и предоставили возможность упорядочить полученные данные и прийти к следующему:

1. Анализ данных всех групп показал связь *общей жизнеспособности человека* и его *профессиональной жизнеспособности*, что также подтверждается результатами корреляционного анализа. Результаты эмпирических данных ряда

других исследований также показывают, что существует положительная и значимая связь между индивидуальной жизнеспособностью сотрудника и жизнеспособностью организации [193; 197]. Таким образом, наши данные и данные ряда исследователей позволяют говорить о том, что жизнеспособность человека в целом будет влиять на его жизнеспособность в профессиональной сфере, а хорошая профессиональная жизнеспособность будет помогать поддерживать его общую жизнеспособность в остальных сферах жизни.

2. Кроме того, получена связь общей и профессиональной жизнеспособности с компонентами карьерной мотивации – *карьерной интуицией* и *карьерной причастностью*. Другими словами, жизнеспособный человек будет более отчетливо видеть свои карьерные цели, знать свои положительные и отрицательные стороны, влияющие на его профессионализм, иметь реалистичные ожидания и, соответственно, искать более подходящие для своего продвижения и признания возможности, соотнося их с пониманием целей и задач конкретной организации. В других исследованиях также обнаружено, что высокая культура вовлеченности может создать для сотрудников благоприятную среду для повышения жизнеспособности и разработки стратегий совладания [135].

3. Различия в значениях показателей *по группам* дают нам возможность говорить о том, что для штатных сотрудников подкреплением их жизнеспособности служит реалистичность ожиданий и ясность своих профессиональных целей. Для специалистов, работающих по договору о безвозмездном оказании услуг, таким подкреплением служит благоприятный климат в коллективе, формирующий их желание работать в нем и поддерживать отношения с коллегами. Для стажеров подкреплением является соответствие своих карьерных притязаний организационным задачам. В исследовании Х. Паула с соавт. (2016) также подтверждается наличие положительной взаимосвязи между жизнеспособностью и организационным поведением, отражающим желаемые отношения между сотрудниками, их поведение и результаты работы. Кроме того, подчеркивается, что жизнеспособность также влияет на приверженность

сотрудников организации, играющую посредническую роль между ней и их поведением [193].

4. *Субъективные оценки* специалистов, как своей жизнеспособности, так и жизнеспособности других субъектов труда, оказались не взаимосвязаны с объективно-измеряемыми показателями общей и профессиональной жизнеспособности специалистов. Вместе с тем, как показали результаты факторного анализа, субъективные оценки жизнеспособности находятся под влиянием оценок социально-психологического климата в коллективе и, главным образом, того, нравится им или не нравится на эмоциональном уровне этот климат. Причем, в группе штатных сотрудников позитивная оценка климата, как комфортного, влияла, в первую очередь, на оценку всей организации, как устойчивой и жизнеспособной, а у специалистов, работающих на безвозмездной основе, такой эмоциональный отклик оказывал влияние на их оценку руководителей, как жизнеспособных и высоко функциональных, (оценка руководителей подразделений штатными сотрудниками не зависела от эмоционального компонента). При этом когнитивный компонент оценки специалистами социально-психологического климата, то есть знание и понимание особенностей коллектива и его членов, не влиял на их оценку жизнеспособности.

5. По результатам факторного анализа нами не было обнаружено выраженной взаимосвязи объективно-измеряемых показателей общей, профессиональной жизнеспособности и карьерной мотивации (в отличии от субъективных оценок жизнеспособности) с *социально-психологическим климатом в коллективе*. Можно предположить, что сама структура оценки климата специалистами как благоприятного строится в первую очередь на их когнитивной переработке, то есть на их понимании характеристик участников этого коллектива, что, как мы и отметили выше, не влияет на их субъективные оценки жизнеспособности. Если говорить о групповых различиях, то для специалистов, работающих на безвозмездной основе, кроме понимания особенностей членов коллектива, важно чтобы коллектив им нравился, а для штатных сотрудников

социально-психологический комфорт в коллективе строится (кроме его понимания) не на эмоциональной симпатии, а на желании здесь работать, взаимодействовать с коллегами и разделять организационные ценности.

Исследование М. Мочульска с соавт. (2019), посвященное внутриорганизационному сотрудничеству в коммерческих и некоммерческих организациях также показало, что некоммерческие организации (имеющие сотрудников, работающих на безвозмездной основе) ориентированы не только на задачи, но и на людей и отдают предпочтение командной работе и реализации совместных проектов [184]. Более неформальное общение в такой среде способствует поддержке членов организаций, как в профессиональной, так и в личной сфере, что не обязательно является нормой в коммерческих организациях.

6. Можно говорить о том, что *длительность работы* в организации штатных сотрудников связана с их оценкой организации, ее подразделений и себя как жизнеспособных. Длительность работы в организации специалистов, работающих по договору о безвозмездном оказании услуг, как правило, не достаточна, чтобы говорить о такой же связи, но можно сделать предположение о том, что их оценка жизнеспособности организации и подразделений напрямую связана с их желанием в ней работать и взаимодействовать с коллективом. При этом их оценка своей жизнеспособности как специалистов организации имеет взаимосвязь с оценкой ее жизнеспособности, но не коррелирует с желанием работать в этом коллективе.

Полученные на *третьем исследовательском этапе* результаты факторного анализа позволяют нам прийти к следующему:

1. Стажеры организации, характеризующиеся внутренним локусом контроля, проявляют черты, имеющие отношение к компонентам общей жизнеспособности человека: самоэффективности в предметной деятельности и общении, настойчивости в проявлении усилий и интересов, самоактуализации и использовании копинг-стратегий, преимущественно ориентированных на решение задач и поиск социальной поддержки.

2. Стажеры, с более выраженным внешним локусом контроля, имеют сниженный уровень общей жизнеспособности и карьерной интуиции, то есть они менее реалистичны в своих карьерных ожиданиях, понимании профессиональных целей и возможных препятствий. У них не выражены качества настойчивости и самоэффективности, а в качестве копинг-поведения они используют эмоционально-ориентированные стратегии, чаще беспокоятся и больше сосредотачиваются на своих ошибках, нежели на удачах.

## ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ ПАРАГРАФА 4.2

Результаты второго и третьего этапов эмпирического исследования позволяют заключить следующее:

1. Исследования с применением процедур корреляционного и факторного анализа во всех группах выборки *подтвердили нашу вторую исследовательскую гипотезу* о прямой взаимосвязи общей и профессиональной жизнеспособности человека; чем выше одна, тем выше другая. Хорошо сформированная жизнеспособность человека в общесоциальном и личностном контекстах его жизни будет способствовать укреплению его жизнеспособности в профессиональной сфере. Профессиональная жизнеспособность специалиста, будет проявляться и способствовать его жизнеспособности и в других сферах жизни.

2. По результатам факторного и корреляционного анализа было обнаружено, что объективно-измеряемые показатели уровня профессиональной жизнеспособности человека и его субъективные оценки этого уровня не всегда совпадают. Субъективные оценки себя и других субъектов труда в большей

степени находятся под влиянием эмоционально окрашенного восприятия социально-психологического климата в коллективе, занимаемой должности и стажа работы в организации.

3. Наша *третья гипотеза* о том, что профессиональная жизнеспособность человека имеет как устойчивые, так и динамические характеристики, подверженные влиянию различных факторов, *подтвердилась полностью*. Так, в группах штатных сотрудников и специалистов, работающих по договору о безвозмездном оказании услуг (более независимых от правил, процедур и процессов в организации), отмечены различия в том, как строится система оценок жизнеспособности, социально-психологического благополучия в организационной среде, поддержки мотивации в ней работать, стажа работы в организации. Анализ данных группы стажеров позволил обнаружить черты, отрицательно связанные с жизнеспособностью человека, но являющиеся довольно устойчивыми личностными характеристиками: внешний locus контроля, ориентированность в стратегиях преодоления на эмоциональные переживания, использование в качестве защитного механизма – избегания.

Таким образом, в структуре жизнеспособности можно наблюдать наличие некоторых устойчивых характеристик, которые в той или иной степени могут гарантировать сохранение жизнеспособности в сложных условиях труда. Другие же характеристики жизнеспособности, способствующие успешной трудовой деятельности в конкретном месте, формируются уже только в ходе рабочего процесса и могут быть учтены при проведении мероприятий, направленных на формирование жизнеспособных характеристик организации и ее специалистов.

Полученные выводы, с нашей точки зрения, могут быть использованы в прогностических и профилактических целях, позволяющих смягчать последствия стрессового воздействия.

В соответствии с этим, проверка двух следующих гипотезы о том, что понимание особенностей структуры жизнеспособности профессиональной деятельности позволяет оценить вероятность изменений жизнеспособности

специалиста, и, что определение специфики уровней, факторов, компонентов структуры жизнеспособности является необходимым условием для выбора мер, направленных на повышение эффективности деятельности специалиста в сложных условиях труда, – стала продолжением нашей работы, и была осуществлена на четвертом этапе эмпирического исследования.

#### **4.3. Анализ структуры профессиональной жизнеспособности субъектов труда и определение условий повышения эффективности деятельности специалистов**

Полученные на предыдущих этапах эмпирического исследования результаты, подтвердившие нашу гипотезу о том, что структура профессиональной жизнеспособности отражается в субъективных оценках специалиста о факторах риска и защиты профессиональной деятельности субъектов труда, позволили нам перейти к решению следующей задачи эмпирического исследования – выделить в структуре профессиональной жизнеспособности субъектов труда социально-психологические характеристики для прогноза эффективности деятельности специалиста.

Для осуществления этой задачи на *четвертом этапе* исследования были получены данные анкет, отражающие субъективные оценки респондентов о своей жизнеспособности как специалиста, жизнеспособности организации, подразделений и их руководителей. Для обработки данных, полученных с помощью семи вопросов анкеты № 5 (см. *Приложение 2*), разработанной и скорректированной отдельно для каждой группы специалистов (руководителей подразделений, рядовых сотрудников и специалистов, работающих по договору о

безвозмездном оказании услуг), был применен метод контент-анализа с последующим частотным анализом. *Выборку* составили 106 специалистов организации (*группа Б.1*). Респондентам было предложено письменно ответить на следующие вопросы:

1. Какими ресурсами, поддерживающими жизнеспособность, обладает Ваша организация?
2. Что, по Вашему мнению, снижает ее жизнеспособность?
3. Как Вы считаете, что необходимо Вашей организации, чтобы формировать и повышать свою жизнеспособность?
4. Какими качествами, способностями, навыками, по Вашему мнению, должны обладать руководители Вашей организации для укрепления ее жизнеспособности?
5. Насколько Вы считаете свое подразделение (группу), в котором работаете жизнеспособным, поясните свою оценку.
6. Что помогает Вам поддерживать свою жизнеспособность на рабочем месте?
7. Что мешает сохранению Вашей жизнеспособности как специалиста этой организации?

В общей сложности контент-анализу был подвергнут текст из 581 ответа, которые были сокращены до коротких смысловых категорий (591 понятие) и подсчитаны по количеству и частоте употребления (1618 упоминаний).

Отдельно были проанализированы ответы на четвертый вопрос о социально-психологических характеристиках и способах повышения профессиональной жизнеспособности руководителей подразделений.

**4.3.1.** Для изучения **структуры профессиональной жизнеспособности организации и ее специалистов** перечисленные респондентами понятия, описывающие компоненты жизнеспособности организации и ее специалистов, мы распределили по уровням (организационному, групповому, индивидуальному) и



факторам (риска и защиты) профессиональной жизнеспособности. В общей сложности респондентами было перечислено 445 понятий, упомянутых ими 1248 раз. Полученные результаты представлены нами в таблице 6.1. (см. *Приложение б*). Полученные данные позволили перераспределить компоненты уровней профессиональной жизнеспособности по нескольким категориям:

➤ Компоненты, соответствующие организационному уровню жизнеспособности, описывали две категории – (а) внутренние и (б) внешние условия, снижающие или поддерживающие жизнеспособность организации.

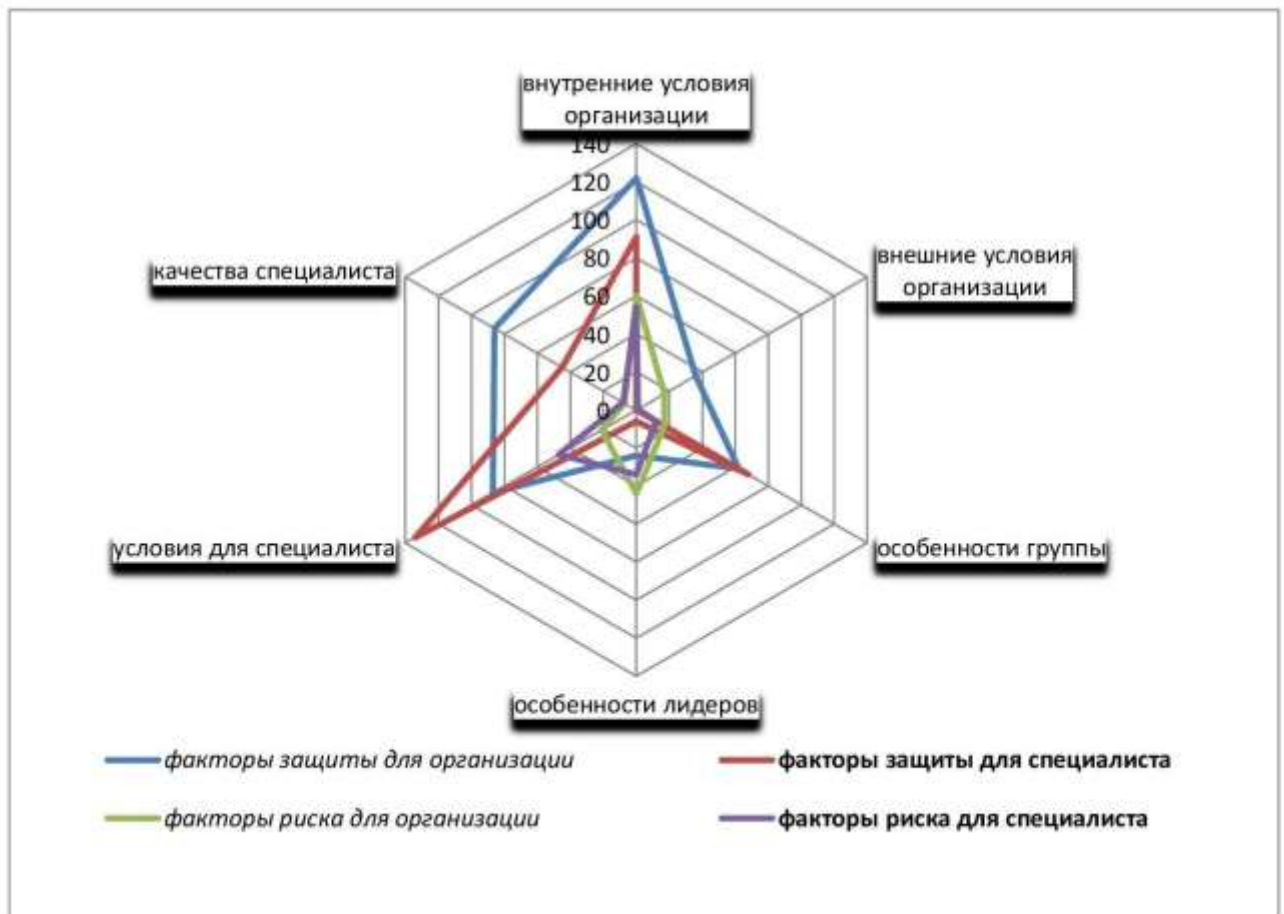
➤ Компоненты, соответствующие групповому уровню, – описывали категории, (а) мешающие или помогающие жизнеспособности подразделения, в котором работали респонденты, а также (б) категории и качества, описывающие руководителей подразделений.

➤ Компоненты, соответствующие индивидуальному уровню, – описывали как (а) общие условия, мешающие или помогающие специалисту чувствовать себя более или менее жизнеспособным в этой организации, так и (б) личностные качества и характеристики специалиста, мешающие или поддерживающие его жизнеспособность.

Частота употребляемых респондентами понятий позволила определить наиболее значимые для разных групп специалистов (руководителей подразделений, рядовых сотрудников, специалистов, работающих по договору о безвозмездном оказании услуг) компоненты профессиональной жизнеспособности и распределить их по факторам риска и защиты, специфичным для их группы. Их соотношение представлено в таблице 6.2 (см. *Приложение б*).

Описанные выше результаты мы отразили на диаграмме (см. рис. 11), в которой количество упоминаемых респондентами понятий и их распределение по перечисленным выше уровням и категориям демонстрирует зоны, представляющие риск или защиту для сохранения профессиональной жизнеспособности организации и ее специалистов.

**Рисунок 11.** Распределение по уровням и категориям факторов риска и защиты профессиональной жизнеспособности организации и ее специалистов, в соответствии с количеством понятий, перечисленных респондентами (где, *организационный уровень* представляют категории внутренних и внешних организационных условия, *групповой* – особенности подразделений и их руководителей, *индивидуальный* – условия работы и личные качества специалистов).



Так, *факторами риска* для организации и специалистов являются, в первую очередь, условия, которые представляют внутреннюю политику организации, во вторую – особенности и качества лидеров организации, в третью – особенности работы подразделений, в последнюю – качества специалистов организации. В то же время, *факторы защиты*, согласно диаграмме преобладают над факторами риска. Их профицит для организации и специалистов находится в зонах внутренней политики организации, условиях работы, качеств и характеристик

этих специалистов и особенностей работы подразделений. Очевидный дефицит ресурсов находится в зоне качеств, особенностей и характеристик руководящего состава организации.

Таким образом, представленные на диаграмме данные говорят о том, что для укрепления жизнеспособности можно рекомендовать пересмотр и перераспределение внутриорганизационных условий (стратегия развития, менеджмент, техническое оснащение и пр.), условий работы для специалистов, повышение квалификации и обучение управленческим навыкам руководства, включение и активизацию имеющихся групповых, коммуникационных ресурсов и опору на личные качества сотрудников, а также формирование внешних связей и внешней системы поддержки.

Полученные нами данные согласуются с выводами М. Крейн (M. Crane): «Там, где возникают систематические проблемы благополучия и устойчивости сотрудников, изменения в дизайне работы, требования к работе, лидерское поведение и доступные ресурсы для преодоления стресса, особенно в периоды организационных изменений, вероятно, будут ключевыми. Такие инициативы не только поддерживают жизнеспособность сотрудников, но и способствуют повышению эффективности работы организаций» [140, с. 471].

Собранные нами данные позволили также составить представления разных групп респондентов о способах повышения жизнеспособности и создания условий для эффективной деятельности специалистов организации. Полученные результаты мы также распределили по уровням профессиональной жизнеспособности (организационном, групповом и индивидуальном) и представили в таблице 6.3 (см. Приложение 6).

По итогам проведенного анализа для всех групп специалистов были предложены следующие меры повышения профессиональной жизнеспособности: анализ и изменение условий работы и оплаты труда, организация обучения специалистов, поиск внешних связей и финансирования, формирование в организации поддерживающего стиля руководства и, связанной с последним,

системы мотивирования сотрудников. В качестве различий было замечено, что для *руководителей подразделений* важным пунктом является определенность четкой стратегии организационного развития; для *штатных сотрудников* – формирование корпоративных ценностей, хорошего менеджмента, демократичного, коллегиального стиля управления; для *специалистов, оказывающих услуги по безвозмездному договору* – предоставление возможностей для карьерного роста, работа над корпоративной сплоченностью и поддержание контроля качества. Для двух групп *рядовых сотрудников* и *специалистов, работающих по договору о безвозмездном оказании услуг*, общее значение имеют предоставление супервизий, наличие обратной связи между разными отделами и бóльшая степень свободы профессиональной деятельности. Все вышеперечисленные рекомендации могут быть использованы в подборе методов и проведении мероприятий, повышающих профессиональную жизнеспособность изучаемой организации и ее специалистов.

### **Обсуждение результатов**

Опираясь на выводы, полученные на первом эмпирическом этапе о том, что структура профессиональной жизнеспособности отражается в субъективных оценках специалистов о факторах риска и защиты профессиональной деятельности субъектов труда, а также на вывод второго и третьего этапов о том, что профессиональная жизнеспособность человека включает как устойчивые, так и динамические характеристики, подверженные влиянию различных факторов был проведен четвертый, заключительный этап нашего исследования.

Анализ структуры профессиональной жизнеспособности исследуемой нами выборки специалистов социально-ориентированной организации привел нас к следующим результатам:

1. В результате опроса трех групп специалистов (руководители организации, рядовые сотрудники и специалисты, работающие по договору о

безвозмездном оказании услуг) были выделены следующие компоненты жизнеспособности изучаемого субъектов труда: на организационном уровне – внутренние и внешние условия, в результате которых организация подвергается риску или поддерживает свою жизнеспособность; на групповом уровне – характеристики подразделений и руководства организации; на индивидуальном уровне – общие для всех специалистов условия, мешающие или поддерживающие их жизнеспособность, качества и личностные характеристики специалистов. В каждой группе специалистов выделяются как общие факторы риска и защиты жизнеспособности, так и специфичные для каждой из них.

2. Структура профессиональной жизнеспособности, рассматриваемой нами выборки специалистов и их организационной среды показала, что факторы защиты являются преобладающими над факторами риска практически на всех уровнях жизнеспособности.

На организационном уровне – при высоких показателях факторов риска, присутствующих во внутриорганизационных условиях (корпоративные ценности, менеджмент, условия труда, стратегическое планирование и пр.) специалистами упоминается еще большее количество присутствующих здесь факторов защиты (организационное развитие, структурированность, контроль качества и пр.). В то же время внешние условия (финансирование, социальная поддержка, партнерство) для специалистов не являются существенными факторами для развития их индивидуальной жизнеспособности, что нельзя сказать о жизнеспособности организации.

На индивидуальном уровне общие условия как факторы защиты (профессионализм, важность своего дела, новые коллеги, саморазвитие) и факторы риска (выгорание, отсутствие карьеры) являются более существенными для самих специалистов, чем для организационной структуры в целом. А личные качества сотрудников для самих специалистов и их организации подразумеваются преимущественно только как факторы защиты (желание помогать, энтузиазм, ответственность) и не рассматриваются в качестве возможных рисков.

На групповом уровне факторы защиты представлены только в характеристиках рабочих групп (взаимопомощь, единомышленники, коллектив, общение), характеристики же руководителей организации представлены в этой выборке преимущественно как факторы риска. Все группы специалистов отметили, что существенным способом поддержки жизнеспособности является формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе, способствующего взаимоуважению, доверию и сплочению среди коллег, что согласуется с результатами первого и второго этапа нашего исследования о том, что субъективные оценки уровня жизнеспособности находятся под влиянием оценок социально-психологического климата в коллективе.

3. Наиболее значительными факторами риска, превышающими по количеству упоминаний факторы защиты в этой области, как для организации, так и для ее специалистов стали особенности ее лидеров. В их числе, наиболее часто упоминаемыми характеристиками во всех группах специалистов были: «авторитарность», «нестабильность, непредсказуемость изменений», «обесценивание, использование», «ужесточение требований». Факторами защиты на этом уровне также упомянутыми всеми группами специалистов стал собственно сам «состав руководства организации», так представления штатных сотрудников организации о способах повышения ее жизнеспособности включали оценку и пересмотр состава руководителей, что, возможно, говорит о ценности выборности лиц на руководящие посты в этой организации.

Кроме перечисленных, существенными факторами риска для организации и ее специалистов были внутренние организационные условия (упомянутые всеми группами специалистов были: «плохой менеджмент», «текучесть кадров», «условия работы»), наименее существенными – качества специалистов организации. Упомянутым фактором риска всеми группами специалистов стало «отсутствие мотивации». В соответствии с этим предлагаемыми, опять же таки, всеми группами специалистов способами повышения организационной

жизнеспособности были: разработка стратегического планирования, с возможностью расширения организационной деятельности; проведение корпоративных мероприятий для сотрудников, циклов повышения квалификации; анализ и изменение условий работы, приводящих к частой смене кадрового состава; пересмотр графика работы сотрудников (с внедрением свободного графика); создание прозрачной системы оплаты труда и отчетности, а также, работа с мотивацией сотрудников.

В соответствии с полученными результатами эмпирического исследования, можно заключить, что *четвертая и пятая исследовательские гипотезы* о том, что понимание особенностей структуры жизнеспособности профессиональной деятельности позволяет оценить вероятность изменений профессиональной жизнеспособности специалиста, и, что определение специфики уровней, факторов, компонентов структуры жизнеспособности является необходимым условием для выбора мер, направленных на повышение эффективности деятельности специалистов, в том числе, в сложных условиях труда – *подтвердились*. Так, по словам К. Рехман с соавторами, жизнеспособность должна являться стратегической характеристикой и не должна реагировать на конкретные кризисы или сиюминутные потери, она должна помогать человеку предвидеть изменения и предотвращать их негативное воздействие на его профессиональную деятельность [197].

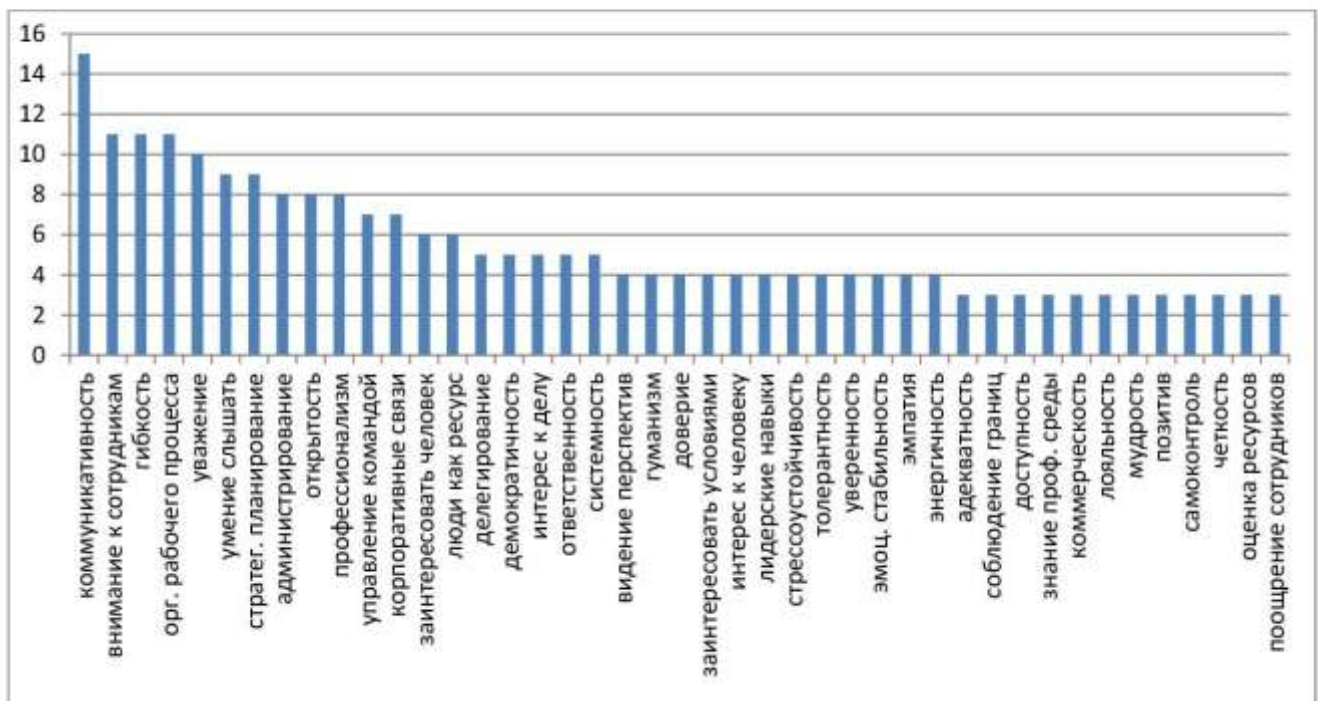
На завершающем шаге четвертого этапа исследования мы обратились к выделению в структуре профессиональной жизнеспособности руководителей подразделений социально-психологических характеристик, дающих представление о прогнозе эффективности их профессиональной деятельности.

**4.3.2.** Для изучения **структуры профессиональной жизнеспособности руководителей организации** было проведено анкетирование респондентов (*группа Б.1, n=106*) и собраны ответы на вопрос «Какими качествами, способностями, навыками, по Вашему мнению, должны обладать руководители

Вашей организации для укрепления ее жизнеспособности?». Полученные ответы были сокращены до коротких смысловых категорий и посчитаны по количеству и частоте употребления.

Количество упомянутых понятий, соответствующих характеристикам жизнеспособных руководителей составило 146 единиц, общее количество их упоминаний – 370. Перечисление понятий и их распределение по частоте упоминаний респондентами представлено на рисунке 12.

**Рисунок 12.** Распределение понятий, характеризующих руководителей подразделений, как жизнеспособных, по частоте их упоминаний респондентами.



На рисунке 12 видно, что наибольшее количество упоминаний набрали понятия: «коммуникабельность» – 15 раз, «внимание к сотрудникам», «гибкость», «организация рабочего процесса» – по 11 раз, «уважение» – по 10 раз, «умение слышать» и «стратегическое планирование» – по 9 раз, «администрирование», «открытость», «профессионализм» – по 8 раз, «умение управлять командой», «поддержка корпоративных связей» – по 7 раз, «умение заинтересовать человека» и «понимание людей как ресурс» – по 6 раз.



Понятия, упоминаемые респондентами реже всего (по одному, два раза), – не вошли в представленный график. Среди них: 71 понятие было упомянуто единожды (адаптивность, директивность, здравомыслие, инициативность, компетентность, надежность, некатегоричность, порядочность, прагматизм, решительность, самостоятельность, смелость, хватка, холоднокровие, репутация, юмор и пр.) и 32 понятия – дважды (амбициозность, доброта, критичность, настойчивость, нестяжательство, нравственность, принципиальность, справедливость, строгость, тактичность, терпение, целеустремленность, честность и пр.).

Ответы в анкетах и уточнения, которые давали респонденты в беседе, позволили разделить все понятия на четыре категории, объединенные общим содержанием, которые мы условно обозначили как: «Качества, особенности личности», «Профессионально важные качества», «Профессиональные способности, навыки» и «Отношение к сотрудникам». Понятия, входящие в состав этих групп мы перечислили в таблице 6.4. (см. Приложение б).

Кроме того, перечисленные понятия были подсчитаны нами для каждой выборки респондентов (руководители подразделений, рядовые сотрудники и специалисты, работающие по договору о безвозмездном оказании услуг) отдельно, исходя из количества их упоминаний в каждой из четырех вышеперечисленных категорий. Полученные результаты представлены в таблице 19.

Из таблицы видно, что наибольшее значение для всех групп выборки имели понятия, относящиеся к характеристикам, описывающим отношение руководителей к сотрудникам, что может говорить не только об их значимости, но также и о проблемах в построении внутриорганизационных отношений и политики обратной связи в организации. В случае запроса организации на повышение ее профессиональной жизнеспособности и создания условий эффективной деятельности своих сотрудников это бы требовало более детального изучения и трансформации.

**Таблица 19.** Распределение четырех категорий понятий, характеризующих руководителей подразделений как жизнеспособных, по выборкам респондентов.

Категории понятий	Руководители подразделений		Рядовые сотрудники		Специалисты, работающие по договору о безвозмездном оказании услуг	
	Количество упоминаний	%	Количество упоминаний	%	Количество упоминаний	%
Отношение к сотрудникам	35	53,03	42	44,68	84	40,00
Профессиональные способности, навыки	11	16,67	21	22,34	62	29,52
Качества, особенности личности	17	25,76	13	13,83	36	17,14
Профессионально важные качества	3	4,54	18	19,15	28	13,34
<b>Всего</b>	<b>66</b>	<b>100</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>210</b>	<b>100</b>

Следующей по значимости категорией понятий, характеризующих руководителей как жизнеспособных, для *рядовых и специалистов, работающих по договору о безвозмездном оказании услуг*, стали профессиональные способности и навыки руководителей, а для *самих руководителей* – качества и особенности личности, что может говорить как о дефиците, который они испытывают при взаимодействии с вышестоящим руководством, так и о предъявляемым к себе требованиям.

Наименее значимыми категориями понятий для руководителей подразделений и специалистов, работающих по договору о безвозмездном оказании услуг, явились профессионально важные качества, а для рядовых – качества и особенности личности руководителей.

Кроме того, распределение понятий, описывающих качества, способности и навыки, которыми должны обладать жизнеспособные руководители, по группам

респондентов (руководители подразделений, рядовые сотрудники, специалисты, работающие по договору о безвозмездном оказании услуг) дало возможность определить наиболее значимые из них для каждой группы респондентов по отдельности. Полученные результаты представлены в таблице 20.

**Таблица 20.** Распределение по выборкам респондентов понятий, характеризующих руководителей организации как жизнеспособных (приведены понятия, встречающиеся с частотой упоминаний >2% от общего числа ответов).

Руководители организации	Частота в %	Рядовые сотрудники	Частота в %	Специалисты на безвозмездном договоре	Частота в %
Гибкость	4,55	Организация рабочего процесса	4,26	Коммуникабельность	5,21
Соблюдение границ	4,55	Демократичность	3,19	Внимание к сотрудникам	4,74
Уважение	4,55	Умение заинтересовывать людей	3,19	Администрирование	2,84
Адекватность	3,03	Коммуникабельность	3,19	Гибкость	2,84
Делегирование	3,03	Мудрость	3,19	Открытость	2,84
Интерес к людям	3,03	слышать	3,19	Профессионализм	2,84
Открытость	3,03	Стратегическое планирование	3,19	Организация рабочего процесса	2,84
Принципиальность	3,03	Гибкость	2,13	Интерес к делу	2,37
Самоконтроль	3,03	Умение заинтересовать условиями	2,13	Умение слышать	2,37
Стратегическое планирование	3,03	Лидерские навыки	2,13	Уважение	2,37
Тактичность	3,03	Понимание ресурса людей	2,13	Построение корпоративных связей	2,37
Управление командой	3,03	Ответственность	2,13		
Человечность	3,03	Профессионализм	2,13		
Оценка ресурсов	3,03	Стрессоустойчивость	2,13		
		Способность убеждать	2,13		
		Уважение	2,13		
		Управление командой	2,13		
		Понимание человеческого фактора	2,13		

Как видно из таблицы: для *руководителей подразделений* наиболее существенными характеристиками жизнеспособности являются «гибкость», «соблюдение границ» и «уважение»; для *рядовых сотрудников* – способность руководителя организовать рабочий процесс; для *специалистов, работающих по договору о безвозмездном оказании услуг* – коммуникативные навыки и умение оказывать внимание своим сотрудникам.

Все перечисленное помогает составить представление о возможных рисках, которым может быть подвержена профессиональная жизнеспособность организации при дефиците значимых для специалистов характеристик их лидеров. Обозначить какие лидерские навыки требуют развития у специалистов руководящего состава, какие должны быть включены в обучающие программы (семинары, тренинги и пр.), составленные для конкретной изучаемой организации, соответствующие ее задачам, специфике рабочего процесса и наличию сложных условий труда. А также предположить, какие зоны в целом требуют внимания в случае проведения мероприятий, направленных на укрепление организационной жизнеспособности и повышение эффективности деятельности ее специалистов.

### **Обсуждение результатов**

В соответствии с поставленной и выполненной на завершающем этапе исследования задачей – выделить в структуре профессиональной жизнеспособности руководителей подразделений социально-психологические характеристики, дающих представление о прогнозе их жизнеспособности и условиях создания эффективности их профессиональной деятельности – были получены следующие результаты:

1. Описанные в нашем исследовании субъективные оценки специалистов, характеризующие руководителей, как жизнеспособных, соответствуют современным научным представлениям о жизнеспособном и

эффективном лидерстве и отражаются в ряде исследований [114; 140; 142; 201; 219]. Эти оценки дают представление о дефиците или достаточности качеств и навыков руководителей подразделений и, соответственно, об их влиянии на жизнеспособность организации в целом, что позволяет понимать, как можно использовать полученные сведения для создания условий эффективности деятельности специалистов.

2. Обнаружено, что для специалистов организации наиболее важными характеристиками руководителей являются: «коммуникабельность», «гибкость», «внимание к сотрудникам», «уважение», «соблюдение границ», «умение заинтересовывать людей», «умение слышать», «демократичность». Значимость таких характеристик, отражающих отношение к сотрудникам в целом, может говорить как о том, что для этой организации они являются специфическим ресурсом, так и, о том, что эти характеристики находятся в дефиците и не удовлетворяются на рабочем месте, что также может быть учтено при формировании условий для повышения эффективности деятельности специалистов.

3. Дифференцированное по группам изучение субъективных оценок специалистов различных подразделений о жизнеспособных качествах их руководителей дает представление о тех потребностях, которые для них являются наиболее существенными. Так, для руководителей подразделений отношение к сотрудникам и качества личности специалистов руководящего состава являются наиболее значимыми условиями их деятельности. Для рядовых сотрудников это, в первую очередь, отношение к ним в организации, а также профессиональные способности, навыки и качества руководителей. Для специалистов, работающих по договору о безвозмездном оказании услуг – отношение к сотрудникам, профессиональные способности и навыки специалистов руководящего состава.

4. Изучение структуры профессиональной жизнеспособности руководителей подразделений позволило выявить наиболее значимые характеристики, которые могут быть как риском, так и защитой (при снижении

или укреплении соответствующих качеств и навыков руководителей) их жизнеспособности, жизнеспособности их организации и ее специалистов. Это еще раз *подтвердило гипотезы* нашего исследования о том, что понимание особенностей и специфики структуры жизнеспособности профессиональной деятельности позволяет оценить вероятность ее изменений и является необходимым условием определения мероприятий, направленных на повышение готовности и эффективности деятельности специалиста в сложных условиях труда.

### ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ ПАРАГРАФА 4.3

Таким образом, полученные на четвертом исследовательском этапе результаты позволяют утверждать, что на основании объективно-измеряемых данных, оценивающих уровень жизнеспособности специалистов социномических профессий, их субъективных оценок жизнеспособности, могут быть определены зоны дефицита и ресурсности тех компонентов, которые присутствуют в структуре их профессиональной жизнеспособности (с учетом факторов риска и защиты на организационном, групповом и индивидуальном уровнях) и жизнеспособности организационной среды, в которой они работают. Это, в свою очередь, помогает определить меры и мероприятия, направленные на создание условий эффективной деятельности специалистов и, таким образом, оказывает влияние на жизнеспособность всей организационной среды в целом.

Таким образом, *четвертая и пятая гипотезы* о том, что понимание особенностей структуры профессиональной жизнеспособности позволяет оценить вероятность изменений профессиональной жизнеспособности специалиста в сложных условиях труда, а также, что определение специфики уровней, факторов и компонентов структуры профессиональной жизнеспособности специалиста является необходимым условием для выбора мер, направленных на повышение

эффективности его деятельности в сложных условиях труда – *подтвердились полностью*. Представленные результаты дополняют представления о структуре профессиональной жизнеспособности, ее прогностических и коррекционных возможностях, а также раскрывают перспективу для дальнейших исследований в этом направлении.

## ГЛАВА 5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

### 5.1. Основные результаты диссертационного исследования

Целью исследования было изучение структуры профессиональной жизнеспособности специалистов социномических профессий. Обзор литературных источников подтвердил наше предположение о том, что структура профессиональной жизнеспособности является многоуровневой, многокомпонентной и лежит в основе прогноза готовности, эффективности субъекта к трудовой деятельности в сложных условиях труда.

Объектом нашего эмпирического исследования были специалисты социномических профессий, работающие в некоммерческой социально-ориентированной организации. Специфика данной выборки является уникальной из-за недостаточной ее изученности в отечественной и зарубежной научной литературе, что снижает возможности сравнения жизнеспособности разных групп профессионалов. Данный факт важен для актуальности работы, но накладывает и ограничения на возможность экстраполировать выводы на представителей других профессий. В нашем исследовании представлены результаты анализа профессиональной жизнеспособности и меры по ее управлению на примере одной организационной структуры.

В соответствии с поставленными задачами и выдвинутыми гипотезами, отвечающими цели нашего исследования, нами было проведено четырехэтапное эмпирическое исследование и получены следующие результаты:

1. Общая и профессиональная жизнеспособность взаимосвязаны: высокая жизнеспособность человека во всех контекстах его жизни будет



содействовать укреплению его жизнеспособности в профессиональной сфере, а профессиональная жизнеспособность человека, как специалиста, повышает его жизнеспособность в других сферах жизни.

2. Уровень профессиональной жизнеспособности в большей степени связан с компонентами жизнеспособности человека, такими как, самоэффективность, настойчивость, внутренний локус контроля, совладание и адаптация, и в меньшей – с духовностью и семейной поддержкой.

3. Профессиональная жизнеспособность взаимосвязана с карьерной мотивацией и организационной приверженностью. Специалисты с высоким уровнем жизнеспособности реалистичны в отношении своих карьерных ожиданий, сильных и слабых сторон, вовлечены в поиск возможностей для продвижения и получения признания, способны отказываться от деятельности, не связанной с достижением карьерных целей.

4. Субъективные оценки специалистами критериев, нарушающих и поддерживающих их в профессии, могут быть сопоставлены со структурой профессиональной жизнеспособности, включающей:

- а) уровни – организационный, групповой и индивидуальный;
- б) факторы – риска и защиты;
- в) компоненты, характерные для каждого субъекта труда.

Это свидетельствует о том, что субъективная оценка жизнеспособности, является важной составляющей анализа профессиональной жизнеспособности.

5. Объективно-измеряемые показатели и субъективные оценки жизнеспособности не тождественны. При этом, чем выше человек оценивает жизнеспособность своей организации и ее лидеров, тем выше он оценивает и свою жизнеспособность в ней, равно как и наоборот. Чем выше уровень самоэффективности у человека, адаптации, настойчивости, тем лучше он оценивает свою жизнеспособность, своего окружения и организации в целом. Субъективные оценки жизнеспособности в большей степени, чем объективно-измеряемые показатели взаимосвязаны с оценками: социально-психологического

климата в коллективе, занимаемой должности, стажа работы в организации, мотивацией продолжать в ней работать.

6. Профессиональная жизнеспособность специалиста имеет как устойчивые (такие как локус контроля, копинг-стратегии и пр.), так и динамические (такие как мотивация, социально-психологический климат и пр.) характеристики, подверженные влиянию различных факторов. Значения внешних компонентов жизнеспособности могут изменяться в течение профессиональной жизни человека и влиять на то, как он проживает стрессовые воздействия на рабочем месте.

7. В группах специалистов с разным организационным статусом, из разных рабочих подразделений наблюдаются различия в том, как строится система оценок жизнеспособности организационной среды и себя в ней. Для рядовых сотрудников оценка жизнеспособности своей организации тесно связана с оценкой жизнеспособности их подразделения и соотносится в основном по категориям «нравится/не нравится» им окружающая обстановка. Для руководителей подразделений эмоциональная оценка второстепенна. Для специалистов, работающих на безвозмездной основе, жизнеспособность организации зависит от того, насколько им ясны карьерные цели и их реалистичность.

8. Анализ группы стажеров (кадрового потенциала организации) позволил обнаружить черты, положительно связанные с жизнеспособностью человека и являющиеся устойчивыми личностными характеристиками: внутренний локус контроля, опора на ясные представления о своем потенциале, эффективность во взаимоотношениях с людьми, настойчивость и сосредоточение на решении задач, а не на эмоциональных переживаниях о возможных ошибках и их избегании. Обладание последними может гарантировать сохранение жизнеспособности в сложных условиях труда. Динамические характеристики жизнеспособности, помогающие успешной трудовой деятельности, формируются в ходе рабочего процесса, и могут стать фокусом внимания при проведении

мероприятий, направленных на формирование жизнеспособности специалистов и организационной среды в целом.

9. Анализ объективно-измеряемых показателей и субъективных представлений о жизнеспособности специалистов социэкономических профессий позволил выявить зоны дефицита (риска) и ресурсности (защиты) их организации, влияния этих факторов на профессиональную жизнеспособность самих специалистов, специалистов руководящего состава и организации в целом. Полученные данные позволяют рассмотреть способы эффективного использования полученных результатов и адресно для каждой группы специалистов подобрать наиболее подходящие меры, улучшающие управление жизнеспособностью в профессиональной среде.

## **5.2. Перспективы исследования профессиональной жизнеспособности**

Значимость исследования связана с необходимостью проведения анализа и систематизации адаптационных ресурсов в сложных условиях труда, поиском факторов позитивного организационного поведения и важностью разработки программ психологической поддержки разных групп специалистов [70].

Мероприятия, направленные на коррекцию и укрепление жизнеспособности исследуемой организации не являлись целью данной работы, но ее результаты помогли обнаружить способы их реализации. Дальнейшие исследования в этой области могут быть связаны с осуществлением специальных мер поддержки, укрепления и развития профессиональной жизнеспособности.

Последующая научно-практическая работа в этой области может быть связана с изучением феномена профессиональной жизнеспособности в разных профессиях и средовых условиях. Для этого необходимо проведение дополнительных исследований на большей выборке, с расширением методического инструментария, в том числе с использованием метода лонгитюда.

Продолжением данной работы может стать верификация представленной структуры профессиональной жизнеспособности в других организациях, на выборках специалистов других видов деятельности, в том числе, с использованием предложенного нами методического комплекса (беседа, анкеты, тесты).

Кроме того, ждет развития не достаточно изученная в психологии труда тема, посвященная деятельности некоммерческих организаций социально-ориентированной направленности, в которых работают специалисты на безвозмездной основе. Надо также учитывать тот факт, что занятость в профессиях социономического профиля в целом и в некоммерческих социально-ориентированных организациях, в частности, преимущественно охватывает женскую выборку населения (что было отражено и в нашем исследовании), являясь некоторым ограничением в экстраполяции результатов на всех специалистов социономических профессий, что приводит к необходимости расширения выборки в дальнейших исследованиях.

Таким образом, подобные исследования феномена профессиональной жизнеспособности открывают целый спектр задач, требующих к себе внимания и подтверждающих многосложность, многозадачность и многоаспектность жизнеспособности человека и среды, в которой он осуществляет свою деятельность.

### 5.3. Общие выводы по диссертации

Проведенное исследование позволило сделать следующие выводы:

1. Структура профессиональной жизнеспособности - трехуровневый, двухфакторный, многокомпонентный конструкт. Внимательное ее изучение дает возможность подобрать наиболее точные инструменты для прогноза готовности, эффективности субъекта к деятельности в сложных условиях труда.

2. Субъективные оценки специалистами профессиональной жизнеспособности отражаются в ее структуре и должны быть включены, наряду с объективно-измеряемыми показателями, в анализ их жизнеспособности.

3. Общая и профессиональная жизнеспособность взаимосвязаны: высокая жизнеспособность человека во всех контекстах его жизни укрепляет его профессиональную жизнеспособность и наоборот.

4. Профессиональная жизнеспособность имеет устойчивые и динамические характеристики. Динамические характеристики могут быть использованы при проведении мероприятий, направленных на укрепление, коррекцию и повышение уровня профессиональной жизнеспособности. Устойчивые характеристики жизнеспособности могут быть использованы при составлении профессиограммы и проведении процедуры профотбора, что сохраняет жизнеспособность специалиста в сложных условиях труда.

5. На основании данных о структуре профессиональной жизнеспособности (компоненты, факторы риска и защиты на организационном, межличностном и индивидуальном уровнях) можно прогнозировать ее изменения у специалистов в сложных условиях труда.

6. Разработка мероприятий, направленных на создание условий эффективной деятельности специалиста, должна учитывать специфику структуры профессиональной жизнеспособности субъекта труда (организации, подразделения), где работает специалист.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абдеев, Р.Ф. Философия информационной цивилизации / Р.Ф. Абдеев – М.: ВЛАДОС, 1994 – 336 с.
2. Абульханова, К.А. Сознание как жизненная способность личности / К.А. Абульханова // Психологический журнал. – 2009. – Т. 30. – №1. – С. 32-43.
3. Акутина, С.П., Огородник С.И. Профессиональная волонтерская деятельность: опыт, проблемы, перспективы / С.П. Акутина, С.И. Огородник // Современные исследования современных проблем. – 2018. – Т. 9. – № 2-2. – С.16-28 – EDN YXNUOQ.
4. Ананьев, Б.Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. Л.: Изд-во ЛГУ, 1968. – 339 с.
5. Ангеловский, А.А. Анализ понятий профессия, профессиональное сознание, профессиональная деятельность, профессионализм / А.А. Ангеловский // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2010. – Т. 12. – №5(2). – С. 306-314.
6. Андреева, О.В. Особенности профессиональной деятельности и психологического состояния представителей социэкономических профессий / О.В. Андреева // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: мат. Всерос. науч.-метод. конф. (04–06 февраля 2015 года). – Оренбург: ОГУ, 2015. – С. 1655-1659.
7. Ахиезер, А.С. Жизнеспособность российского общества / А.С. Ахиезер // Общественные науки и современность. – 1996. – № 6. – С. 58–66.
8. Багратиони, К.А. Жизнеспособность малых групп в организациях: состояние и перспективы исследования / К.А. Багратиони, Т.А. Нестик // Организационная психология. – 2018. – Т. 8. – № 4. – С. 75-94. – EDN VUTCND.

9. Березовская, Р.А. Жизнеспособность и профессиональное благополучие личности / Р.А. Березовская // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. – С. 538-555.
10. Благутин, М. Жизнеспособность организации [Электронный ресурс] / М. Благутин, С. Келлер, К. Прайс, А. Точин // Вестник McKinsey. – 2014. – №31. – Режим доступа: <http://www.vestnikmckinsey.ru/organizational-models-and-management-systems/Zhiznesposobnost-organizatsii-1>
11. Богданов, А.А. Тектология: Всеобщая организационная наука / А.А. Богданов. – Т. 1. – М.: Экономика – 1989.
12. Большой энциклопедический словарь / Гл. ред. А.М. Прохоров. – М.: «Большая Российская энциклопедия», СПб: «Норинт». – 1999. – 1456 с.
13. Борисова, М.С. Стратегическое управление жизнеспособностью промышленного предприятия с применением сбалансированной системы показателей: автореферат дис. ... канд. эконом. наук: 08.00.05 / Борисова Марина Сергеевна. – Курск, 2012. - 23 с.
14. Бояринцева, А.В. Тест на самоэффективность / А.В. Бояринцева // Психология развития конкурентоспособной личности. – М.: МПСИ, Воронеж: МОДЕК, 2003. – С. 217-219.
15. Братусь, Б.С. Аномалии личности / Б.С. Братусь. – М.: Мысль, 1988. – 304 с.
16. Брехман, И.И. Валеология – наука о здоровье. / И.И. Брехман. – М.: «Физкультура и спорт», 1990. – 208 с.
17. Брудный, А.А. Карусель истории. Глава 5. Книга "Пространство возможностей" / А.А Брудный // Культурно-историческая психология. – 2013. – № 2. – С. 99–118. – EDN QEZUFD.
18. Брызгалин, Е.А. Психологическая характеристика организационного поведения онлайн-волонтеров «Википедии»: теоретический обзор / Е.А.

Брызгалин, А.Е. Войскунский, С.А. Козловский // Организационная психология. – 2020. – Т. 10. – № 2. – С. 129–150.

19. Валиева, Ф.И. Резилиантность как фактор социально-профессиональной адаптации / Ф.И. Валиева // Вестник санкт-петербургского университета. – 2014. – Сер. 12. – Вып. 2. – С. 39-50.

20. Васильева, С.Н. Конструирование дефиниции концепта «жизнеспособность профессионала» / С.Н. Васильева, Е.А. Рыльская // Ярославский педагогический вестник. – 2019. – №2 (107). – С. 106-113.

21. Водопьянова, Н.Е. Надежда как ментальный ресурс специалистов помогающих профессий (на примере врачей) / Н.Е. Водопьянова, В.А. Чикер, В.В. Потявина // Ментальные ресурсы личности: теоретические и прикладные исследования: мат. 3 межд. симп. (20–21 октября 2016 года). – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. – С. 163-168. – EDN WLOIKT.

22. Вязовова, Н.В. Профессиональное волонтерство как средство формирования личностного компонента готовности будущего психолога к инновационной деятельности / Н.В. Вязовова // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2008. – № 1(57). – С. 24-33. – EDN ПУУМУ.

23. Гордеева, Т.О. Мотивация учебной деятельности школьников и студентов: структура, механизмы, условия развития: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.07 / Гордеева Тамара Олеговна специальность. – Москва, 2013. – 444 с.

24. Дикая, Л.Г. Индивидуальные и социально-психологические факторы жизнеспособности профессионала / Л.Г. Дикая, А.В. Махнач, А.И. Лактионова // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – 2018. – Т. 15. – № 4. – С. 137-146. DOI: 10.31079/1992-2868-2018-15-4-137-146

25. Дикая, Л.Г. Современное состояние и перспективы исследований адаптации и реализации профессионала в условиях непрерывных социально-экономических изменений / Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский //



Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2016. – Т. 1. – № 1. – С. 7–48.

26. Дружилов, С.А. Экология человека и профессиональное здоровье трудящихся: психологический подход / С.А. Дружилов // Международный журнал экспериментального образования. – 2012. – № 12. – С. 15-18. – EDN QBSHSJ.

27. Елисеев, О.П. Практикум по психологии личности / О.П. Елисеев. – СПб.: Питер, 2001. – 560 с.

28. Емельянова, Т.П. Социальные представления: История, теория и эмпирические исследования / Т.П. Емельянова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. – 476 с. – EDN WHACGR.

29. Ермолаев, О.Ю. Математическая статистика для психологов: Учебник / О.Ю. Ермолаев. – М.: МПСИ «Флинта», 2003. – 336 с.

30. Есинова, Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Н.И. Есинова. – Киев: Кондор, 2003. – 464 с.

31. Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН». – 2016. – 755 с.

32. Журавлев, А.Л. Социальная психология и экономические реформы в России / А.Л. Журавлев, В.П. Позняков // Психологический журнал. – 2018. – Т. 39, № 1. – С. 15-25. – DOI 10.7868/S0205959218010026

33. Журавлев, А.Л. Тенденции развития организационной психологии / А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский // Психологический журнал. – 2017. – Т. 38. – №2. – С. 77-88.

34. Забелина, Е.В. Понятие психологической резильентности: основные теории / Е.В. Забелина, Д.К. Кузнецова // Вестник Челябинского государственного университета. Серия: Психология и педагогика. – 2015. – № 1. – С. 10–13.

35. Захарова, Л.Н. Организационная жизнеспособность и субъективное благополучие персонала в условиях внедрения инноваций / Л.Н. Захарова // История, современность и перспективы развития психологии в системе

Российской академии наук: мат. Межд. юб. научн. конф. (16–18 ноября 2022 года). – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2022. – С. 733-735. – EDN ВОСАНУ.

36. Захарова, Л.Н., Леонова, И.С. Типы конфликтов и стили поведения персонала как проявления жизнеспособности организации / Л.Н. Захарова, И.С. Леонова // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. – С. 612-626.

37. Зеер, Э.Ф. Социально-психологические аспекты развития жизнеспособности и формирования жизнестойкости человека / Э.Ф. Зеер // Педагогическое образование в России. – 2015. – № 8. – С. 69-76.

38. Зеер, Э.Ф. Транспективный анализ развития жизнеспособности человека / Э.Ф. Зеер // Известия Уральского федерального университета. Серия 3. Общественные науки. – 2016. – Т. 11. – № 3 (155). – С.77-85.

39. Капустина, В.А. Жизнеспособность и инновационный потенциал личности студентов вуза / В.А. Капустина, Н.С. Зубарева, Е.С. Быкова, М.А. Матюшина // Сибирский педагогический журнал. – 2020. – № 6. – С. 120-129. – DOI 10.15293/1813-4718.2006.12

40. Капустина, В.А. Информационная жизнеспособность в условиях цифровизации / В.А. Капустина, Е.А. Пальцева // Л.С. Выготский и А.Р. Лурия: культурно-историческая психология и вопросы цифровизации в социальных практиках: мат. Межд. конгр. по культ.-историч. Психологии (15–17 ноября 2022 года). – Новосибирск: НГПУ, 2022. – С. 137-140. – EDN UHDPHF.

41. Климов, Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 400 с.

42. Кондратенко, О.А. Психологическая структура профессиональной жизнеспособности личности / О.А. Кондратенко // Актуальные вопросы современной науки. – 2010. – №16. – С.143-151. – EDN RDFGWV.

43. Котовская, С.В. Биопсихосоциальные факторы оптимального уровня жизнеспособности специалистов экстремального профиля / С.В. Котовская // Психология. Психофизиология. – 2021. – Т. 14. – № 1. – С. 23–30. DOI: 10.14529/jpps210103
44. Кошечев, Э.В. Жизнеспособность бизнес-предприятия. Эффективность и прибыльность. Системный подход. [Электронный ресурс] / Э.В. Кошечев. Режим доступа: <http://www.ed-kosheev.ru/st01.php>
45. Крюкова, Т. Л. Психология совладающего поведения в разные периоды жизни: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.13 / Крюкова Татьяна Леонидовна. – Кострома, 2005. – 473 с. – EDN NNSUSH.
46. Кулькова, В.Ю. Трансформация внутренней устойчивости социально-ориентированных некоммерческих организаций / В.Ю. Кулькова // Среднерусский вестник общественных наук. – 2015. – 10(5). – С. 197-204.
47. Купер, К.Л. Организационный стресс. Теории, исследования и практическое применение / К.Л. Купер, Ф.Дж. Дэйв, М.П. О`Драйсколл. – Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. – 336 с.
48. Кутю, Д.Л. Секреты жизнестойкости / Д.Л. Кутю // Управление бизнесом в бурные времена. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 203 с. – С. 89–107.
49. Куфтяк, Е.В. Взаимосвязь жизнеспособности и личностных особенностей в младшем школьном возрасте / Е.В. Куфтяк // Успехи современной науки и образования. – 2017. – № 10. – С. 41-45. – EDN ZXPTZR.
50. Лактионова, А.И. «Жизнеспособность» в структуре психологических понятий / А.И. Лактионова // Вестник МГОУ. Серия «Психологические науки». – 2010. – №3. – С.11-15.
51. Лактионова, А.И. Жизнеспособность и социальная адаптация подростков / А.И. Лактионова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017. – 236 с. – EDN ZCKFTD.

52. Лактионова, А.И. Жизнеспособность как фактор адекватного профессионального самоопределения и социализации / А.И. Лактионова, А.В. Махнач // Социальная психология труда: Теория и практика. Т. 1. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. — С. 459-477.

53. Лактионова, А.И. Жизнеспособность человека: метакогнитивный подход / А.И. Лактионова // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. – С. 88-110. – EDN WJKBMF.

54. Лактионова, А.И. Структурно-уровневая организация жизнеспособности человека: метасистемный подход / А.И. Лактионова // Личность профессионала в современном мире. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. – С. 109-126. – EDN TFJBSH.

55. Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. – 944 с. – EDN RVIQXJ.

56. Лотарева, Т.Ю. Влияние социальной поддержки на формирование жизнеспособности профессионалов социальной сферы / Т.Ю. Лотарева // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. – С. 570-581.

57. Лутошкин, А.Н. Эмоциональная жизнь детского коллектива. Цикл «Новое в жизни, науке, технике». Серия «Педагогика и психология» № 4. / А.Н. Лутошкин. – М.: Изд-во «Знание», 1978.

58. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: 1996. – 308 с.

59. Марчук, В.А. Особенности жизнеспособности личности профессиональных танцоров / В.А. Марчук, В.А. Капустина // Психология в меняющемся мире: проблемы, гипотезы, перспективы: сб. мат. Всерос. науч. конф. (12–13 апреля 2022 года). – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ. – 2022. – С. 75-79.

60. Маслоу, А.Г. Дальние пределы человеческой психики / А.Г. Маслоу. – СПб.: Евразия, 1999. – 432 с.
61. Мастен, Э.С. Наука о жизнеспособности и ее применение для позитивного развития детей / Э.С. Мастен, Р. Дистефано // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. – С. 31-46. – EDN UDGLRT.
62. Матузов, Д.Ю. Обеспечение жизнеспособности организации на основе управления стратегическими ресурсами: автореф. дис. ... канд. эконом. наук: 08.00.05 / Матузов Дмитрий Юрьевич – Курск, 2016. - 24 с.
63. Махнач, А.В. Жизнеспособность замещающей семьи как малой социальной группы: дис. ... д-ра психол. наук. / А.В. Махнач – Кострома, 2019. – 434 с.
64. Махнач, А.В. Жизнеспособность как междисциплинарное понятие / А.В. Махнач // Психологический журнал. – 2012. – Т. 33. – № 6. – С. 84-98.
65. Махнач, А.В. Жизнеспособность человека и семьи: социально-психологическая парадигма / А.В. Махнач – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. – 459 с.
66. Махнач, А.В. Жизнеспособность человека как предмет изучения в психологической науке/ А.В. Махнач // Психологический журнал. – 2017. – Т. 38. – № 4. – С. 5–16.
67. Махнач, А.В. Жизнеспособность человека: измерение и операционализация термина / А.В. Махнач // Психологические исследования проблем современного российского общества. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. – С. 54-83.
68. Махнач, А.В. К определению понятия жизнеспособности // Тенденции развития современной психологической науки / А.В. Махнач. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН». – 2007. – С. 66-68.
69. Махнач, А.В. Мировоззренческая направленность как компонент жизнеспособности человека в социэкономических профессиях / А.В. Махнач, Л.Г.

Дикая // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2018. – Т. 3. – № 1. – С. 62-91.

70. Махнач, А.В. О будущем феномена жизнеспособности в отечественной психологии / А.В. Махнач, Л.Г. Дикая // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. – С. 706-709.

71. Махнач, А.В. Социокультурный экологический подход в исследовании жизнеспособности человека и семьи / А.В. Махнач // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – 2014. – №. 3 (43). – С. 67-75.

72. Махнач, А.В. Теоретические основания методов оценки жизнеспособности профессионала / А.В. Махнач // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2017. – Т. 2. – № 1. – С. 23-53.

73. Митина, Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности / Л.М. Митина. – М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: МОДЕК, 2003. – С.217-219.

74. Могилёвкин, Е.А. Личностные факторы профессиональной карьеры государственных служащих: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / Могилёвкин Евгений Александрович. – М., 1998. – 146 с.

75. Могилёвкин, Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинги: монография / Е.А. Могилёвкин. – СПб: Речь, 2007. – 336 с.

76. Мюллер, В.К. Англо-русский словарь / В.К. Мюллер – М.: Изд-во «Советская энциклопедия», 1964. – 431 с.

77. Назаретян, А.П. Векторы исторической эволюции / А.П. Назаретян // Общественные науки и современность. - 1999. - № 2. - С. 112-126.

78. Наличаева, С.А. Психологические детерминанты жизнеспособности профессионала / С.А. Наличаева, З.В. Борисенко // Педагогическая диагностика: история, теория, современность: мат. Межд. науч.-практ. конф. (29 октября 2021 года). – Ростов-на-Дону: РГЭУ "РИНХ", 2021. – С. 193-196. – EDN PZNCRC.

79. Наличаева, С.А. Психологические особенности жизнеспособности представителей разных возрастных групп / С.А. Наличаева, Е.М. Лукина, Б.И. Терентьев // Лазаревские чтения: мат. XVIII Межд. науч. конф. (07–09 октября 2020 года). – Севастополь: фил. МГУ, 2020. – С. 91-92. – EDN YWMSRV.

80. Нестерова, А.А. Социально-психологический подход к пониманию конструкта "жизнеспособность личности" / А.А. Нестерова // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты. – М.: Институт психологии РАН, 2016. – С. 71-87. – EDN WJKBLV.

81. Нестерова, А.А. Феноменология жизнеспособности личности в трудных жизненных ситуациях / А.А. Нестерова // Новое в психолого-педагогических исследованиях. – 2011. – №4. – С. 51-62.

82. Нестик, Т.А. Жизнеспособность социальной группы: основные подходы к изучению / Т.А. Нестик // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. – С. 176-192.

83. Нестик, Т.А. Жизнеспособность группы как социально-психологический феномен / Т.А. Нестик // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. – 2016. – Том 1. – № 2. – С. 29-61.

84. Нестик, Т.А. Психология глобальных рисков / Т.А. Нестик, А.Л. Журавлев. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. – 402 с. – EDN YNOGIH.

85. Певная, М.В. Волонтерство как социологическая категория: определение понятия / М.В. Певная // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. – 2012. – № 2 (17). – С.118-126.

86. Постылякова, Ю.В. Индивидуальная жизнеспособность и ресурсы студентов вуза / Ю.В. Постылякова // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2018. – Т. 3. – № 1. – С. 92-108.

87. Постылякова, Ю.В. Повышение ресурсности и жизнеспособности кандидатов в замещающие родители в ходе обучения / Ю.В. Постылякова // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2016. – Т. 1. – № 1. – С. 272-283.
88. Практическая психодиагностики. Методики и тесты / Ред.-сост. Д.Я. Райгородский. – Самара: Издательский дом «Бахрам-М», 2001. – 672 с.
89. Психология здоровья: Учебник для вузов / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Питер, 2006. – 607 с.
90. Пугачева, В.В. Формирование среды обитания посредством экологических факторов и обеспечение жизнеспособности зеленых насаждений / В.В. Пугачева, Т.Г. Пугачева, В.М. Зубкова // Фундаментальные науки и современность. – 2019. – № 1(22). – С. 29-39. – EDN YZTDKH.
91. Разумовский, О.С. Проблема жизнеспособности систем / О.С. Разумовский, М.Ю. Хазов // Гуманитарные науки в Сибири. – 1998. – № 1. – С. 3–7.
92. Рубинский, А.В. К вопросу об объективизации оценки жизнеспособности пациентов пожилого возраста по показателям вегетативной регуляции / А.В. Рубинский, В.Н. Марченко, А.Н. Калиниченко [и др.] // Современные проблемы здравоохранения и медицинской статистики. – 2022. – № 4. – С. 144-159. – DOI:10.24412/2312-2935-2022-4-144-159
93. Рыльская, Е.А. Жизнеспособность человека: понятие и концептуальные основы исследования / Е.А. Рыльская // Сибирский психологический журнал. – 2009. – № 31. – С. 6-11.
94. Рыльская, Е.А. Психологические критерии, условия и средства развития жизнеспособности человека: теоретический анализ и перспективы исследования / Е.А. Рыльская // Наука и школа. – 2009. – № 5. – С. 48–51.
95. Рыльская, Е.А. Психология жизнеспособности человека: специальность: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.01 / Рыльская Елена Александровна – Ярославль, 2014. – 446 с. – EDN WJLNHR.



96. Рыльская, Е.А. Тенденции развития представлений о жизнеспособности профессионала: транспективный анализ / Е.А. Рыльская // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2019. – Т. 4. – № 1. – С. 28-45.

97. Селезнева, Н.Т. Динамика формирования жизнеспособности личности в ВУЗе / Н.Т. Селезнева, Н.В. Рубленко // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. – 2015. – № 4 (34). – С. 116-120.

98. Сидоренко, Е.В. Методы математической обработки данных в психологии / Е.В. Сидоренко. – СПб.: ООО «Речь», 2000. – 350 с.

99. Симонова, О.С. Поддержание профессионального здоровья специалистов федерального государственного пожарного надзора / О.С. Симонова // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии. – 2014. – № 11(46). – С. 17-42.

100. Скугаревская, М.М. Синдром эмоционального выгорания: диагностика, профилактика и терапия / М. М. Скугаревская // Белорусский медицинский журнал. – 2003. – № 1(3). – С. 82-86.

101. Сорокоумова, С.Н. Специфика профессиональной деятельности специалистов помогающих профессий / С.Н. Сорокоумова, В.П. Исаев // Педагогическое образование в России. – 2013. - №4. – С.186-190.

102. Старченкова, Е.С. Проактивное совладающее поведение как фактор профессионального здоровья специалистов социэкономических профессий / Е.С. Старченкова, Н.Е. Водопьянова, Е.А. Столярчук // Личность в трудных жизненных ситуациях: ресурсы и преодоление: мат. Межд. науч.-практ. конф. (04 октября 2018 года). – Омск: ОГУ им. Ф.М. Достоевского, 2018. – С. 300-303. – EDN YVZFRJ.

103. Сыманюк, Э.Э. Жизнеспособность как предиктор конструктивного профессионального развития / Э.Э. Сыманюк, А.А. Печеркина //

Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. – С. 525-537.

104. Тойнби, А.Дж. Постижение истории: Сборник / А.Дж. Тойнби. – М.: Прогресс. – 1991. – 730 с.

105. Толочек, В.А. Terra incognita проблемы жизнеспособности: открытые вопросы. Часть 1 / В.А. Толочек // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. – 2021. – Т. 10, № 2(38). – С. 108-117. – DOI 10.18500/2304-9790-2021-10-2-108-117

106. Третьяков, П.И. Профессиональная жизнеспособность и компетенции педагогов-руководителей как показатели качества образования / П.И. Третьяков // Сибирский педагогический журнал. – 2006. – № 3. – С. 221-227.

107. Трофимова, Г.А. Организация профессионального волонтерства в контексте решения задач личностного и профессионального развития студентов медицинского колледжа / Г.А. Трофимова, С.Н. Лавровский, Е.А. Гвоздецкая, С.Б. Мамонова, А.В. Савельева // Здоровье и образование в XXI веке. – 2015. – Т. 17. – №4. – С.384-387.

108. Хьелл, П. Теории личности / П. Хьелл, Д. Зиглер – СПб.: Питер, 2008. — 607 с.

109. Чигрина, А.А. Разработка теоретической модели групповой жизнеспособности / А.А. Чигрина, К.А. Багратиони, Т.А. Нестик // Организационная психология. – 2020. – 10(2). – С. 151–171.

110. Шевченко, В.Н. Жизнеспособность Российского государства как философско-политическая проблема / В.Н. Шевченко. – М.: ИФ РАН, 2006. – С. 5-40.

111. Шеффи, Й. Жизнестойкое предприятие: как повысить надежность цепочки поставок и сохранить конкурентное преимущество / Й. Шеффи. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 301 с.

112. Шмыков, В.И. Социально-психологические ресурсы психической устойчивости юристов / В.И. Шмыков // Вестник пермского университета Юридические науки. – 2007. – Вып. 8(13). – С.217-224.

113. Эюпова, А.А. Вопрос о жизнеспособности локальной социальной системы в условиях глобальной трансформации общества / А.А. Эюпова, В.В. Плотников // Актуальные вопросы социогуманитарного знания: история и современность: межвуз. сб. науч. тр. Выпуск 13. – Краснодар: ФГКОУ ВПО "КУ МВД РФ", 2016. – С. 243-248. – EDN WJRQPZ.

114. Alliger G.M., Cerasoli C.P., Tannenbaum S.I., Vessey W.B. Team resilience: How teams flourish under pressure // *Organizational Dynamics*. – 2015. – Vol. 44(3). – P. 176–184. DOI:10.1016/j.orgdyn.2015.05.003

115. Alniacik U., Alniacik E., Akçın K., Erat S. Relationships between career motivation, affective commitment and job satisfaction // *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. – 2012. – Vol. 58. – 355-362. DOI:10.1016/j.sbspro.2012.09.1011

116. Avey J., Luthans F., Jensen S. Psychological Capital: A positive resource for combating employee stress and turnover // *Human Resource Management*. – 2009. – Vol. 48(5). – P. 677-693. DOI:10.1002/hrm.20294

117. Babić R., Babić M., Rastović P., Ćurlin M., Šimić J., Mandić K., Pavlović K. Resilience in Health and Illness // *Psychiatria Danubina*. – 2020. – Vol. 32(Suppl. 2). – P. 226-232.

118. Barton M.A., Christianson M., Myers C.G., Sutcliffe K. Resilience in action: leading for resilience in response to COVID-19 // *BMJ Leader*. – 2020. – Vol. 4(3). – P. 117-119. DOI:10.1136/leader-2020-00026

119. Barton M.A., Kahn W.A. Group resilience: The place and meaning of relational pauses // *Organization Studies*. – 2018. – Vol. 40(9). – P. 1409–1429. DOI:10.1177/0170840618782294

120. Becchetti L., Castriota S., Depedri S., Working in the for-profit versus not-for-profit sector: what difference does it make? An inquiry on preferences of voluntary

and involuntary movers // *Industrial and Corporate Change*. – 2014. – Vol. 23(4). – P. 1087–1120. DOI:10.1093/icc/dtt044

121. Beuren I., Gomes T. Manager Resilience and The Formation of Networks: Effects of the Strategic Priority of Innovation // *Brazilian Business Review*. – 2022. – Vol. 19(4). – P. 414-430. DOI:10.15728/bbr.2022.19.4.4

122. Bhandari S., Alonge O. Measuring the resilience of health systems in low- and middle-income countries: a focus on community resilience // *Health Research Policy and Systems*. – 2020. – Vol. 18(81). – P. 1-19. DOI:10.1186/S12961-020-00594-W

123. Blatt R. Resilience in entrepreneurial teams: Developing through the capacity to pull through // *Frontiers of Entrepreneurship Research*. – 2009. – Vol. 29. – P. 1-16.

124. Bonanno G.A. Loss, trauma, and human resilience: have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? // *American Psychologist*. – 2004. – Vol. 59(1). – P. 20-28. DOI:10.1037/0003-066X.59.1.20

125. Bronfenbrenner U. *The ecology of human development*. – Cambridge: Harvard University Press, 1979. – 349 c.

126. Bruno L. Resilience and leadership effectiveness // *International Business & Economics Studie*. – 2020. – Vol. 2(4). – P. 1-14. DOI:10.22158/IBES.V2N4P1

127. Bryce C., Ring P., Ashby S., Wardman J.K. Resilience in the face of uncertainty: early lessons from the COVID-19 pandemic // *Journal of Risk Research*. – 2020. – Vol. 23(7-8). – P. 880-887. DOI:10.1080/13669877.2020.1756379

128. Brykman K.M., King D.D. A Resource Model of Team Resilience Capacity and Learning // *Group & Organization Management*. – 2021. – Vol. 46(4). – P. 1-54. DOI: 10.1177/10596011211018008

129. Chowdhury T., Sarkar A., Pronab K., Anik R.H. Enhancing supply resilience in the COVID-19 pandemic: a case study on beauty and personal care retailers Enhancing supply resilience in the pandemic // *Modern Supply Chain Research*

and Applications. – 2020. – Vol. 2(3). – P. 2631-3871. DOI:10.1108/MSRA-07-2020-0018

130. Cinnick S., Price V., Smiley S., Woodrichm N. Promoting a more resilient workforce // *Journal of Public Health Management and Practice*. – 2020. – Vol. 26(6). – P. 641–642. DOI:10.1097/PHH.0000000000001269

131. Cleland J. Resilience or resistance: A personal response to COVID-19 // *Medical Education*. – 2020. – Vol. 54(7). – P. 589-590. DOI:10.1111/medu.14170

132. Coetzee M., Mogale P.M., Potgieter I.L. Moderating role of affectivity in career resilience and career anchors // *Journal of Psychology in Africa*. – 2015. – Vol. 25. – P. 438-447. DOI:10.1080/14330237.2015.1101272

133. Colin G.J. Resilient Lawyers: Maximising Well-Being in Legal Education and Practice / In R. Field, J. Duffy, C. James (Eds.), *Promoting Law Student and Lawyer Well-Being in Australia and Beyond*. – L.: Routledge, 2016. 238 c. DOI:10.4324/9781315602530

134. Connorton E., Perry M.J., Hemenway D., Miller M. Humanitarian relief workers and trauma-related mental illness // *Epidemiological Review*. – 2012. – Vol. 34(1). – P. 145-155. DOI:10.1093/epirev/mxr026

135. Cooper C.L., Liu Y., Tarba S.Y. Resilience, HRM practices and impact on organizational performance and employee well-being // *The International Journal of Human Resource Management*. – 2014. – Vol. 25(17). – P. 2466-2471. DOI:10.1080/09585192.2014.926688

136. Cooray N.H.K., Dissanayake D.M.M.I.. Are the employees in charitable organizations satisfied with their job context? The case of Sri Lankan charitable institutes // *Scientific Research Journal*. – 2018. – Vol. VI(IX). – P. 24-27. DOI:10.31364/SCIRJ/V6.I9.2018.P0918561

137. Cordes C., Dougherty T. A review and integration of research on job burnout // *Academy of Management Review*. – 1993. – Vol. 18(4). – P. 621-656. DOI:10.5465/AMR.1993.9402210153

138. Cosway R., Endler N., Sadler A., Deary I. The Coping Inventory for Stressful Situations: Factorial Structure and Associations With Personality Traits and Psychological Health // *Journal of Applied Biobehavioral Research*. – 2007. – Vol. 5(22). – P. 121 - 143. DOI:10.1111/j.1751-9861.2000.tb00069.x
139. Coutu D.L. How Resilience Works // *Harvard Business Review*. – 2002. – Vol. 80(5). – P. 46-51.
140. Crane M. The Multisystem Approach to Resilience in the Context of Organizations / In M. Ungar (Ed.), *Multisystemic Resilience*. – N.Y.: Oxford University Press, 2021. – P. 455-476. DOI:10.1093/oso/9780190095888.001.0001
141. Daly L.M. Resilience: An Integrated Review // *Nursing Science Quarterly*. – 2020. – Vol. 33(4). – P. 330–338. DOI:10.1177/0894318420943141
142. Demerouti E., Cropanzano R. From thought to action: Employee work engagement and job performance / In A.B. Bakker, M.P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. – NY: Psychology Press, 2010. – P. 147–163.
143. Di Trani M., Mariani R., Ferri R., Berardinis D., Frigo M.G. From Resilience to Burnout in Healthcare Workers During the COVID-19 Emergency: The Role of the Ability to Tolerate Uncertainty // *Frontiers in Psychology*. – 2021. – Vol. 12646435. – P. 1-10. DOI:10.3389/fpsyg.2021.646435
144. Duarte M.E., Silva J.T., Paixão M.P. Career Adaptability, Employability, and Career Resilience in Managing Transitions / Maree K. (Ed), *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*. – Springer, Cham, 2017. DOI:10.1007/978-3-319-66954-0\_15
145. Duckworth A.L., Peterson C., Matthews M.D., Kelly D.R. Grit: Perseverance and passion for long-term goals // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 2007. – Vol. 92(6). – P. 1087–1101. DOI:10.1037/0022-3514.92.6.1087
146. Eliot J.L. Resilient leadership: The impact of a servant leader on the resilience of their followers // *Advances in Developing Human Resources*. – 2020. – Vol. 22(4). – P. 404-418. DOI:10.1177/1523422320945237

147. Endler N.S., Parker J.D.A. Multidimensional Assessment of Coping: A Critical Evaluation // *Journal of Personality & Social Psychology*. – 1990. – Vol. 58(5). – P. 844-854.
148. Eriksson C.B., Cardozo B.L., Foy D.W., Sabin M., Ager A., Snider L., Scholte W.F., Kaiser R., Olf M., Rijnen B., Crawford C., Zhu J., Simon W. Predeployment mental health and trauma exposure of expatriate humanitarian aid workers: Risk and resilience Factors // *Traumatology*. – 2012. – Vol. 19(1). – P. 41-48. DOI:10.1177/1534765612441978
149. Everly G. Building a resilient organizational culture // *Harvard Business Review*. – 2011. – Vol. 24(6). – P. 10-15.
150. Fairbanks R.J., Wears R.L., Woods D.D., Hollnagel E., Plsek P., Cook R.I. Resilience and resilience engineering in health care // *The Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*. – 2014. – Vol. 40(8) – P. 376-383. DOI:10.1016/s1553-7250(14)40049-7
151. Fourie C., van Vuuren L.J. Defining and measuring career resilience // *Journal of Industrial Psychology*. – 1998. – Vol. 24. – P. 52-59.
152. Garmezy N. Stressors of childhood // *Stress, coping and development in children* / Garmezy N., Rutter M. (Eds). N.Y.: McGraw-Hill. 1983. – P. 43-84.
153. Garmezy N. The experimental study of children vulnerable to psychopathology // *Child Personality and Psychopathology: Current Topics* / A. Davids (Ed.) N.Y.: Wiley, 1976. – Vol. 2. – P. 171-216.
154. Garrido-Hernansaiz H., Rodríguez-Rey R., Alonso-Tapia J. (). Coping and resilience are differently related depending on the population: A comparison between three clinical samples and the general population // *International Journal of Stress Management*. – 2020. – Vol. 27(3). – P. 304-309. DOI:10.1037/str0000156
155. Gerber M., Jonsdottir I.H., Lindwall M., Ahlborg G. Physical activity in employees with differing occupational stress and mental health profiles: A latent profile analysis // *Psychology of Sport and Exercise*. – 2014. – Vol. 15(6). – P. 649–658. DOI:10.1016/j.psychsport.2014.07.012

156. Gillman L., Adams J., Kovac R., Kilcullen A., House A., Doyle C. Strategies to promote coping and resilience in oncology and palliative care nurses caring for adult patients with malignancy: a comprehensive systematic review // *Journal of Evidence-Based Synthesis Methods*. – 2015. – Vol. 13(5). – P. 131-204. DOI:10.11124/jbisrir-2015-1898
157. Grant L., Kinman G. Emotional Resilience in the Helping Professions and how it can be Enhanced // *Health and Social Care Education*. – 2014. – Vol. 3(1). – P. 23-34. DOI:10.11120/hsce.2014.00040
158. Gucciardi D.F., Crane M., Ntoumanis N., Parker S.K., Thøgersen-Ntoumani C., Ducker K.J., Peeling P., Chapman M.T., Quested E., Temby P. The emergence of team resilience: A multilevel conceptual model of facilitating factors // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. – 2018. – Vol. 91(4). – P. 729–768. DOI:10.1111/joop.12237
159. Gupta V., Singh S. Psychological Capital as a Mediator of the Relationship between Leadership and Creative Performance Behaviors: Empirical Evidence from the Indian R&D Sector // *The International Journal of Human Resource Management*. – 2014. – Vol. 25. – P. 1373–1394.
160. Haase J.E. The Adolescent Resilience Model as a guide to interventions // *Journal of Pediatric Oncology Nursing*. – 2004. – Vol. 21. – P. 289-299.
161. Hamel G., Valikangas L. The quest for resilience // *Harvard Business Review*. – 2003. – Vol. 81. – P. 52–63.
162. Handbook for working with children and youth: Pathways to resilience across cultures and contexts / M. Ungar (Ed.). – Thousand Oaks: Sage, 2005.
163. Harland L.K., Harrison W., Jones J.R., Reiter-Palmon R. Leadership Behaviors and Subordinate Resilience // *Journal of Leadership & Organizational Studies*. – 2005. – Vol. 11(2)2. – P. 2-14.
164. Haski-Leventhal D., Kach A., Pournader M. Employee need satisfaction and positive workplace outcomes: The role of corporate volunteering // *Nonprofit and*



Voluntary Sector Quarterly. – 2019. – Vol. 48(3). – P. 1–23.  
DOI:10.1177/0899764019829829

165. Higgs M., Dulewicz V. Antecedents of Well-Being: A Study to Examine the Extent to Which Personality and Emotional Intelligence Contribute to Well-Being // The International Journal of Human Resource Management. – 2014. – Vol. 25. – P. 718–735.

166. Hirschi A. The career resources model: An integrative framework for career counselors // British Journal of Guidance & Counselling. – 2012. – Vol. 40(4). – P. 1-15. DOI:10.1080/03069885.2012.700506.

167. Hitchcock C., Hughes M., McPherson L., Whitaker L. The Role of Education in Developing Students' Professional Resilience for Social Work Practice: A Systematic Scoping Review // British Journal of Social Work. – 2020. – Vol. 51(1). – P. 1–20. DOI:10.1093/bjsw/bcaa054

168. Hobfoll S., Shirom A. Stress and burnout in the workplace / In R. Golembiewski (Ed.), Handbook of organizational behavior. – N.Y.: 1993. – P. 41-60.

169. Jacelon C.S. The trait and process of resilience // Journal of Advanced Nursing. – 1997. – Vol.. 25. – P. 123-129.

170. Jani A. Promoting Resilience in the Face of Fundamental Uncertainty. – L.: IntechOpen, 2021. DOI:10.5772/intechopen.97816

171. Jones A., Crandall R. Validation of a Short Index of Self-Actualization // Personality and Social Psychology Bulletin. – 1986. – Vol. 12(1) . – P. 63-73. DOI:10.1177/0146167286121007

172. Kadhum M.A., Farrell S., Hussain R., Molodynski A. Mental wellbeing and burnout in surgical trainees: implications for the post-COVID-19 era. // British Journal of Surger. – 2020. – Vol. 107(8). – P. 264. DOI:10.1002/bjs.11726

173. Khalid Z., Gul A., Naz F., Sultana N. Psychological Resilience, Burnout and Secondary Traumatic Stress among Doctors in Covid-19 pandemic // Pakistan Journal of Medical and Health Sciences. – 2021. – Vol. 15(8). – P. 2113-2116. DOI:10.53350/pjmhs211582113.

174. Leahy D., Pepper I., Light P. Recruiting police support volunteers for their professional knowledge and skills: A pilot study // *The Police Journal: Theory, Practice and Principles*. – 2020. – Vol. 94(1). – P. 1-16. DOI:10.1177/0032258X20914676.

175. Leiter M., Maslach C. The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment // *Journal of Organizational Behavior*. – 1988. – Vol. 9. – P. 297-308.

176. Lengnick-Hall C.A., Beck T.E., Lengnick-Hall M.L. Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management // *Human Resource Management Review*. – 2011. – Vol. 21(3). – P.243–255.

177. Linkov I., Trump B.D. *The Science and Practice of Resilience*. – Cham: Springer Nature Switzerland, 2019. – 203 p. DOI:10.1007/978-3-030-04565-4

178. Liu Y., Yin J. Stakeholder relationships and organizational resilience. // *Management and Organization Review*. – 2020. – P. 1-5. DOI:10.1017/mor.2020.58

179. London M., Noe R.A. London's Career Motivation Theory: An Update on Measurement and Research // *Journal of Career Assessment*. – 1997. – Vol.5(1). – P.61-80. DOI:10.1177/106907279700500105

180. Ludick M., Figley C.R. Toward a mechanism for secondary trauma induction and reduction: Reimagining a theory of secondary traumatic stress // *Traumatology*. – 2017. – Vol. 23(1). – P. 112-123. DOI:10.1037/trm0000096

181. Martínez-Ramón J.P., Morales-Rodríguez F.M., Pérez-López S. Burnout, Resilience, and COVID-19 among Teachers: Predictive Capacity of an Artificial Neural Network // *Applied Sciences*. – 2021. – Vol. 11(17):8206. – P. 1-17. DOI:10.3390/app11178206.

182. Masten A.S. Global Perspectives on Resilience in Children and Youth // *Child Development*. 2014. – Vol. 85(1) – P. 6-20. DOI:[10.1111/cdev.12205](https://doi.org/10.1111/cdev.12205)

183. McDonald R.E. An Investigation of innovation in nonprofit organizations: The role of organizational mission // *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. – 2007. – Vol. 36(20). – P. 256-281. DOI:10.1177/0899764006295996

184. Moczulska M., Seiler B., Stankiewicz J. Coopetition in for-profit and non-profit organizations – micro level // *Management*. – 2019. – Vol. 23(2) – P. 138-156. DOI:10.2478/manment-2019-0023

185. Mohammadsalehi N., Asgarian A., Ghasemi M., Mohammadbeigi A. Cancer resilience in parents of children with cancer; the role of general health and self-efficacy on resiliency // *Journal of Cancer Research and Therapeutics*. – 2022. – Vol. 18(4). – P. 1119-1123. DOI:10.4103/jcrt.JCRT\_464\_19

186. Molina Y., Yi J., Martínez-Gutiérrez J., Reding K., Yi-Frazier J., Rosenberg A. Resilience Among Patients Across the Cancer Continuum // *Clinical journal of oncology nursing*. – 2014. – Vol. 18. – P. 93-101. DOI:10.1188/14.CJON.93-101

187. Morgan P.B., Fletcher D., Sarkar M. Defining and characterizing team resilience in elite sport // *Psychology of Sport and Exercise*. – 2013. – Vol. 14(4). – P. 549-559.

188. *Multisystemic Resilience Adaptation and Transformation in Contexts of Change* / Ed. by. M. Ungar. New York: Oxford University Press, 2021. – 819 p. DOI:10.1093/oso/9780190095888.001.0001

189. Näswall K., Malinen S., Kuntz J., Hodliffe M. Employee resilience: development and validation of a measure // *Journal of Managerial Psychology*. – 2019. – Vol. 34(5). – P. 353-367. DOI:10.1108/JMP-02-2018-0102.

190. Nguyen Q., Kuntz J.R.C., Näswall K., Malinen S. Employee resilience and leadership styles: The moderating role of proactive personality and optimism // *New Zealand Journal of Psychology*. – 2016. – Vol. 46(2). – P. 13-21.

191. Noe R.A., Noe A.W., Bachhuber J.A. An investigation of the correlates of career motivation // *Journal of Vocational Behavior*. – 1990. – Vol. 37. – P. 340-356. DOI:10.1016/0001-8791(90)90049-8

192. O'Mahony S., Ziadni M., Hoerger M., Levine S., Baron A., Gerhart J. Compassion fatigue among palliative care clinicians: Findings on personality factors

and years of service // *American Journal of Hospice and Palliative Care*. – 2018. – Vol. 35(2). – P. 343-347. DOI:10.1177/1049909117701695

193. Paul H., Bamel U.K., Garg P. Employee resilience and OCB: Mediating effects of organizational commitment // *The Journal for Decision Makers*. Vikalpa. – 2016. – Vol. 41(4). – P. 308–324. DOI:10.1177/0256090916672765

194. Polk L.V. Toward a middle-range theory of resilience. // *Advances in Nursing Science*. – 1997. – Vol. 19. – P. 1–13.

195. Potter P., Deshields T., Berger J.A., Clarke M., Olsen S., Chen L. Evaluation of a compassion fatigue resiliency program for oncology nurses // *Oncology Nursing Forum*. – 2013. – Vol. 40(2). – P. 180-187. DOI:10.1188/13.ONF.180-187

196. Ratzon A., Farhi M., Ratzon N., Adini, B. Resilience at Work, Burnout, Secondary Trauma, and Compassion Satisfaction of Social Workers Amidst the COVID-19 Pandemic // *International Journal of Environmental Research and Public Health*. – 2022. – Vol. 19(9):5500. – P. 1-14. DOI:10.3390/ijerph19095500

197. Rehman K., Aslam F., Maitlo Q. Impact of employee's resilience on organizational resilience: mediating role of compassion // *Journal on Innovation and Sustainability*. – 2020. – Vol. 11(3). – P. 156-164. DOI:10.23925/2179-3565.2020V11I3P156-164

198. Reich J.W., Zautra A.J., Hall J.S. *Handbook of adult resilience*. – N.Y., L.: The Guilford Press, 2010. – 540 p.

199. *Research Handbook on Organizational Resilience* / Ed. by. E. Powley, B. Caza, A. Caza. – Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing. – 2020. – 384 p. DOI:10.4337/9781788112215

200. Robertson H.D., Elliott A.M., Burton C., Iversen L., Murchie P., Porteous T., Matheson C. Resilience of primary healthcare professionals: a systematic review // *British Journal of General Practice*. – 2016. – Vol. 66(647). – P. 423-433. DOI:10.3399/bjgp16X685261

201. Robertson I.T., Cooper C.L., Sarkar M., Curran T. Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review // *Journal of Occupational and*

Organizational Psychology. – 2015. – Vol. 88 (3). – P. 533–562.  
DOI:10.1111/joop.12120

202. Røen I., Stifoss-Hanssen H., Grande G., Brenne A.-T., Kaasa S., Sand K., Knudsen A.K. Resilience for family carers of advanced cancer patients-how can health care providers contribute? A qualitative interview study with carers // *Palliative Medicine*. – 2018. – Vol. 32(8). – P. 1410-1418. DOI:10.1177/0269216318777656

203. Røen I., Stifoss-Hanssen H., Grande G., Kaasa S., Sand K., Knudsen A.K. Supporting carers: health care professionals in need of system improvements and education – a qualitative study // *BMC Palliative Care*. – 2019. – Vol. 18(1):58. – P. 1-11. DOI:10.1186/s12904-019-0444-3

204. Rolbiecki A., Subramanian R., Crenshaw B., Albright D., Perreault M., Mehr D. A Qualitative Exploration of Resilience Among Patients Living With Chronic Pain // *Traumatology*. – 2016. – Vol. 23 (1). – P. 1-6. DOI:10.1037/trm0000095

205. Rotter J.B. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement // *Psychological Monographs: General and Applied*. – 1966. – Vol. 80(1). – P. 1–28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>

206. Russo S.J., Murrough J.W, Han M.H., Charney D., Nestler E.J. Neurobiology of resilience // *Natural Neuroscience*. – 2012. – Vol. 15(11). – P. 1475–1484. DOI:10.1038/nn.3234

207. Rutter M. Psychosocial Resilience and Protective Mechanisms / In J. Rolf, A.S. Masten, D. Cicchetti, K.H. Nuechterlein, S. Weintraub (Eds.), *Risk and Protective Factors in the Development of Psychopathology*. – N.Y.: Cambridge University Press, 1990. – P. 181-214. DOI:10.1017/CBO9780511752872.013

208. Rutter M. Resilience in the face of adversity // *British Journal of Psychiatry*. – 1985. – Vol. 147(1). – P. 598- 611.

209. Salanova M., Llorens S., Martínez I.M. Contributions from positive organizational psychology to develop healthy and resilient organizations // *Psychologist Papers*. – 2016. – Vol. 37(3). – P. 177-184.

210. Schäffer U. Levers of Organizational Resilience // *Controlling & Management Review*. – 2020. – Vol. 64. – P. 8–19. DOI:10.1007/s12176-020-0133-3
211. Scoville M.C. Wartime tasks of psychiatric social workers in Great Britain // *American Journal of Psychiatry*. – 1942. – Vol. 99 (3). – P. 358-363.
212. Sheffi Y. Building a Resilient Supply Chain // *Harvard Business Review*. – 2005. – Vol. 1. – №8. – P. 1-4.
213. Sherer M., Maddux J.E., Mercandante B., Prentice-Dunn S., Jacobs B., Rogers R.W. The Self-efficacy Scale: Construction and validation // *Psychological Reports*. – 1982. – Vol. 51(2). – P. 663–671. DOI:10.2466/pr0.1982.51.2.663
214. Shostrom E.L. *Manual for the Personal Orientation Inventory*. – SanDiego: Edits, 1974.
215. Southwick F.S., Martini B.L., Charney D.S., Southwick S.M. Leadership and Resilience / In J. Marques, S. Dhiman (Eds), *Leadership Today*. – Springer, Cham, 2017. – P. 315-333. DOI:10.1007/978-3-319-31036-7\_18
216. Sutcliffe K.M., Vogus T.J. Organizing for resilience / In K.S. Cameron, J.E. Dutton, R.E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. – San Francisco, CA: Berrett-Koehler, 2003 – P. 94-110.
217. Talanquer V., Bucat R., Tasker R., Mahaffy P.G. Lessons from a Pandemic: Educating for Complexity, Change, Uncertainty, Vulnerability, and Resilience // *Journal of Chemical Education*. – 2020. – P. 1-5. DOI:10.1021/acs.jchemed.0c00627
218. Thomas R. Aid worker safety and security as a source of stress and distress: Is psychological support needed? // *Refugee Survey Quarterly*. – 2004. – Vol. 23(4). – P. 152-167. DOI:10.1093/rsq/23.4.152
219. Țiclaș T., Hinteș C., Andrianu B. Resilient leadership. A short theoretical analysis of the concept // *Revista Transilvană de Științe Administrative*. – 2019. – Vol. 2(45). – 63-72.
220. Ungar M., Liebenberg L., Boothroyd R., Kwong W.M., Lee T.Y., Leblanc J., Duque L., Makhnach A. The study of youth resilience across cultures: Lesson from a pilot study of measurement development // *Research in Human Development*. – 2008. – Vol. 5. – №3. – P. 166-180.

221. Vera D., Rodriguez-Lopez A. Strategic Virtues: Humility as a Source of Competitive Advantage // *Organizational Dynamics* – 2004. – Vol. 33(4). – P. 393–408. DOI:10.1016/j.orgdyn.2004.09.006
222. Vera D., Samba C., Kong D.T., Maldonado T. Resilience as thriving: The role of positive leadership practices // *Organizational Dynamics*. – 2020. – Vol. 50(2). – P. 1-8. DOI:10.1016/J.ORGADYN.2020.100784
223. Werner E.E., Smith R.S. Vulnerable but invincible: A study of resilient children. – N.Y.: McGraw-Hill, 1982.
224. West B.J., Patera J.L., Carsten M.K. Team level positivity: Investigating positive psychological capacities and team level outcomes // *Journal of Organizational Behavior*. – 2009. – Vol. 30. – P. 249-267. DOI:10.1002/job.593
225. West C.P., Dyrbye L.N., Sinsky C., Trockel M., Tutty M., Nedelec L., Carlasare L.E., Shanafelt T.D. Resilience and Burnout Among Physicians and the General US Working Population // *JAMA Netw Open*. – 2020. – Vol. 3(7). – P. 1-11. DOI:10.1001/jamanetworkopen.2020.9385
226. Williams T.A., Gruber D.A., Sutcliffe K.M., Shepherd D.A., Zhao E.Y. Organizational Response to Adversity: Fusing Crisis Management and Resilience Research Streams // *Academy of Management Annals*. – 2017. – Vol. 11(2). – P. 733–769. DOI:10.5465/annals.2015.0134
227. Wyman P.A., Sandler I., Wolchik S., Nelson K. Resilience as cumulative competence promotion and stress protection: Theory and intervention / In D. Cicchetti, R.P. Weissberg (Eds.), *The Promotion of Wellness in Children and Adolescents*. – Washington, DC: CWLA Press, 2000. – P. 133-184.
228. Yadav P., Tewari A., Arora P., Jose N.A., Mahla V.P., Tripath A. To compare psychological distress, intolerance to uncertainty, and resilience in individuals quarantined for covid-19 pandemic and in health care providers in a tertiary care hospital // *International Journal of Advanced Research*. – 2020. – Vol. 8(7). – P. 242-249. DOI:10.21474/IJAR01/11286
229. Zenger J.H., Folkman J.R. *The Extra-Ordinary Leader: Turning Good Managers into Great Leaders*. – New York: McGraw-Hill, 2009. – 336 p.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1. Тестовые методики психодиагностического обследования респондентов

«Уважаемые респонденты, просим вас принять участие в исследовании, посвященном изучению жизнеспособности организаций и специалистов помогающих профессий. Для того, чтобы понять, что влияет на жизнеспособность организации и ее специалистов, что ей помогает, что мешает и как можно ее изменять, нам необходима ваша помощь.

Пожалуйста, заполните эту форму. Она содержит ряд анкет и тестов. Как обычно, не надо долго размышлять над ответами, первый, который приходит вам в голову - самый верный.

Данное исследование носит общий интерес и, соответственно, не предусматривает обработки персональных результатов и анализа личных качеств респондентов. Все результаты собираются и обрабатываются с сохранением конфиденциальности данных. Вначале вам может быть предложено указать ФИО или свой эл. адрес и анкетные данные, что может быть использовано только для статистической обработки и, в том случае, если для исследования потребуются некоторые уточнения или ретестирование.

Если вам будут интересны его результаты или вы захотите получить какую-либо обратную связь, а также, если у вас есть какие-либо замечания, вопросы и комментарии, оставьте их в конце этой формы или напишите на эл. почту\_\_\_\_\_.

Также, по вашему запросу, вам может быть выслана электронная версия этого опросника.

Благодарим Вас за помощь!»



## ТЕСТ №1

*Инструкция.* Перед Вами ряд утверждений, касающихся некоторых особенностей Вашего самочувствия, поведения, характера. Выберите один вариант ответа, который наиболее точно отражает степень Вашего согласия с утверждением, не пропуская ни одного пункта.

Утверждения	Нет	Скорее нет, чем да	Скорее да, чем нет	Да
1. Я убеждён, что вера помогает в трудной жизненной ситуации				
2. Я уверен, что найду выход из любой трудной ситуации				
3. Все в моей жизни — результат моих действий				
4. Я считаю, что могу навязывать своё мнение другим				
5. Я считаю, что могу рассчитывать на помощь моей семьи в трудных жизненных ситуациях				
6. Я считаю, что я становлюсь сильнее, переживая трудные жизненные ситуации				
7. Я чувствую потребность обращаться к Богу				
8. Я считаю, что важно учиться на своих ошибках и учитывать ошибки других				
9. Я верю, что я смогу осуществить мои планы				
10. Я уверен, что большинство проблем в жизни – временные				
11. Я уверен, что между членами моей семьи есть взаимная поддержка				
12. В неблагоприятных ситуациях я умею увидеть что-нибудь положительное				
13. Я считаю, что моя жизнь имеет смысл				
14. Я обычно нахожу несколько вариантов решения проблемы				
15. Я считаю, что целенаправленные усилия значат больше, чем удача или везение				
16. Я всего в жизни достигаю благодаря собственным усилиям				
17. Я знаю, что когда у меня возникнут проблемы, семья придёт мне на помощь				
18. Я считаю себя гибким человеком				
19. Я думаю, что все планируется на небесах				
20. В жизни я руководствуюсь собственными принципами и правилами				
21. Чтобы добиться успеха в работе, нужны собственные усилия				
22. В решении проблем я полагаюсь только на себя				
23. Я уверен, что мои друзья всегда мне помогут, если я в этом буду нуждаться				
24. Мне удаётся быстро восстанавливаться после неудач и эмоциональных переживаний				
25. Я считаю, что нравственность должна являться силой общества				
26. Я считаю, что могу контролировать большинство ситуаций				
27. В конфликтах я чаще чувствую вину за собой, чем за другими				

28. Я уверен, что добьюсь своего				
29. Я умею поддерживать близкого мне человека, когда ему плохо.				
30. Я достаточно быстро приспосабливаюсь к жизненным трудностям				
31. Я более религиозен, чем мои близкие и друзья				
32. Я знаю как я себя вести в большинстве ситуаций				
33. Я считаю, что человек всегда получает то, что он хочет				
34. Я человек самостоятельный и независимый				
35. Я уверен, что моя семья – опора в трудных ситуациях				
36. Я считаю, что любую ситуацию необходимо рассматривать, как возможность научиться чему-то новому				
37. Я испытываю потребность в постоянном духовном росте				
38. Я уверен, что нужно полагаться прежде всего на собственные возможности и способности				
39. Неудачи в моей жизни мало зависели от везения или невезения				
40. Я умею определять свои цели на будущее				
41. Принимая решение, я могу обратиться за помощью к семье				
42. Я умею скрывать свою досаду, недовольство в адрес других				
43. Я думаю, что вера – это мой способ жизни				
44. Я способен распознавать ситуации и проблемы, которые могут осложнить мою жизнь				
45. Я думаю, что другие обычно хорошо оценивают то, что я делаю				
46. Я умею отстаивать свои интересы				
47. Я знаю, что мои близкие сумеют поддержать меня, когда мне плохо				
48. Я способен справиться с любой проблемой или трудной ситуацией				
49. Я уверен, что человек не способен решить часть жизненных проблем без обращения к Богу				
50. Я считаю, что я готов к любым трудностям				
51. Я считаю, что важно доверять своей интуиции				
52. Я выполняю все запланированные дела				
53. Я поддерживаю моих близких в любой ситуации				
54. Я умею сосредотачиваться на том, что мне нужно делать дальше				
55. Вера помогает мне справиться с проблемами в жизни				
56. Мое самоуважение возрастает, если мне удастся в чем-то улучшить свои достижения				
57. Я считаю себя независимым человеком				
58. Неудачи заставляют меня действовать с удвоенной силой				
59. Я уверен, что моя семья всегда готова прийти мне на помощь				
60. При необходимости я умею находить различные способы решения проблем				

61. Я считаю, что люди не всё могут осуществить без Божьей помощи				
62. Мне удаётся предвидеть трудные ситуации и находить выходы из них				
63. Я считаю, что люди, не сумевшие реализовать себя, должны винить в этом только самих себя				
64. Я выполняю дела, не откладывая их на потом				
65. У моей семьи есть хорошие друзья и добрые знакомые				
66. Я уверен, что в сложных ситуациях контролирую свои чувства				
67. В трудные времена я обращаюсь за помощью к Богу				
68. Я считаю, что важно верить в эффективность собственных действий.				
69. Мне больше нравятся ситуации, в которых я самостоятельно определяю, что и как делать				
70. Я испытываю удовлетворение, когда добиваюсь намеченного				
71. Я обращаю внимание на самочувствие членов моей семьи				
72. Я умею контролировать себя в ситуациях спора или соревнования				
73. Я думаю, что вера придаёт смысл моей жизни				
74. Я уверен, что существуют определённые цели в жизни, которые я должен достичь				
75. Я способен предвидеть большинство проблем				
76. Я считаю, что умею идти к намеченной цели				
77. Мои близкие поддерживают меня, когда мне плохо.				
78. Я считаю себя оптимистом				
79. Я считаю, что человек ответственен перед Богом				
80. Я убеждён в том, что в сложной ситуации смогу найти выход				
81. В сложных ситуациях я принимаю решение, рассчитывая на свой опыт и знания				
82. Я довожу начатое дело до конца				
83. Я уверен, что могу рассчитывать на моих друзей				
84. Я думаю, что способен разрешить большинство неприятных ситуаций, в которые попадаю				
85. Вера в Бога наполняет мою жизнь смыслом				
86. Я считаю, что практически всегда сумею найти пути достижения своих целей				
87. Я думаю, что мои усилия играют более важную роль в моей жизни, чем случай или судьба				
88. Я умею ставить перед собой цели и достигать их				
89. Я делюсь с моими близкими своими успехами и планами				
90. Я умею вести себя так, как будто ничего не произошло				
91. Моя вера лежит в основе моего отношения к жизни				
92. Я считаю, что достичь желаемого — значит почувствовать себя более уверенным				
93. Я уверен, что смогу расположить к себе практически любого				

94. Я умею отстаивать собственное мнение, отличное от мнения других				
95. Я уверен, что мои коллеги по работе всегда готовы оказать помощь				
96. При необходимости я обращаюсь за советом к людям, которых я уважаю				
97. Я всегда чувствую присутствие Бога в моей жизни				
98. Я уверен, что мне удаётся достигать своих целей				
99. Чаще всего я добиваюсь от близких того, что я хочу				
100. Мои близкие считают меня настойчивым человеком				
101. Я получаю эмоциональную поддержку от коллег по работе в проблемных ситуациях				
102. Я способен изменить своё поведение, чтобы уладить конфликт				
103. Я считаю, что вера помогает находить ответы на многие вопросы о смысле жизни				
104. Я считаю, что если мыслить позитивно, то и результаты будут позитивными				
105. Я уверен, что мой успех – это результат работы, а не случая или везения				
106. Я стремлюсь закончить начатое дело, сохраняя к нему интерес				
107. Я знаю, что могу говорить о моих проблемах с друзьями				
108. Я предпочитаю действовать подумав, не доверяясь первому порыву				
109. Всю мою сознательную жизнь я стараюсь следовать общепринятым принципам морали				
110. Я уверен, что смогу справиться с непредвиденными ситуациями				
111. Счастье моих близких во многом зависит от меня				
112. Я умею планировать дела и отдаленные цели меня не пугают				
113. Я всегда стараюсь выслушивать и понимать близких				
114. Чаще всего я знаю, что надо делать для того, чтобы решить конфликт				
115. Мне нужна вера, чтобы чувствовать себя защищенным				
116. Я считаю себя успешным, когда получаю ожидаемые результаты				
117. Я понимаю, когда другим необходима моя помощь				
118. В любом деле я умею выделять главное и второстепенное				
119. Я способен обращаться за помощью к другим				
120. Я умею использовать мой прошлый опыт для разрешения сложных ситуаций				

**ТЕСТ №2**

*Инструкция.* Оцените, пожалуйста, в какой степени Вы согласны с приведенными высказываниями, используя шкалу от 1 до 5, где «1» означает «в очень малой степени» или «очень редко», а «5» — «в очень большой степени» или «очень часто» и впишите выбранный Вами балл в правый столбец таблицы.

Высказывания	Ваш балл (от 1 до 5)
1. У вас есть конкретная цель карьеры	
2. Вы планируете свою карьеру	
3. Вы осознаете свои сильные и слабые профессиональные качества	
4. Вас интересует мнение значимых для вас коллег	
5. Вы меняете или пересматриваете цели своей карьеры на основании новой информации относительно вас или вашей ситуации	
6. Вы стремитесь к выполнению такой работы, которая направлена на достижение цели вашей карьеры	
7. Вы часто работаете сверхурочно	
8. Вы часто думаете о своей работе в свободное время	
9. Для вас важны ваше должностное положение, статус	
10. Вы повышаете свою профессиональную квалификацию на специализированных курсах	
11. Вы в курсе состояния дел вашей организации в целом	
12. Вы непосредственно участвуете в определении основных направлений вашей работы	
13. Вы посвящены в стратегические планы руководства вашей организации	
14. Вы поощряете сами себя по окончании конкретного рабочего задания	
15. Вы ставите перед собой сложные, но достижимые цели в своей работе, непосредственно связанной с карьерой	
16. Вы беретесь за выполнение заданий, по которым у вас отсутствует или не хватает информации	
17. Вы ищете возможности к взаимодействию с влиятельными лицами вашей организации	
18. Вы помогаете вашим коллегам по работе	
19. Вы устанавливаете дружеские взаимоотношения с коллегами из других подразделений вашей организации	
20. Вы можете выполнить свою работу в отсутствие вашего непосредственного руководителя	

**ТЕСТ №3**

*Инструкция.* Ниже перечислены свойства психологического климата в коллективе. На континууме (от психологического климата типа А до психологического климата типа В) определите ту оценку, которая, по Вашему мнению, наиболее соответствует Вашему коллективу и выделите в каждой строке одну цифру, соответствующую Вашему ответу, где

+/- 3 – свойство проявляется в коллективе всегда,

+/- 2 – свойство проявляется в большинстве случаев,

+/- 1 – свойство проявляется нередко,

0 – не проявляется достаточно ясно или проявляется в одинаковой степени и то, и другое.

тип А	Ваша оценка	тип В
В коллективе царит жизнерадостное настроение, доброжелательность во взаимоотношениях и взаимопонимание	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	В коллективе постоянно пессимистическое настроение, апатия ко всему, легко возникают конфликты
В коллективе высоко ценится принципиальность, честность, бескорыстие, велико стремление к коллективному труду	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	Принципиальность, честность, бескорыстие здесь не ценятся, нет стремления к коллективному труду
Члены коллектива стремятся общаться и сотрудничать с другими коллективами	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	Члены коллектива стремятся обособиться от других коллективов
В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимопонимание и расположение	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	Группировки конфликтуют между собой
Членам коллектива нравится бывать вместе, участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	Члены коллектива проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности
Успехи или неудачи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание и искреннее участие всех других	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	Успехи или неудачи членов коллектива оставляют равнодушными остальных, а иногда вызывают чувство зависти и злорадство
Преобладают одобрение и поддержка; упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	Критические замечания носят характер явных и скрытых выпадов
Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	В коллективе каждый считает свое мнение главным, нетерпим к мнению окружающих
В трудных ситуациях происходит эмоциональное объединение коллектива по принципу «один за всех и все за одного»	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	В трудных ситуациях в коллективе появляется растерянность, возникают конфликты, взаимные обвинения
Достижения или неудачи всего коллектива переживаются всеми как свои собственные	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	Достижения или неудачи коллектива не находят отклика у его членов
Коллектив доброжелательно относится к новым членам, старается помочь им освоиться	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	Новые члены чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляется враждебность

Коллектив активен, энергичен, быстро откликается если нужно сделать полезное дело	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	Коллектив инертен, не откликается ни на какое полезное для всех дело, каждый думает только о собственных интересах
В коллективе справедливо относятся ко всем его членам, здесь всегда поддерживают слабых, вступают в их защиту	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	Коллектив разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых»
К похвалам и поощрениям коллектива его члены относятся с одобрением и чувством гордости	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно

#### ТЕСТ №4

*Инструкция.* Ознакомьтесь со следующими вопросами и выберите один из наиболее соответствующих Вашему мнению ответов. Поставьте выбранную цифру Вашего ответа слева от предложенных вариантов.

Отметьте, с каким из приведенных ниже утверждений Вы больше всего согласны.	
	1. Большинство членов нашего коллектива - хорошие, симпатичные люди.
	2. В нашем коллективе есть всякие люди.
	3. Большинство членов нашего коллектива - люди малопрятные.
Считаете ли Вы, что было бы хорошо, если бы члены Вашего коллектива жили близко друг от друга?	
	1. Нет, конечно.
	2. Скорее нет, чем да.
	3. Не знаю, не задумывался об этом.
	4. Скорее да, чем нет.
	5. Да, конечно.
Как Вам кажется, могли бы Вы дать достаточно полную характеристику:	
А. Деловых качеств большинства членов коллектива?	
	1. Да.
	2. Пожалуй, да.
	3. Не знаю, не задумывался над этим.
	4. Пожалуй, нет.
	5. Нет.
Б. Личных качеств большинства членов коллектива?	
	1. Да.
	2. Пожалуй, да.
	3. Не знаю, не задумывался над этим.
	4. Пожалуй, нет.
	5. Нет.
Ниже приведена шкала, где цифра 1 характеризует коллектив, который Вам очень нравится, а цифра 9 - коллектив, который Вам очень не нравится. Какую бы оценку по этой шкале Вы поставили своему коллективу?	
	1 2 3 4 5 6 7 8 9
Если бы у Вас появилась возможность провести каникулы с членами Вашего коллектива, то как бы Вы к этому отнеслись?	
	1. Это меня бы вполне устроило.

	2. Не знаю не задумывался над этим.
	3. Это меня бы совершенно не устроило.
Могли бы Вы с достаточной уверенностью сказать о большинстве членов Вашего коллектива, с кем они охотно общаются по деловым вопросам?	
	1. Нет, не мог бы.
	2. Не могу сказать, не задумывался над этим.
	3. Да, мог бы.
Ниже приведена шкала, где цифра 1 соответствует нездоровой, недружеской атмосфере преобладающей в коллективе, а 9, наоборот, атмосфере взаимопомощи, взаимного уважения. Какую бы оценку по этой шкале Вы поставили своему коллективу?	
	1 2 3 4 5 6 7 8 9
Как Вы думаете, если бы Вы вышли на пенсию или долго не работали по какой-либо причине, стремились бы Вы встречаться с членами Вашего коллектива?	
	1. Да, конечно.
	2. Скорее да, чем нет.
	3. Затрудняюсь ответить.
	4. Скорее нет, чем да.
	5. Нет, конечно.

### ТЕСТ №5

*Инструкция.* Вам предлагается выразить степень согласия с каждым из приведенных утверждений, используя измерительную шкалу, в которой в случае полного согласия с суждением кружком обводится «+5» (справа), в случае абсолютного несогласия – «-5» (слева). В зависимости от степени согласия или несогласия с утверждением могут использоваться и промежуточные значения шкалы (однако, не более одного значения в строке по каждому утверждению).

Степень не согласия	Утверждения	Степень согласия
-5-4-3-2-1	1. Когда я что-либо планирую, я всегда уверен, что могу выполнить данную работу.	+1+2+3+4+5
-5-4-3-2-1	2. Одна из моих проблем состоит в том, что я не могу сразу взяться за работу, которую мне необходимо выполнить, оттягивая этот момент до последнего.	+1+2+3+4+5
-5-4-3-2-1	3. Если я не могу выполнить работу с первого раза, я продолжаю попытки до тех пор, пока не справлюсь с ними.	+1+2+3+4+5
-5-4-3-2-1	4. Когда я ставлю важные для себя цели, мне редко удается достичь их.	+1+2+3+4+5
-5-4-3-2-1	5. Я часто бросаю дела, не закончив их.	+1+2+3+4+5
-5-4-3-2-1	6. Я стараюсь избегать трудностей.	+1+2+3+4+5
-5-4-3-2-1	7. Если что-то кажется мне слишком трудным, я не стану даже пытаться выполнить это хотя бы как-нибудь.	+1+2+3+4+5
-5-4-3-2-1	8. Если я делаю что-то крайне необходимое, но не слишком приятное для меня, я все равно буду упорствовать до тех пор, пока не доведу дело до конца.	+1+2+3+4+5
-5-4-3-2-1	9. Если я решил что-то сделать, я буду идти напролом до конца.	+1+2+3+4+5
-5-4-3-2-1	10. Если мне не удастся выучить что-то новое, я сразу бросаю это дело.	+1+2+3+4+5
-5-4-3-2-1	11. Когда проблемы возникают неожиданно, мне не удается справиться с ними.	+1+2+3+4+5



-5-4-3-2-1	12. Я не пытаюсь научиться чему-то новому, если оно выглядит слишком сложным для меня.	+1+2+3+4+5
-5-4-3-2-1	13. Неудачи не смущают меня, а только заставляют предпринимать еще более настойчивые попытки справиться с ситуацией.	+1+2+3+4+5
-5-4-3-2-1	14. Я испытываю уверенность в своих силах при решении сложных проблем.	+1+2+3+4+5
-5-4-3-2-1	15. Я вполне уверенный в себе человек.	+1+2+3+4+5
-5-4-3-2-1	16. Я легко бросаю дела.	+1+2+3+4+5
-5-4-3-2-1	17. Я не похож на человека, который легко справляется с любыми проблемами.	+1+2+3+4+5
-5-4-3-2-1	18. Мне трудно приобретать новых друзей.	+1+2+3+4+5
-5-4-3-2-1	19. Если я встречаю человека, с которым мне было бы приятно поговорить, я иду к нему сам, не дожидаясь, пока он подойдет ко мне.	+1+2+3+4+5
-5-4-3-2-1	20. Если мне не удастся стать близким другом интересного для меня человека, я, скорее всего, прекращаю попытки общения с ним.	+1+2+3+4+5
-5-4-3-2-1	21. Если я познакомился с человеком, который на первый взгляд кажется мне не слишком интересным, я все равно не прекращаю сразу контактов с ним.	+1+2+3+4+5
-5-4-3-2-1	22. Я не слишком уютно чувствую себя на собраниях, в компаниях, в больших группах людей.	+1+2+3+4+5
-5-4-3-2-1	23. Я приобрел всех моих друзей благодаря своей способности устанавливать контакты.	+1+2+3+4+5

### ТЕСТ №6

*Инструкция.* Прочитайте ряд утверждений и отметьте ту степень согласия с каждым утверждением, которую чувствуете Вы, а не ту, которую бы отметили, по Вашему мнению, большинство людей. Постарайтесь отвечать так, чтобы ответ на один вопрос не зависел от ответа на другие.

Утверждения	Не согласен	Скорее не согласен	Ни да, ни нет	Скорее согласен	Полностью согласен
1. Часто я ставлю перед собой цель, но потом переключаюсь на другую.					
2. Я достиг цели, которая требовала нескольких лет работы.					
3. Иногда из-за новых идей и новых дел я отвлекаюсь от выполнения старых.					
4. Мне удалось преодолеть неудачи и справиться с серьезными трудностями.					
5. Каждые несколько месяцев я увлекаюсь чем-то новым.					
6. Я заканчиваю все, что начинаю.					
7. Мои интересы меняются с каждым годом.					
8. Неудачи не обескураживают меня.					
9. Бывало, что в течение короткого					

времени я был увлечен какой-то идеей или проектом, но потом терял к нему интерес.					
10. Я усердный работник.					
11. Мне трудно удерживать свое внимание на проектах, которые требуют для завершения более нескольких месяцев.					
12. Я человек настойчивый и упорный.					

### ТЕСТ № 7

*Инструкция.* Ниже приводится ряд парных утверждений. Решите, с какими из них Вы согласны в большей степени, и обведите кружком соответствующую ему букву – «А» или «Б».

		Парные утверждения	
1	А	Дети попадают в беду потому, что родители слишком часто их наказывают	
	Б	В наше время неприятности происходят с детьми чаще всего потому, что родители слишком мягко относятся к ним	
2	А	Многие неудачи происходят от невезения	
	Б	Неудачи людей являются результатом их собственных ошибок	
3	А	Одна из главных причин, почему совершаются аморальные поступки, состоит в том, что окружающие мирятся с ними	
	Б	Аморальные поступки будут происходить всегда, независимо от того, насколько усердно окружающие пытаются их предотвратить	
4	А	В конце концов к людям приходит заслуженное признание	
	Б	К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными	
5	А	Мнение, что преподаватели несправедливы к учащимся, неверно	
	Б	Многие учащиеся не понимают, что их отметки могут зависеть от случайных обстоятельств	
6	А	Успех руководителя во многом зависит от удачного стечения обстоятельств	
	Б	Способные люди, которые не стали руководителями, сами не использовали свои возможности	
7	А	Как бы вы ни старались, некоторые люди все равно не будут симпатизировать вам	
	Б	Тот, кто не сумел завоевать симпатии окружающих, просто не умеет ладить с другими людьми	
8	А	Наследственность играет главную роль в формировании характера и поведения человека	
	Б	Только жизненный опыт определяет характер и поведение	
9	А	Я часто замечал справедливость поговорки: «Чему быть – того не миновать»	
	Б	По-моему, лучше принять решение и действовать, чем надеяться на судьбу	
10	А	Для хорошего специалиста даже проверка с пристрастием не представляет затруднений	
	Б	Даже хорошо подготовленный специалист обычно не выдерживает проверки с пристрастием	
11	А	Успех является результатом усердной работы и мало зависит от везения	
	Б	Чтобы добиться успеха, нужно не упустить удобного случая	
12	А	Каждый гражданин может оказывать влияние на важные государственные решения	
	Б	Обществом управляют люди, которые выдвинуты на общественные посты, а рядовой человек мало что может сделать	

13	А	Когда я строю планы, то всегда убежден, что смогу осуществить их
	Б	Не всегда благоразумно планировать далеко вперед, потому что многое зависит от того, как сложатся обстоятельства
14	А	Есть люди, о которых можно смело сказать, что они нехорошие
	Б	В каждом человеке есть что-то хорошее
15	А	Осуществление моих желаний не связано с везением
	Б	Когда не знают, как быть, подбрасывают монету, по-моему, в жизни часто можно прибегать к этому
16	А	Руководителем становятся благодаря счастливому стечению обстоятельств
	Б	Чтобы стать руководителем, нужно уметь управлять людьми – везение здесь ни при чем
17	А	Большинство из нас не может влиять сколько-нибудь серьезно на мировые события
	Б	Принимая активное участие в общественной жизни, люди могут управлять событиями в мире
18	А	Большинство людей не понимают, насколько их жизнь зависит от случайных обстоятельств
	Б	На самом деле такой вещи, как везение, не существует
19	А	Всегда нужно уметь признавать свои ошибки
	Б	Как правило, лучше не подчеркивать своих ошибок
20	А	Трудно узнать, действительно ли вы нравитесь человеку
	Б	Число ваших друзей зависит от того, насколько вы располагаете к себе других
21	А	В конце концов неприятности, которые случаются с вами, уравниваются приятными событиями
	Б	Большинство неудач являются результатом отсутствия способностей, незнания, лени
22	А	Если приложить достаточно усилий, то формализм и бездушие можно искоренить
	Б	Есть вещи, с которыми трудно бороться, поэтому формализм и бездушие не искоренить
23	А	Иногда трудно понять, на чем основываются руководители, когда выдвигают человека на поощрение
	Б	Поощрения зависят от того, насколько усердно человек трудится
24	А	Хороший руководитель ожидает от подчиненных, чтобы они сами решали, что должны делать
	Б	Хороший руководитель ясно дает понять, в чем состоит работа каждого подчиненного
25	А	Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной
	Б	Не верю, что случай или судьба могут играть важную роль в моей жизни
26	А	Люди одиноки из-за того, что не проявляют дружелюбия к окружающим
	Б	Бесполезно слишком стараться расположить к себе людей: если ты им нравишься, то нравишься
27	А	Характер человека зависит, главным образом, от его силы воли
	Б	Характер человека формируется, в основном, в коллективе
28	А	То, что со мной случается, – это дело моих собственных рук
	Б	Иногда я чувствую, что моя жизнь развивается независимо от меня
29	А	Я часто не могу понять, почему руководители поступают так, а не иначе
	Б	В конце концов, за плохое управление организацией ответственны сами люди, которые в ней работают

## ТЕСТ №8

*Инструкция.* Ниже приводятся возможные реакции человека на различные трудные, огорчающие или стрессовые ситуации. Укажите, как часто Вы ведете себя подобным образом в трудной стрессовой ситуации (от «никогда» до «очень часто»), отвечая на каждый из следующих пунктов.

Высказывания	Никогда	Редко	Иногда	Часто	Очень часто
1. Лучше распределяю свое время					
2. Сосредоточиваюсь на проблеме и думаю, как ее можно решить					
3. Думаю о чем-то хорошем, что было в моей жизни					
4. Стараюсь быть на людях					
5. Виню себя за нерешительность					
6. Делаю то, что считаю самым подходящим в данной ситуации					
7. Погружаюсь в свою боль и страдания					
8. Виню себя за то, что оказался(лась) в данной ситуации					
9. Хожу по магазинам, ничего не покупая					
10. Думаю о том, что для меня самое главное					
11. Стараюсь больше спать					
12. Балую себя любимой едой					
13. Переживаю, что не могу справиться с ситуацией					
14. Испытываю нервное напряжение					
15. Вспоминаю, как я решал(а) аналогичные проблемы раньше					
16. Говорю себе, что это происходит не со мной					
17. Виню себя за слишком эмоциональное отношение к ситуации					
18. Иду куда-нибудь перекусить или пообедать					
19. Испытываю эмоциональный шок					
20. Покупаю себе какую-нибудь вещь					
21. Определяю курс действий и придерживаюсь его					
22. Обвиняю себя за то, что не знаю, как поступить					
23. Иду на вечеринку, в компанию					
24. Стараюсь вникнуть в ситуацию					
25. Застываю, «замораживаюсь» и не знаю, что делать					
26. Немедленно предпринимаю меры, чтобы исправить ситуацию					
27. Обдумываю случившееся и учусь на своих ошибках					
28. Жалею, что не могу изменить случившегося или свое отношение к случившемуся					

29. Иду в гости к другу					
30. Беспокоюсь о том, что я буду делать					
31. Провожу время с дорогим человеком					
32. Иду на прогулку					
33. Говорю себе, что это никогда не случится вновь					
34. Сосредоточиваюсь на своих общих недостатках					
35. Разговариваю с тем, чей совет я особенно ценю					
36. Анализирую проблему, прежде чем реагировать на нее					
37. Звоню другу					
38. Испытываю раздражение					
39. Решаю, что теперь важнее всего делать					
40. Смотрю кинофильм					
41. Контролирую ситуацию					
42. Прилагаю дополнительные усилия, чтобы все сделать					
43. Разрабатываю несколько различных решений проблемы					
44. Беру отпуск или отгул, отдаляюсь от ситуации					
45. Отыгрываюсь на других					
46. Использую ситуацию, чтобы доказать, что я могу сделать это					
47. Стараюсь собраться, чтобы выйти победителем из ситуации					
48. Смотрю телевизор					

### ТЕСТ №9

*Инструкция.* Прочитайте высказывания ниже и отметьте степень Вашего согласия с каждым из утверждений на шкале от полного несогласия до полного согласия.

Высказывания	Не согласен	Не согласен отчасти	Согласен отчасти	Согласен
1. Я не стыжусь ни одной из своих эмоций				
2. Я чувствую, что должен делать то, чего ждут от меня другие				
3. Я верю, что по существу люди хорошие и им можно доверять				
4. Я могу сердиться на тех, кого люблю				
5. Всегда необходимо, чтобы другие одобряли то, что я делаю				
6. Я не принимаю свои слабости				
7. Мне могут нравиться люди, которых я могу не одобрять				

8. Я боюсь неудач				
9. Я стараюсь не анализировать и не упрощать сложные сферы				
10. Лучше быть самим собой, чем популярным				
11. В моей жизни нет того, чему бы я особо себя посвятил				
12. Я могу выразить мои чувства, даже если это приведет к не желательным последствиям				
13. Я не обязан помогать другим				
14. Я устал от страхов и неадекватности				
15. Меня любят, потому что я люблю				

***Благодарим за Ваши труд и терпение!!!***

*Здесь Вы можете оставить любой комментарий, вопрос, замечание*

---

---

---

---

---

## Приложение 2. Анкеты для письменного опроса респондентов

**Анкета №1** (субъективная оценка факторов риска профессиональной жизнеспособности респондентов - специалистов, работающих на горячей линии):

- ✓ Оцените, насколько этот звонок имел кризисную составляющую для абонента;
- ✓ Оцените, насколько этот звонок был сложен для вас в работе.

**Анкета №2** (субъективная оценка факторов риска профессиональной жизнеспособности респондентов - специалистов, уже не работающих в организации):

- ✓ Какова была ваша цель трудоустройства?
- ✓ Насколько она реализовалась?
- ✓ По каким причинам вы решили перестать работать на «горячей линии»?
- ✓ Хотели бы вы возобновить работу? Если «Да», что вам для этого необходимо?
- ✓ Что бы вы изменили или добавили для развития работы «горячей линии» в этой организации?

**Анкета №3** (субъективная оценка факторов защиты профессиональной жизнеспособности респондентов):

- ✓ Что помогало и поддерживало вас во время работы?
- ✓ Личными качествами, помогающими мне в работе, я считаю ...
- ✓ Моим ресурсом в работе является ...
- ✓ В этой работе мне помогает то, что ...
- ✓ Профилактикой профессионально выгорания мне служит ...

**Анкета №4** (социально-демографические данные респондентов):

- 1) Дата заполнения \_\_\_\_\_
- 2) ФИО (или адрес эл.почты) \_\_\_\_\_
- 3) Пол \_\_\_М\_\_\_Ж\_\_\_
- 4) Возраст \_\_\_\_\_
- 5) Семейное положение \_\_\_\_\_
- 6) Дети (количество) \_\_\_\_\_
- 7) Образование (если у вас их два и более - укажите, пожалуйста, все)
- 8) Общий стаж работы (по профессии?) \_\_\_\_\_
- 9) Стаж работы в данной организации (если вы работаете/работали волонтером, то количество отработанных часов на горячей линии) \_\_\_\_\_
- 10) Дата (месяц, год) когда вы начали здесь работать \_\_\_\_\_
- 11) Если завершили работу в данной организации, укажите эту дату (месяц, год) \_\_\_\_\_
- 12) Ваша должность в данной организации \_\_\_\_\_
- 13) Подразделение, в котором вы работаете/работали \_\_\_\_\_

**Анкеты №5** (субъективная качественная и количественная оценка респондентами профессиональной жизнеспособности субъектов труда):

Для ответов на вопросы анкеты вам поможет следующее определение: *жизнеспособность* – это способность человека или социальной системы (например: трудовой организации) к преодолению неблагоприятных событий с возможностью восстанавливаться и использовать для этого все внутренние и внешние ресурсы, способность к полноценной жизни во всех ее проявлениях, способность не только существовать, но и развиваться вопреки неблагоприятным жизненным обстоятельствам.

- 1) Насколько Вы считаете свою организацию жизнеспособной (оцените это значение в %, где 0% – совсем не жизнеспособна, 100% – жизнеспособна в полной мере)?



- 2) Какими ресурсами, поддерживающими ее жизнеспособность, она обладает?
- 3) Что, по Вашему мнению, снижает ее жизнеспособность?
- 4) Как Вы считаете, что необходимо Вашей организации, чтобы формировать и повышать свою жизнеспособность?
- 5) Какие качествами, способностями, навыками, по Вашему мнению, должны обладать руководители Вашей организации для укрепления ее жизнеспособности?
- 6) Насколько они реализуются в Вашей организации (оцените это значение в %)?
- 7) Оцените, пожалуйста, насколько Вы считаете подразделение, в котором работаете, жизнеспособным (оцените это значение в %).
- 8) Опираясь на предыдущий вопрос, поясните свою оценку, особенно если есть отличие в Ваших оценках жизнеспособности подразделения и организации в целом.
- 9) Оцените уровень своей жизнеспособности как специалиста этой организации (оцените это значение в %).
- 10) Что помогает Вам поддерживать свою жизнеспособность на рабочем месте?
- 11) Что мешает сохранению Вашей жизнеспособности как специалиста в этой организации?

### Приложение 3. Методы, методики и показатели, примененные в эмпирическом исследовании

Таблица 3.1. Методы, методики и показатели, примененные на четырех этапах эмпирического исследования.

Этап	Методы	Методики исследования	Показатели/Шкалы
1	Беседа, анкетирование.	Авторские анкеты № 1, 2, 3.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Факторы риска профессиональной жизнеспособности</li> <li>• Факторы защиты профессиональной жизнеспособности</li> </ul>
2	Беседа, анкетирование, тестирование.	Тест «Жизнеспособность взрослого человека» (Махнач, 2016) – <i>далее тест 1.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Общая жизнеспособность человека</i></li> <li>Компоненты общей жизнеспособности:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• «Самоэффективность»</li> <li>• «Настойчивость»</li> <li>• «Внутренний локус контроля»</li> <li>• «Совладание и адаптация»</li> <li>• «Духовность»</li> <li>• «Семейные и социальные взаимосвязи»</li> </ul> </li> </ul>
		Методика «Мотивация к карьере» (Noe, Noe, Bachhuber, 1990; адаптация – Могилёвкин, 1997) – <i>далее тест 2.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Карьерная мотивация (общая)</i></li> <li>• Карьерная интуиция (Career insight)</li> <li>• Карьерная причастность (Career identity)</li> <li>• Профессиональная жизнеспособность (Career resilience)</li> </ul>
		«Карта-схема» изучения психологического климата коллектива (Лутошкин, 1977) – <i>далее тест 3.</i>	Социально-психологический климат в коллективе
		«Экспресс-методика» по изучению социально-психологического климата в коллективе (Михалюк, Шальго, 1990) – <i>далее тест 4.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Эмоциональный компонент социально-психологического климата</li> <li>• Поведенческий компонент социально-психологического климата</li> <li>• Когнитивный компонент социально-психологического климата</li> </ul>
		Авторские анкеты № 4, 5.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Социо-демографические данные</li> <li>• Субъективная <i>количественная</i> оценка респондентами:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- жизнеспособности организации,</li> <li>- жизнеспособности руководителей,</li> <li>- жизнеспособности подразделения,</li> <li>- своей жизнеспособности как специалиста данной организации.</li> </ul> </li> </ul>
3	Беседа, анкетирование, тестирование.	Тест «Жизнеспособность взрослого человека» (Махнач, 2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Общая жизнеспособность человека</i></li> <li>Компоненты общей жизнеспособности:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• «Самоэффективность»</li> <li>• «Настойчивость»</li> </ul> </li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• «Внутренний локус контроля»</li> <li>• «Совладание и адаптация»</li> <li>• «Духовность»</li> <li>• «Семейные и социальные взаимосвязи»</li> </ul>
		Методика «Мотивация к карьере» (Ное, Ное, Bachhuber, 1990; адаптация – Могилёвкин, 1997).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Карьерная мотивация (общая)</li> <li>• Карьерная интуиция (Career insight)</li> <li>• Карьерная причастность (Career identity)</li> <li>• Профессиональная жизнеспособность (Career resilience)</li> </ul>
		Тест «Шкала диагностики самооффективности» (Sherer, Maddux, 1982; адаптация – Бояринцева, 1995) – <b>далее тест 5.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Общая самооффективность</li> <li>• Самооффективность в собственной деятельности</li> <li>• Социальная самооффективность (общение)</li> </ul>
		Тест «Шкала настойчивости» (Duckworth, Peterson, Matthews, Kelly, 2007; адаптация – Гордеева, Осин, 2010) – <b>далее тест 6.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Общая настойчивость</li> <li>• Постоянство интересов</li> <li>• Настойчивость усилий</li> </ul>
		«Методика исследования локуса контроля» (Rotter, 1966; адаптация – Елисеев, 1994) – <b>далее тест 7.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Экстернальный локус контроля</li> <li>• Интернальный локус контроля</li> </ul>
		Методика «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях» (Endler, Parker 1990; адаптация – Крюкова, 2001) – <b>далее тест 8.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Копинг-поведение (общее)</li> <li>• Ориентированность на решение задач, проблем</li> <li>• Ориентированность на эмоции</li> <li>• Ориентированность на избегание</li> <li>• Избегание как отвлечение, переключение</li> <li>• Избегание как социальное отвлечение</li> </ul>
		Тест «Краткий индекс самоактуализации» (Jones, Crandall, 1986) – <b>далее тест 9.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Самоактуализация</li> </ul>
		Авторская анкета № 4.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Социо-демографические данные</li> </ul>
4	Беседа, анкетирование.	Авторская анкета № 5.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Субъективная <i>качественная</i> оценка респондентами: <ul style="list-style-type: none"> <li>- жизнеспособности организации,</li> <li>- жизнеспособности руководителей подразделений,</li> <li>- жизнеспособности подразделения,</li> <li>- своей жизнеспособности как специалиста данной организации.</li> </ul> </li> </ul>

#### **Приложение 4. Результаты статистической обработки данных (корреляционный анализ)**

##### ***Пояснения к шкалам таблиц 4.1-4.5:***

- 1 - Возраст
- 2 – Общий профессиональный стаж
- 3 – Наличие (количество) детей
- 4 – Стаж (длительность) работы в организации
- 5 – Общая жизнеспособность человека
- 6 – Компонент общей жизнеспособности человека «Самозффективность»
- 7 – Компонент общей жизнеспособности человека «Настойчивость»
- 8 – Компонент общей жизнеспособности человека «Интернальность»
- 9 – Компонент общей жизнеспособности человека «Совладание и адаптация»
- 10 - Компонент общей жизнеспособности человека «Духовность»
- 11 - Компонент общей жизнеспособности человека «Семейные и социальные взаимосвязи»
- 12 – Карьерная мотивация
- 13 – Карьерная интуиция
- 14 – Карьерная причастность
- 15 – Профессиональная жизнеспособность
- 16 – Социально-психологический климат в коллективе
- 17 – «Эмоциональный компонент» социально-психологического климата в коллективе
- 18 – «Поведенческий компонент» социально-психологического климата в коллективе
- 19 – «Когнитивный компонент» социально-психологического климата в коллективе
- 20 – Субъективная оценка жизнеспособности организации
- 21 – Субъективная оценка жизнеспособности руководителей подразделений
- 22 – Субъективная оценка жизнеспособности подразделения
- 23 - Субъективная оценка своей жизнеспособности как специалиста данной организации

**Таблица 4.1.** Корреляционная матрица (см. пояснения к шкалам) по *группе Б.1.* – специалисты организации (n=106).

Представлены только значимые г-корреляции Спирмена: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ .

	3	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	,564**						,214*				-,218*			-,248*						
2		,210*				,221*	,234*													
3	1									-,233*			,266**			-,268**				
4							,224*												,450**	,211*
5		1	,810**	,763**	,723**	,784**	,486**	,485**	,591**	,555**	,429**	,495**	,250**		,213*		,221*			,227*
6			1	,687**	,803**	,730**		,356**	,555**	,509**	,440**	,451**	,310**				,212*	,209*		,285**
7				1	,619**	,570**		,316**	,590**	,578**	,409**	,494**	,236*		,220*					,320**
8					1	,618**		,204*	,467**	,407**	,384**	,346**	,276**		,199*					
9						1		,422**	,467**	,442**	,298**	,430**					,210*			,237*
10							1		,199*											
11								1	,234*	,317**		,272**								
12									1	,766**	,820**	,861**			,305**				,205*	,198*
13										1	,411**	,575**	,262**		,241*				,252**	,205*
14											1	,562**			,278**					
16													1	,403**	,406**		,577**	,394**		,373**
17														1	,248*		,277**	,332**		,192*
18															1	,299**	,372**	,244*		,215*
20																	1	,313**		,519**
21																		1		,369**

**Таблица 4.2.** Корреляционная матрица (см. пояснения к шкалам) по *группе Б.1.а.* – штатные сотрудники (n=53).Представлены только значимые г-корреляции Спирмена: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ .

	2	3	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	,284*	,556**																		
2	1						,343*													
3		1		-,275*					-,339*	-,354**	-,284*					-,399**				
4													,338*				,369**		,438**	,457**
5			,817**	,784**	,697**	,812**	,452**	,500**	,580**	,557**	,386**	,464**							,273*	
6			1	,712**	,796**	,780**		,447**	,472**	,487**	,336*	,372**							,296*	,304*
7				1	,666**	,604**		,298*	,549**	,539**	,365**	,444**								,307*
8					1	,688**			,372**	,335*	,302*	,272*								
9						1		,427**	,509**	,437**	,298*	,461**								
10							1		,293*						,290*					
11								1		,306*		,285*								
12									1	,752**	,826**	,841**								
13										1	,401**	,557**								
14											1	,532**								
16													1	,619**	,333*		,683**		,548**	,400**
17														1	,357**		,446**	,312*		,311*
18															1	,293*	,302*			
20																	1		,480**	,468**
21																		1		,348*
22																			1	,354**

**Таблица 4.3.** Корреляционная матрица (см. пояснения к шкалам) по *группе Б.1.а.1.* – руководители подразделений (n=19). Представлены только значимые r-корреляции Спирмена: \* p<0,05; \*\* p<0,01.

	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	17	20	21	22	23
1				,642**											
3						-,508*									
4														,839**	
5	,738**	,814**	,574*	,843**	,701**	,470*	,457*								
6	1	,706**	,775**	,790**											
7		1	,710**	,667**				,578**							
8			1	,614**											
9				1	,475*		,465*								
10					1						,555*				
11						1						-,537*	-,652**		-,751**
12							1	,723**	,693**	,742**					
13								1	,532*						
18															,589**
20												1	,730**		,641**
21													1		,631**

**Таблица 4.4.** Корреляционная матрица (см. пояснения к шкалам) по *группе Б.1.а.2.* – рядовые сотрудники (n=34). Представлены только значимые г-корреляции Спирмена: \* p<0,05; \*\* p<0,01.

	2	3	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	,344*	,627**														-,406*				
2	1						,345*						-,371*	-,344*						
3		1		-,341*					-,490**	-,479**	-,461**					-,498**				
5			,814**	,754**	,712**	,811**	,394*	,540**	,642**	,502**	,525**	,529**								,412*
6			1	,701**	,783**	,825**		,562**	,513**	,346*	,393*	,486**							,345*	,439**
7				1	,604**	,579**		,359*	,600**	,471**	,539**	,507**						,343*		,375*
8					1	,741**			,449**		,398*	,414*								
9						1		,492**	,550**	,411*	,373*	,504**					,377*			,370*
12									1	,765**	,893**	,871**								
13										1	,533**	,549**								
14											1	,686**				,492**		,351*		
16													1	,640**	,480**		,691**		,392*	
17														1	,383*		,390*			
19																1		,442**		
20																	1		,362*	



**Таблица 4.5.** Корреляционная матрица (см. пояснения к шкалам) по *группе Б.1.б.* – специалисты, работающие по договору о безвозмездном оказании услуг (n=53). Представлены только значимые r-корреляции Спирмена: \* p<0,05; \*\* p<0,01.

	3	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	23
1	,605**													-,315*					
2		,277*				,312*											,290*		,280*
3	1												,298*						
4							,367**												
5		1	,802**	,721**	,739**	,736**	,540**	,467**	,611**	,567**	,486**	,521**	,317*		,297*				
6			1	,664**	,795**	,677**			,629**	,544**	,549**	,526**	,370**		,278*				
7				1	,570**	,490**		,318*	,668**	,652**	,485**	,576**							,345*
8					1	,517**			,536**	,503**	,416**	,412**	,375**		,316*				
9						1		,420**	,459**	,461**	,343*	,408**			,338*				
11								1		,318*			,325*						
12									1	,788**	,807**	,855**	,281*		,459**				
13										1	,435**	,594**	,404**		,413**		,334*		,307*
14											1	,557**			,320*				
15												1	,290*		,370**				
16													1		,488**		,367**	,413**	
17														1					,318*
18															1	,331*	,497**		
20																	1		,471**

**Пояснения к шкалам таблицы 4.6:**

1. Возраст
2. Общий профессиональный стаж
3. Наличие (количество) детей
4. Общая жизнеспособность человека
5. Компонент общей жизнеспособности человека «Самоэффективность»
6. Компонент общей жизнеспособности человека «Настойчивость»
7. Компонент общей жизнеспособности человека «Интернальность»
8. Компонент общей жизнеспособности человека «Совладание и адаптация»
9. Компонент общей жизнеспособности человека «Духовность»
10. Компонент общей жизнеспособности человека «Семейные и социальные взаимосвязи»
11. Карьерная мотивация (общая)
12. Карьерная интуиция
13. Карьерная причастность
14. Профессиональная жизнеспособность
15. Общая самооффективность
16. Самоэффективность в собственной деятельности
17. Социальная самооффективность (общение)
18. Общая настойчивость
19. Постоянство интересов
20. Настойчивость усилий
21. Экстернальный локус контроля
22. Интернальный локус контроля
23. Копинг-поведение (общее)
24. Копинг, ориентированный на решение задач, проблем
25. Копинг, ориентированный на эмоции
26. Копинг, ориентированный на избегание
27. Копинг «Избегание как отвлечение, переключение»
28. Копинг «Избегание как социальное отвлечение»
29. Самоактуализация



### Приложение 5. Результаты статистической обработки данных (факторный анализ)

**Таблица 5.1.** Повернутая матрица компонентов (факторов) выборки *специалистов организации* (группа Б.1, n=106), где: 1 – фактор «Субъективная оценка жизнеспособности и социально-психологический климат коллектива», 2 – фактор «Профессиональная и общая жизнеспособность», 3 – фактор «Субъективная оценка жизнеспособности и стаж специалиста в организации», 4 – фактор «Оценка социально-психологического климата в коллективе» (приведены нагрузки, превышающие значение 0,3).

Переменные	Факторы			
	1	2	3	4
Общая жизнеспособность человека		,759		
Карьерная интуиция		,810		
Карьерная причастность		,702		
Профессиональная жизнеспособность		,853		
Социально-психологический климат в коллективе	,766			
Эмоциональный компонент социально-психологического климата	,505			,394
Поведенческий компонент социально-психологического климата	,399			,604
Когнитивный компонент социально-психологического климата				,855
Субъективная оценка жизнеспособности организации	,788			
Субъективная оценка жизнеспособности руководителей подразделений	,680			
Субъективная оценка жизнеспособности подразделения			,815	
Субъективная оценка своей жизнеспособности как специалиста данной организации	,677			
Стаж специалиста в организации			,788	

**Таблица 5.2.** Повернутая матрица компонентов (факторов) выборки *итальянских сотрудников (группа Б.1.а, n=53)*, где: 1 – фактор «Субъективная оценка жизнеспособности и социально-психологический климат коллектива», 2 – фактор «Профессиональная и общая жизнеспособность», 3 – фактор «Субъективная оценка жизнеспособности и стаж специалиста в организации», 4 – фактор «Оценка социально-психологического климата в коллективе» (приведены нагрузки, превышающие значение 0,3).

Переменные	Факторы			
	1	2	3	4
Общая жизнеспособность человека		,790		
Карьерная интуиция		,848		
Карьерная причастность		,536		,535
Профессиональная жизнеспособность		,824		
Социально-психологический климат в коллективе	,824			
Эмоциональный компонент социально-психологического климата	,802			
Поведенческий компонент социально-психологического климата	,430			,629
Когнитивный компонент социально-психологического климата				,781
Субъективная оценка жизнеспособности организации	,629		,517	
Субъективная оценка жизнеспособности руководителей подразделений	,379			,494
Субъективная оценка жизнеспособности подразделения	,377		,603	
Субъективная оценка своей жизнеспособности как специалиста данной организации	,338		,659	
Стаж специалиста в организации			,864	

**Таблица 5.3.** Повернутая матрица компонентов (факторов) выборки *специалистов, работающих по договору о безвозмездном оказании услуг* (группа Б.1.б, n=53), где: 1 – фактор «Профессиональная и общая жизнеспособность», 2 – фактор «Субъективная оценка жизнеспособности и социально-психологический климат коллектива», 3 – фактор «Субъективная оценка жизнеспособности», 4 – фактор «Оценка социально-психологического климата в коллективе», 5 – фактор «Субъективная оценка жизнеспособности и стаж специалиста в организации» (приведены нагрузки, превышающие значение 0,3).

Переменные	Факторы				
	1	2	3	4	5
Общая жизнеспособность человека	,690				
Карьерная интуиция	,757				
Карьерная причастность	,779				
Профессиональная жизнеспособность	,886				
Социально-психологический климат в коллективе	,374	,642			
Эмоциональный компонент социально-психологического климата		,434		,646	
Поведенческий компонент социально-психологического климата	,474			,372	,453
Когнитивный компонент социально-психологического климата				,844	
Субъективная оценка жизнеспособности организации			,569		,508
Субъективная оценка жизнеспособности руководителей подразделений		,843			
Субъективная оценка жизнеспособности подразделения			-0,518		,415
Субъективная оценка своей жизнеспособности как специалиста данной организации			,828		
Стаж специалиста в организации					-0,776

**Таблица 5.4.** Повернутая матрица компонентов (факторов) выборки *стажеров организации* (группа Б.2, n=60), где: 1 – фактор «Ориентированность на внутренний локус контроля», 2 – фактор «Ориентированность на внешний локус контроля», 3 – фактор «Профессиональная и общая жизнеспособность» (приведены нагрузки, превышающие значение 0,3).

Переменные	Факторы		
	1	2	3
Общая жизнеспособность человека		-0,601	,350
Карьерная интуиция		-0,312	,752
Карьерная причастность			,868
Профессиональная жизнеспособность			,734
Самозффективность в собственной деятельности	,897		
Социальная самозффективность (общение)	,805		
Постоянство интересов	,777		
Настойчивость усилий	,905		
Экстернальный локус контроля		,830	
Интернальный локус контроля	,764	-0,398	
Ориентированность на решение задач, проблем	,894		
Ориентированность на эмоции	,521	,671	
Ориентированность на избегание	,800	,419	
Избегание как отвлечение, переключение	,646	,507	
Избегание как социальное отвлечение	,783		
Самоактуализация	,838		

### Приложение 6. Результаты статистической обработки данных (контент-анализ)

**Таблица 6.1.** Социально-психологические характеристики профессиональной жизнеспособности организации и ее специалистов (распределение понятий/компонентов, перечисленных разными группами респондентов, по уровням и факторам структуры профессиональной жизнеспособности).

Группы	Организационный уровень: внутренние (а) и внешние (б) компоненты		Групповой уровень: компоненты для групп (а) и лидеров (б)		Индивидуальный уровень: общие (а) и внутриличностные (б) компоненты	
	Факторы риска	Факторы защиты	Факторы риска	Факторы защиты	Факторы риска	Факторы защиты
Руководители подразделений	а) бюрократизм • нет поощрений • нет стратегии развития • неясны миссия, ценности • плохой менеджмент • текучка кадров • технические проблемы • условия работы б) нет финансирования • партнеры (мало)	а) внутренняя политика • менеджмент • миссия • обучение, супервизии • организационное развитие • структурированность • удобный график • условия работы б) потребители услуг • реклама • сотрудничество • социальная значимость • спонсоры	а) конкуренция • конфликты • разные ценности • разобщенность, неинтегрированность б) авторитарность • конфликт, некорректность • любимчики • непредсказуемость • неясны критерии оценки, нет обратной связи • обесценивание, использование • ужесточение требований • чрезмерный контроль	а) атмосфера, взаимопомощь • коллеги, единомышленник и • коллектив, общение б) манипулирование • поддержка руководителем • состав руководства	а) выгорание, нагрузка • личностные особенности • нет карьеры б) нет мотивации, скука • неудовлетворение • ригидность	а) важность дела • новые специалисты • профессионализм • профессиональное развитие, карьера • разная деятельность • реализация • самопознание • семья, спорт, хобби б) желание помогать • лояльность, терпение • мотивация, интерес • ответственность • открытость • самообман • самопожертвование • соблюдение границ • способность к систематизации



Рядовые сотрудники	<p>а) непонятная система оценок</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• непрофильная, бесплатная работа</li> <li>• нет больничных, отпуска, контроля</li> <li>• плохой график, оплата</li> <li>• плохой менеджмент</li> <li>• разноплановость деятельности</li> <li>• супервизий мало</li> <li>• текучка кадров</li> <li>• условия работы</li> </ul> <p>б) нет финансирования</p>	<p>а) адаптация организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• зарплата</li> <li>• контроль качества</li> <li>• менеджмент</li> <li>• организационное развитие, инновации</li> <li>• правила, принципы,</li> <li>• профотбор</li> <li>• соответствие условий личным приоритетам</li> <li>• супервизии, обучение</li> <li>• удобный график,</li> <li>• условия работы</li> </ul> <p>б) нет конкурентов</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• продвижение услуг, реклама</li> <li>• сотрудничество</li> <li>• социальная значимость, актуальность темы</li> <li>• спонсоры</li> <li>• экономическая ситуация в стране</li> </ul>	<p>а) нет связей</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• плохая атмосфера</li> </ul> <p>б) авторитарность</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• игнорирование предложений</li> <li>• непонятны критерии оценки, нет обратной связи</li> <li>• нестабильность</li> <li>• обесценивание, использование</li> <li>• ужесточение требований, конфликт</li> </ul>	<p>а) взаимопомощь, взаимопонимание, сплоченность, уважение</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• коллеги, единомышленники</li> <li>• коллектив, сообщество, общение</li> </ul> <p>б) интерес к сотрудникам</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• поощрения от руководства</li> <li>• состав руководства</li> <li>• цинизм</li> </ul>	<p>а) выгорание</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• далеко от дома</li> <li>• другая занятость</li> <li>• недостаток сна</li> <li>• нет карьеры, невостребованность</li> </ul> <p>б) нет мотивации, безинициативность</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• чувство долга</li> </ul>	<p>а) важность дела</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• востребованность,</li> <li>• другие проекты</li> <li>• новые специалисты</li> <li>• перспективы</li> <li>• профессиональная встряска</li> <li>• профессиональное развитие, практика, опыт</li> <li>• психотерапия</li> <li>• рабочие места, стаж</li> <li>• ресурсы, семья, хобби</li> <li>• самообразование</li> </ul> <p>б) гибкость</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• доверие, открытость</li> <li>• приветливость,</li> <li>• желание помогать</li> <li>• мотивация, энтузиазм</li> <li>• ответственность</li> <li>• соблюдение границ</li> <li>• творчество</li> <li>• терпение</li> <li>• ценности</li> </ul>
--------------------	--	---	---	---	--	---

<p>Специалисты, работающие по договору о безвозмездном оказании услуг</p>	<p>а) мало мероприятий</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• многозадачность</li> <li>• непрозрачность организационных процессов</li> <li>• нет орг. развития</li> <li>• неясны миссия, ценности</li> <li>• плохой график, оплата</li> <li>• плохой менеджмент</li> <li>• сложна тема работы</li> <li>• текучка кадров</li> <li>• технические проблемы</li> <li>• условия работы</li> </ul> <p>б) внешние факторы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• нет финансирования</li> <li>• плохая социальная поддержка</li> <li>• узкая сфера услуг</li> </ul>	<p>а) зарплата, отпуск</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• менеджмент</li> <li>• мероприятия, супервизии, обучение</li> <li>• миссия</li> <li>• организационное развитие, инновации</li> <li>• организационные ресурсы, информация</li> <li>• правила, регламент, структурированность</li> <li>• удобный график</li> <li>• условия работы,</li> </ul> <p>б) нет конкурентов</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• реклама</li> <li>• сотрудничество</li> <li>• социальная значимость, актуальность темы</li> <li>• спонсоры</li> </ul>	<p>а) конфликтность, конкуренция</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• плохая атмосфера</li> <li>• разобщенность, нет связей,</li> <li>невовлеченность</li> </ul> <p>б) авторитарность</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• консерватизм</li> <li>• нарушение границ изменений</li> <li>• обесценивание, использование</li> <li>• резкая критика</li> <li>• ужесточение требований</li> </ul>	<p>а) атмосфера, взаимопомощь, поддержка, сплоченность, уважение</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• коллеги, единомышленники</li> <li>• коллектив, сообщество</li> <li>• общение, обсуждение, мягкая критика</li> </ul> <p>б) интерес к сотрудникам</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• похвала от руководства</li> <li>• состав руководства</li> <li>• цинизм</li> </ul>	<p>а) выгорание, нагрузка</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• далеко от дома</li> <li>• личностные особенности</li> <li>• не профессионализм</li> <li>• неделегирование</li> <li>• недостаток сна</li> <li>• нет карьеры</li> <li>• обстоятельства личной жизни</li> <li>• пропуск супервизий</li> </ul> <p>б) вера в добро</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• личный стресс</li> <li>• нет мотивации</li> </ul>	<p>а) важность, смысл дела</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• новые специалисты</li> <li>• профессионализм</li> <li>• опыт, практика</li> <li>• психотерапия</li> <li>• результаты труда, удовлетворение</li> <li>• ресурсы, семья, хобби</li> <li>• саморазвитие</li> <li>• самоэффективность, нужность, успехи</li> <li>• участие в деятельности организации</li> </ul> <p>б) желание помогать</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• мотивация, энтузиазм</li> <li>• оптимизм, юмор</li> <li>• ответственность</li> <li>• принятие, отзывчивость</li> <li>• творчество</li> <li>• целеустремленность, устойчивость</li> <li>• ценности, вера в добро, нравственность</li> </ul>
---	---	--	--	--	---	--

**Таблица 6.2.** Распределение наиболее значимых компонентов профессиональной жизнеспособности среди перечисленных разными выборками специалистов понятий по специфичным для их группы факторам риска и защиты.

Руководители подразделений				Рядовые сотрудники				Специалисты, работающие по договору о безвозмездном оказании услуг			
Факторы риска	%	Факторы защиты	%	Факторы риска	%	Факторы защиты	%	Факторы риска	%	Факторы защиты	%
обесценивающие суждения от вышестоящего руководителя	10,00	коллеги	10,71	условия оплаты труда	10,00	супервизии	13,33	текучка кадров	13,11	супервизии	9,93
непонимание или ощущение отсутствия стратегии организационного развития	9,80	специалисты, работающие безвозмездно	8,62	высокая нагрузка	10,00	коллеги	9,17	отсутствие внешнего финансирования организации	11,48	коллеги	6,55
профессиональное выгорание	7,84	вышестоящие руководители	8,62	условия работы	10,00	корпоративные и обучающие мероприятия	6,82	наличие работы в другом месте	8,77	взаимопомощь	5,70
особенности личности руководителя подразделения	7,84	разнообразие профессиональной деятельности	7,14	авторитарность руководства	9,26			отсутствие карьерных перспектив	8,77		
условия оплаты труда	7,84	возможность посещения супервизий	7,14	обесценивающие суждения от руководства	9,26			разобщенность внутри коллектива	8,20		
высокая рабочая нагрузка	7,50			неудобство рабочего графика	8,33			чрезмерная занятость	7,20		
				текучка кадров	7,41						
				плохо работающая техника	7,41						

**Таблица 6.3.** Распределенные по уровням профессиональной жизнеспособности представлений респондентов разных выборок о способах ее повышения и создания условий для эффективной деятельности специалистов организации.

Группы	Организационный уровень	Групповой уровень	Индивидуальный уровень
Руководители подразделений	<p>Формирование корпоративных ценностей, приобщение к их соблюдению сотрудников организации. Оценка и повышение эффективности менеджмента. Выработка стратегического плана развития организации с представлением его для всех специалистов коллектива. Организация обучающих и повышающих квалификацию персонала мероприятий. Выработка более приемлемого графика работы и определение условий, которые мешают эффективному труду и устранение этих препятствий. Прозрачная система оплаты. Привлечение к сотрудничеству внешних сторон, расширение круга партнеров организации, поиск возможностей дополнительного финансирования организационной деятельности.</p>	<p>Формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе, способствующих поддержанию коллегиальных рабочих отношений. Работа с конфликтами среди коллег. Работа с лидерами команды для формирования коллегиального стиля управления, умения давать поддержку своим сотрудникам. Оценка качества взаимосвязей, которые лидеры формируют со своими подчиненными, возможная смена руководящего состава.</p>	<p>Работа с мотивацией сотрудников.</p>
Рядовые сотрудники	<p>Формирование корпоративных ценностей, разделяемых всей командой сотрудников. Оценка качества менеджмента. Разработка стратегического планирования, с возможностью расширения организационной деятельности. Проведение корпоративных мероприятий для сотрудников, циклов повышения квалификации, увеличения количества и возможностей посещения супервизий. Анализ и изменение условий работы, способствующих частой смене кадрового состава, в том числе пересмотр графика работы сотрудников (с внедрением более свободного) и создание прозрачной системы оплаты труда. Расширение социальной сети контактов, привлечение клиентов, партнеров и</p>	<p>Формирование коллективной сплоченности, объединение сотрудников на базе общих ценностей, интересов и мотивов. Организация межструктурных коммуникаций, способствующих прозрачности происходящих процессов, с возможностью получения обратной связи между сотрудникам и руководителями. Обучение лидеров поддерживающему, демократичному стилю управления. Оценка и</p>	<p>Работа с мотивацией сотрудников. Мероприятия, направленные на повышение профессиональной квалификации и профилактику синдрома выгорания.</p>

	спонсоров. Поиск источников финансирования. Продвижение своих услуг, реклама и размещение информации о себе в социальной среде.	пересмотр состава лидирующей группы.	
Специалисты, работающие по договору о безвозмездном оказании услуг	Анализ и изменение условий работы, способствующих частой смене кадрового состава, пересмотр графика работы (внедрение свободного графика), системы оплаты труда и прозрачной отчетности. Формирование и укрепление корпоративной культуры. Проведение корпоративных и обучающих мероприятий, увеличения количества и возможностей посещения супервизий. Организация грамотного технического обслуживания. Расширение кадрового состава. Повышение эффективности контроля качества предоставляемых услуг. Оптимизация структурной деятельности. Расширение организационной деятельности, внедрение новых проектов. Расширение внешних связей. Поиск источников финансирования. Рекламная деятельность. Создание попечительского совета.	Формирование и поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе, способствующего взаимоуважению, доверию и сплочению среди коллег. Работа с конфликтами. Повышение осведомленности специалистов о внутриорганизационных изменениях. Налаживание организационных процессов для возможности предоставления и получения обратной связи между коллегами из разных структурных подразделений	Работа с мотивацией и приверженностью организационным ценностям. Предоставление возможностей для профессионального роста и карьерных достижений. Организация обучающих мероприятий и мероприятий, направленных на профилактику синдрома выгорания.

**Таблица 6.4.** Распределение по четырем категориям перечисленных респондентами понятий, характеризующих руководителей подразделений, как жизнеспособных.

<b>Качества, особенности личности</b>	<b>Профессионально важные качества</b>	<b>Профессиональные способности, навыки</b>	<b>Отношение к сотрудникам</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Стрессоустойчивость, эмоциональная стабильность, самоконтроль, адекватность, адаптивность, здоровье</li> <li>• Здравомыслие, разумность, рассудительность, некатегоричность, критичность, надситуативность, объективность, справедливость, признание ошибок</li> <li>• Благородство, честность, искренность, надежность, постоянство, порядочность, принципиальность, ответственность</li> <li>• Умение отдыхать и восполнять свои ресурсы, юмор, позитивность, переключаемость</li> <li>• Саморазвитие, самоанализ, самостоятельность, творчество</li> <li>• Мудрость, интуиция, духовное развитие, нравственность, нестяжательство, хорошая репутация</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Амбициозность, хватка, холоднокровие, решительность, уверенность, настойчивость, отстаивание своей позиции, энергичность, целеустремленность, инициативность, смелость, сила</li> <li>• Четкость, многозадачность, системность, аналитичность, организованность, стратегическое мышление, структура, ясность задача внимательность</li> <li>• Интерес и любовь к делу, мотивированность, вовлеченность, идейность, вклад души, заинтересованность, вдохновенность</li> <li>• Деловые качества, прагматизм, практичность, продвижение, ориентир на результат, директивность, строгость, способность убеждать</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Профессионализм, компетентность, научность, финансовая и юридическая грамотность</li> <li>• Стратегическое планирование, видение перспектив, управление изменениями</li> <li>• Администрирование, оценка ресурсов, организация рабочего процесса, контроль, управление проектами, принятие решений, приоритетность, коммерческая, делегирование, лидерские навыки</li> <li>• Нестандартность в сложных ситуациях, быстрая адаптация организации, открытость новому</li> <li>• Знание профессиональной среды, понимание рынка, корпоративные связи, ведение переговоров</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Внимание к сотрудникам, интерес к людям, поддержка, забота</li> <li>• Уважение, соблюдение границ</li> <li>• Понимание человеческого фактора и ресурсности</li> <li>• Поощрение сотрудников, умение заинтересовать условиями и возможностями роста</li> <li>• Открытость, доступность, умение слышать и строить диалог</li> <li>• Управление командой, умение пояснять и строить общие цели, устраивать корпоративные тренинги, заинтересовывать людей, стимулировать инициативу</li> <li>• Формирование корпоративной культуры, сплоченности коллектива, здоровой атмосферы, умение решать конфликты</li> <li>• Способность работать в команде, идти на компромиссы, иметь психологические знания о людях, коммуникабельность, гибкость, демократичность</li> <li>• Толерантность, терпение, лояльность, эмпатия, доверие, доброта, человечность, гуманизм, чуткость, понимание, тактичность</li> </ul>