

С. Н. Васильева <https://orcid.org/0000-0003-0367-138X>

Е. А. Рыльская <https://orcid.org/0000-0003-3075-5255>

Конструирование дефиниции концепта «жизнеспособность профессионала»

Ряд зарубежных и отечественных исследований последних лет посвящается изучению жизнеспособности человека в профессиональной среде, в связи с чем возникает необходимость операционализации новой научной категории – «жизнеспособность профессионала». В статье описывается подход к конструированию дефиниции новой научной категории «жизнеспособность профессионала» методом двухуровневой триадической дешифровки, базирующейся на принципах формальной логики и категориально-системной методологии. Метод двухуровневой триадической дешифровки поэтапно выявляет ключевые признаки, которые необходимо и достаточно отражают сущность определяемого понятия. На первом этапе для искомого понятия выделяется триада категорий, наиболее полно его характеризующих, на следующем – осуществляется дешифровка понятий первого уровня.

Для реализации дешифровки был проведен анализ имеющихся в отечественной и зарубежной науке трактовок концепта «жизнеспособность профессионала» и выделены повторяющиеся характеристики данного феномена: а) способность, б) организация, в) личность, – каждое из которых, в свою очередь, было дешифровано еще тремя категориями. Способность включала в себя такие существенные признаки, как выживание (способность выживать), адаптация (способность адаптироваться), развитие (способность развиваться); личность – компетенции, ресурсы и поведенческие стратегии человека; организация была дешифрована через понятия «среда», «структура», «нормы». В итоге была получена следующая дефиниция концепта «жизнеспособность профессионала»: способность человека к успешной адаптации, выживанию и саморазвитию с помощью личностных ресурсов, компетенций и поведенческих стратегий в структурно-нормативной среде организации.

Таким образом, определение категории «жизнеспособность профессионала» посредством метода триадической дешифровки позволило предложить более обоснованную дефиницию, что трудно сделать с помощью традиционного логического подхода. Определение носит унитарный характер, поэтому не требует профессиональной специализации.

Ключевые слова: жизнеспособность, жизнеспособность профессионала, системно-категориальная методология, двухуровневая триадическая дешифровка, адаптация, выживание, саморазвитие, личностные ресурсы, компетентность, поведенческие стратегии, внешняя среда, нормы.

S. N. Vasilieva, E. A. Rylskaya

Constructing the Definition of the Concept «Resilience of the Professional»

A number of foreign and domestic researches in recent years is devoted to the study of human resilience in the professional environment, and therefore, there is a need to operationalize a new scientific category – «resilience of the professional». The article describes an approach to the construction of the definition of a new scientific category «resilience of the professional» by means of the method of two-level triadic decryption based on the principles of formal logic and categorical system methodology. The method of two-level triadic decryption gradually reveals the key features that are necessary and reflect the essence of the defined concept sufficiently. At the first stage, the triad of categories that most fully characterize it is allocated for the desired concept, at the next stage the decoding of the concepts of the first level is carried out.

To implement the process of decryption, the analysis of available in domestic and foreign science interpretations of the concept «resilience of the professional» was carried out and the repeated characteristics of this phenomenon were identified: a) ability, b) organization, c) personality, each of which, in turn, was decrypted by more three categories. The ability included such essential features as survival (ability to survive), adaptation (ability to adapt), development (ability to develop); personality was decrypted by «competencies», «personal resources» and «behavioral strategies of a person»; the organization was deciphered through the concepts of «environment», «structure», «norms». As a result, the following definition of the concept «resilience of the professional» was obtained. The resilience of a professional is the ability of a person to adapt, survive and self-develop successfully with the help of personal resources, competencies and behavioral strategies in the structural and regulatory environment of the organization.

Thus, the definition of the category «resilience of the professional» by means of the method of triadic decryption allowed us to offer a more reasonable definition, which is difficult to do with the traditional logical approach. The definition is unitary and therefore does not require professional specialization.

Keywords: resilience, resilience of the professional, categorical-system methodology, method of two-level triadic decryption, adaptation, survival, self-development, personal resources, competences, behavioral strategies, environment, norms.

Современный человек не мыслит себя вне профессии, а реальность такова, что профессиональная деятельность является одной из главных составля-

ющих человеческой жизни. Профессиональная деятельность позволяет человеку реализовать свой личностный потенциал, найти свое место и предназна-

чение, осознать необходимость своего бытия. Ряд зарубежных и отечественных исследований последних лет посвящается изучению человека жизнеспособного в различных сферах существования, в том числе в профессиональной сфере, в связи с чем возникает необходимость операционализации и развития новой научной категории – «жизнеспособность профессионала». Концепт «жизнеспособность профессионала» относится к числу «становящихся», «смутных», в терминологии Л. С. Выготского, понятий; понятий, отражающих тенденции развития самой науки, поэтому актуальность нахождения более четких и обоснованных определений данного концепта очевидна и своевременна.

Анализ проработанности проблемы жизнеспособности профессионала в отечественной и зарубежной науке позволяет построить дефиницию понятия «жизнеспособность профессионала» с помощью метода двухуровневой триадической дешифровки, обратившись, прежде всего, к имеющимся работам в данной области. В научной литературе исследований жизнеспособности профессионала пока немного (Рыльская, Кузнецова, 2017; Валиева, 2014; Дикая, Лактионова, Махнач, Березовская, 2016; Лактионова, 2013; Плющева, 2017; Третьяков, 2006; A. B. Bakker, G. S. Jr. Everly, D. A. Strouse, 2010; D. Fletcher, M. Sarkar, 1013; S. E. Hobfoll, M. Hodliffe, 2013; Steyer, Sullivan-Taylor, 2016; Forster, Duchek, 2017; Pendergast, 2011; Khademi, Ghasemian, Hassanzadeh, 2014; Kidd, 2006 и др.), хотя перспектива исследования жизнеспособности в контексте профессионализации как важной части жизненного пути человека является многообещающей. Анализ отечественных и зарубежных публикаций позволяет говорить о наличии трех основных подходов в поле исследований жизнеспособности профессионала, таких как организационный, межличностный (групповой) и индивидуальный.

При организационном подходе внимание акцентируется на жизнеспособности организации, которая здесь будет определяться как способность управлять нарушениями в организационном функционировании и способность восстанавливаться в профессиональной среде. Востребованность изучения жизнеспособности в организации обусловлена внедрением новых технологий, нарастанием сложности процессов взаимодействия, неопределенностью, рисками, изменчивостью и глобальной конкуренцией. В общем виде жизнеспособность организации включает в себя следующие характеристики: а) способность адаптироваться в сложных или неблагоприятных условиях и минимизировать негативные последствия; б) способность восстанавливаться после неблагоприятных событий и использовать полученный опыт для дальнейшего развития; в) способность поддерживать выполнение желаемых функций и достижение необхо-

димых результатов, несмотря на оказываемое давление [19, 28, 36].

Групповой (или межличностный) подход в исследованиях профессиональной жизнеспособности концентрирует внимание, во-первых, на характеристиках деловых контактов и межличностных отношений; во-вторых, на особенностях лидерства. В структуру лидерства современные исследователи включают понятие «жизнеспособного лидерства» (resilient leadership). В качестве характеристик «жизнеспособного лидерства» выделяют следование моральным и нравственным ценностям, навыки эффективной коммуникации, оптимизм, умение брать на себя ответственность, навыки построения организационной культуры жизнеспособности, навыки сохранения и укрепления своего физического здоровья как конкурентного преимущества [21].

Кроме того, «жизнеспособные лидеры» вносят свой вклад в развитие «организационной жизнеспособности» через осмысление и развитие неявных знаний, направленных на стимулирование новых идей о том, как наилучшим образом реагировать на новые вызовы [19, 20, 30, 31].

Индивидуальный уровень исследований профессиональной жизнеспособности, где человек выступает как субъект труда, впервые был представлен в работах Б. Г. Ананьева. Он отмечал, что жизнеспособность не только характеризуется способностью человека к эффективному функционированию, но и позволяет подойти к вопросам изучения потенциала и внутренних ресурсов развития субъекта труда, необходимых для повышения производительности и сохранения профессионального долголетия [1].

Анализ разработанности проблемы жизнеспособности профессионала позволяет выделить ряд смежных категорий, используемых для обозначения этого феномена. Так, например, в работах ряда зарубежных авторов встречается концепт «карьерная жизнеспособность». Согласно представлениям М. Лондона, карьерная жизнеспособность рассматривается как один из структурных элементов карьерной мотивации, наряду с карьерной интуицией (careerinsight) и карьерной идентичностью (careeridentity) [31].

М. Ходлифф говорит о жизнеспособности сотрудника, понимая ее как устойчивую индивидуальную характеристику и как качество, которое может быть развито при содействии и поддержке со стороны организации [26].

В смежных исследованиях жизнеспособности профессионала встречаются такие понятия, как «психологический капитал» и «профессиональное благополучие». Е. Ю. Мандрикова психологический капитал рассматривает как обобщенное позитивное психологическое состояние, позволяющее человеку развивать и реализовывать свой потенциал [10]. За-

рубежные исследования показывают, что жизнеспособность является одним из позитивных ресурсов «психологического капитала» и рассматривается в организационном контексте не только как устойчивая личностная черта, но и как способность, которая может быть изменена с помощью обучающих и развивающих программ [30]

В теории сохранения ресурсов Хобфолла (Hobfoll) высокий уровень рабочих требований в сочетании с различного рода ресурсами (как рабочего, так и личного плана) приводит к повышению уровня профессионального благополучия [25]. И наоборот, в ситуации дефицита ресурсов или их отсутствия является причиной выгорания и профессионального стресса. Личностные ресурсы определяются как осознаваемые субъектом его физиологические, когнитивные, личностные и социально-психологические качества, обладающие возможностью к приобретению, накоплению, расходованию, развитию и преумножению [3, 13, 34].

К личностным ресурсам, по мнению Р. А. Березовской, может быть отнесена и жизнеспособность профессионала, которая является значимым предиктором устойчивости, психологического благополучия и профессионального здоровья [2].

Эмпирические исследования в области профессиональной жизнеспособности показывают, что работники, обладающие высокими показателями жизнеспособности, характеризуются значительным уровнем производительности, удовлетворенностью и увлеченностью работой, готовностью к изменениям и инновациям, отличаются психологическим благополучием и профессиональным долголетием [7, 15, 23, 26, 34, 36].

Опираясь на теоретические и эмпирические исследования в области жизнеспособности человека как профессионала, на результаты анализа имеющихся определений данного концепта, а также близких по

смыслу категорий («жизнеспособный сотрудник», «карьерная жизнеспособность», «профессиональная жизнеспособность»), можно выделить повторяющиеся компоненты (существенные признаки) понятия «жизнеспособность профессионала». Метод двухуровневой триадической дешифровки поэтапно выявляет ключевые признаки, которые наиболее полно (необходимо и достаточно) отображают сущность определяемого базового понятия. Для реализации процесса дешифровки был проведен анализ существующих определений жизнеспособности профессионала и специалиста и выделены некоторые закономерности – повторяющиеся характеристики феномена жизнеспособности человека как профессионала.

Выявленные закономерности позволили приступить к поэтапному конструированию дефиниции этого понятия. Таких этапов может быть несколько, от двух до множества уровней, где ограничение обусловлено лишь когнитивными способностями исследователя. При необходимости искомое количество может быть расширено наличием компьютерного программного обеспечения. Поэтому двухуровневая триадическая дешифровка представляется, с одной стороны, необходимой, с другой – вполне достаточной композицией для конструирования научных понятий [4, 5, 6]. На первом этапе предполагается выделение для искомого понятия триады понятий, наиболее полно характеризующих его. На втором этапе выполняется дешифровка понятий первого уровня. Двухуровневая триадическая дешифровка базового понятия позволяет получить исчерпывающее определение искомого понятия, что подтверждается примерами такого подхода [4, 5].

В Таблице 1 приведены определения, авторские интерпретации понятий, смежных с искомым понятием, и обозначена область их использования в психологии.

Таблица 1

Определения понятий, смежных с понятием «жизнеспособность профессионала»

Используемый термин	Авторское определение термина	Ключевые характеристики термина
Жизнеспособный сотрудник	Определяет способность организации справляться с вызовами окружающей среды и в идеале создавать конкурентное преимущество (Shin et al., 2012)	Способность работника выживать и развиваться в [профессиональной] среде
Жизнеспособность организации	Может быть рассмотрена как степень реализации на рабочем месте потребностей сотрудников в безопасности, здоровье, обучении, развитии и самореализации (Махнач, 2014)	Способность работника выживать, реализовываться на рабочем месте и развиваться
Карьерная жизнеспособность	Способность адаптироваться к изменениям и справляться с профессионально трудными ситуациями (London, 2002)	Способность адаптироваться в профессиональной среде
Жизнеспособность профессионала	Особое состояние человека, его профессиональный и жизненный опыт, обеспечивающий личностную и ситуационную адаптацию к социуму (Третьяков, 2006)	Состояние человека и его профессиональный опыт, обеспечивающие ему адаптацию к внешней [социальной] среде

Используемый термин	Авторское определение термина	Ключевые характеристики термина
Жизнеспособность профессионала	Личностная характеристика, направленная на обеспечение более эффективной адаптации и высокой результативности в условиях профессиональной деятельности (Валиева, 2014)	Способность адаптироваться и быть результативным в профессии
Жизнеспособность профессионала	Динамичная возможность сохранения человеком своей внутренней целостности, обеспечивающей объективную успешность решения профессиональных задач, саморазвитие и субъективную удовлетворенность трудом (Рыльская, Кузнецова, 2017)	Динамичная возможность сохранения человеком целостности, успешное функционирование, саморазвитие и удовлетворенность
Профессиональная жизнеспособность	Личностное качество, характеризующее способность человека «разрастаться» и преуспевать в условиях высоких требований и продолжительного давления; возможность оправиться от значительных проблем, трудностей и неудач и использовать их для личностного роста на рабочем месте (Fink-Samnack, 2009)	Способность преуспевать под давлением и способность оправиться от неудач, способность использовать опыт для личностного роста

Анализ сводной таблицы определений показывает, что ключевым значением в авторских трактовках обладает категория «способность» («возможность»). Исследователи обращают внимание, что такая «способность» реализуется в сложных условиях и/или неблагоприятной, изменяющейся внешней среде; это способность к позитивной адаптации в контексте неблагоприятных условий жизни; способность строить нормальную, полноценную жизнь в трудных условиях; способность сохранения и адаптации нормативной жизнедеятельности; способность к самостоятельному существованию и/или выживанию, а также развитию, вопреки влиянию любых внешних факторов; способность справляться со стрессами, адаптироваться и развиваться в ответ на изменяющиеся рабочие обстоятельства; способность оправиться от неудач (выживать), способность использовать опыт для личностного роста (развиваться). Из приведенных примеров видно, что «способность» рассматривается в контексте «выживания», «адаптации» и «развития» жизнеспособности профессионала. На основании обнаруженной закономерности выделим первую триаду дешифровки с атрибутом «способность»: а) способность профессионала выживать, б) способность профессионала адаптироваться, в) способность профессионала развиваться.

1. Способность профессионала выживать появляется в следующих определениях: «справляться с вызовами окружающей среды»; «справляться с профессионально трудными ситуациями»; «возможность оправиться от значительных проблем, трудностей и неудач»; «успешный поиск индивидуально-личностного способа существования в профессии».

2. Способность профессионала адаптироваться как «позитивная адаптация»; «высокий предел личностной психической адаптации»; «адаптироваться к изменениям»; «личностная и ситуационная адаптация к социуму»; «эффективная адаптация и высокий

уровень результативности в условиях профессиональной деятельности».

3. Способность профессионала развиваться в профессиональной среде отображается в следующих определениях: «развитие вопреки влиянию любых внешних факторов»; «обучение, развитие и самореализация»; «позитивное преодоление сложных ситуаций»; «использование возможностей для развития группы»; «адаптироваться и развиваться («расширяться»); «способность человека «разрастаться» и преуспевать»; «успешность решения профессиональных задач, саморазвитие».

Таким образом, определились дешифрующие понятия первого и второго уровней триадической дешифровки. Первый уровень – это «способность профессионала», второй уровень – «способность выживать», «способность адаптироваться», «способность развиваться».

Исследование материалов, полученных из теоретических источников, показывает, что такое явление, как «жизнеспособность профессионала», тесно переплетается с «организационной жизнеспособностью». Термин «организационная жизнеспособность» (Organizational resilience) введен в употребление и разработан в США, Англии, Австралии, где уже приняты стандарты организационной жизнеспособности. Логика их взаимосвязи очевидна. Профессиональная деятельность, как правило, разворачивается в профессиональной среде, что предусматривает наличие жизнеспособной организации (предприятия, рабочего места, групповой или индивидуальной организации). Взаимосвязь данных понятий проявляется и в ключевых значениях, определяемых нами как способность профессионала выживать, адаптироваться и развиваться в профессиональной среде. Жизнеспособность организации включает аналогичные характеристики: а) способность организации адаптироваться в сложных или неблагоприятных условиях и минимизировать негативные последствия; б) способность организации восстанавливать

ся после неблагоприятных событий и использовать полученный опыт для дальнейшего развития; в) способность организации поддерживать выполнение желаемых функций и достигать необходимых результатов, несмотря на оказываемое давление. Очевидная схожесть наполнения терминов «жизнеспособность профессионала» и «жизнеспособность организации» делает их взаимосвязанными по сути и по характеристикам: способности к выживанию (восстановлению), способности к адаптации и способности к развитию. Тем самым определяется второй атрибут термина «профессиональная жизнеспособность» – наличие жизнеспособной организации. Опираясь на данные Таблицы 1, выделим следующие взаимосвязи с термином «организация». Такими компонентами будут а) организационная среда, б) организационные нормы, в) организационная структура.

Большинство авторов, занимающихся вопросами жизнеспособности профессионала, выделяют ее специфическую характеристику – существование организационной профессиональной среды: рабочего места, группы, индивидуальной деятельности («обучение и личностный рост на рабочем месте»; «результативность в профессиональной деятельности»; «адаптация во внешней (профессиональной) среде»; «преодоление профессионально трудных ситуаций в профессиональной среде»; «адаптация и развитие на рабочем месте»; «использование возможностей группы людей»; «преодоление сложных ситуаций в групповой деятельности»; «адаптивность в профессиональной среде»).

Понятие нормы во внешней (социальной, культурной) среде, в организации проявляется в следующих интерпретациях: «в контексте социальных и культурных норм», «профессиональная самореализация в условиях культурных норм», «нормы совместной деятельности», «изменяющиеся рабочие нормы».

Следующий атрибут – «структура организации» – выделяется исследователями как «сохранение работником своей целостности в структуре организации», «способность человека разрастаться в структуре организации», «способность структурированной организации справляться с вызовами окружающей среды и в идеале создавать конкурентное преимущество», «использование возможностей группы (структуры) для защиты от внешних угроз и развития», «преодоление сложных ситуаций в групповой деятельности».

Итак, мы видим, что конструкт «жизнеспособность профессионала» «обрастает» определенным терминологическим содержанием. Выделяются две взаимосвязанные триады искомого определения. Первая триада – «способность»: а) способность жить, б) способность адаптироваться, в) способность развиваться в профессии. Вторая триада – «организация». Категория «организация» дешифру-

ется понятиями «среда», «нормы», «структура», тем самым определяется как «организационная структура», «организационные нормы» и «организационная среда». Каждое из этих понятий будет распадаться на следующий уровень. Например, «организационная структура» будет содержать в себе понятия «стандарты», «полномочия», «ресурсы»; «организационные нормы» включают в себя «нормы поведения», «групповые нормы», «руководство» (особенности лидерства); «организационная среда» предполагает «психологический климат», «производительность труда», «организационную культуру».

Следующее, что необходимо учесть в построении дефиниции «профессиональной жизнеспособности», – личностные свойства, качества, характеристики, присущие конкретному человеку, работнику, профессионалу, субъекту труда, личности, участвующей в профессиональной трудовой деятельности. Личность в труде раскрывается через личностную стратегию в профессии, что предусматривает профессиональные перспективы и карьеру, материальную достаточность, гибкую смену ролей, инновационную готовность. Личностные компетенции, реализуемые в процессе профессиональной деятельности, подразумевают наличие профессиональных знаний, умений, навыков, например, коммуникативных, управленческих, познавательных. Личностные ценности предполагают наличие личностных ресурсов, индивидуальной и групповой идентичности, индивидуального стиля когнитивной деятельности. Через категорию «личность» можно отобразить многогранность индивидуальности работника, его особенности, сплетенные в неповторимое единство интегральных качеств и свойств личности. Поэтому, чтобы полнее отобразить индивидуальность работника, реализуемую в профессиональной деятельности, для дешифровки третьего компонента остановимся на категории «личность». Категория «личность» в контексте определения понятия «жизнеспособность профессионала» (3) дешифруется категориями а) «компетенции», б) «стратегия», в) «ресурсы».

Личностные компетенции в профессиональной сфере предполагают «компетенции, направленные на успешность решения профессиональных задач», «результативность в условиях профессиональной деятельности», «внутренние силы, помогающие успешно справляться с проблемными ситуациями»; «внешнюю поддержку и ресурсы»; «индивидуальные навыки межличностного общения».

Стратегии личности, проявляемые в профессиональной деятельности, способствуют «успешному решению профессиональных задач», «саморазвитию», «использованию опыта для личностного роста», включают «стратегию поиска индивидуально-личностного способа существования в профессии», а также «развития вопреки влиянию любых внешних факторов, сохранения своей целостности».

Имеющиеся у работника личностные ресурсы проявляются как «способность человека использовать ресурсы для того, чтобы эффективно справляться со стрессами, адаптироваться и развиваться», как ресурс «субъективной удовлетворенности трудом», «как возможность оправиться от значительных проблем, трудностей и неудач», «использовать индивидуальные ресурсы для позитивного преодоления сложных ситуаций», как «управление собственными ресурсами, обеспечивающими высокий предел личностной психической адаптации».

Итак, с помощью метода двухуровневой триадической дешифровки удалось выделить три понятия, с необходимой и достаточной степенью полноты отражающих сущность феномена «жизнеспособность профессионала»: 1) способность, 2) организация, 3) личность, – каждое из которых, в свою очередь, дешифруется еще тремя категориями. Способность будет раскрываться через способность выживать, способность адаптироваться, способность развиваться. Организация имеет свою среду, структуру, нормы. Личность как интегральная индивидуальность работника включает в себя компетенции, ресурсы и поведенческие стратегии человека.

В итоге получаем следующую дефиницию понятия «профессиональная жизнеспособность человека»: *жизнеспособность профессионала – это способность человека к успешной адаптации, выживанию и саморазвитию с помощью личностных ресурсов, компетенций и поведенческих стратегий в структурно-нормативной среде организации.*

Таким образом, определение категории «жизнеспособность профессионала» посредством метода триадической дешифровки позволило значительно расширить его и предложить более обоснованную дефиницию, что трудно сделать с помощью традиционного логического подхода. Определение носит унитарный характер, поэтому не требует профессиональной специализации.

Описанный в работе метод триадической дешифровки конструирования дефиниций может быть применен к любым психологическим категориям, поскольку позволяет раскрыть, уточнить и выразить их содержание и сущность, опираясь не только на формальную логику и добытые результаты эмпирических исследований, но и на их глубинное теоретическое осмысление.

Библиографический список

1. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания [Текст] / Ленингр. ордена Ленина гос. ун-т им. А. А. Жданова, Фак. психологии. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1968. – 339 с.
2. Березовская, Р. А. Жизнеспособность и профессиональное благополучие личности [Текст] / Р. А. Березовская // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. – М. : Институт психологии РАН, 2016. – С. 538-555.
3. Березовская, Р. А. Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований [Текст] / Р. А. Березовская // Психологические исследования. – 2016. – Т. 9. – № 45. – С. 2.
4. Боуш, Г. Д. Кластеры в экономике: научная теория, методология исследования, концепция управления [Текст] / Г. Д. Боуш. – Омск, 2013. – 159 с.
5. Боуш, Г. Д. Кластеры предприятий. Терминологическая нечеткость и определение понятия [Текст] / Г. Д. Боуш // Вестник Омского ун-та. – 2009. – № 3.
6. Боуш, Г. Д., Разумов, В. И. Новый подход к конструированию дефиниций экономических категорий (на примере бизнес-кластера) [Текст] / Г. Д. Боуш, В. И. Разумов // Журнал экономической теории. – 2010. – № 4.
7. Валиева, Ф. И. Резилиантность как фактор социально-профессиональной адаптации [Текст] / Ф. И. Валиева // Вестник СПбГУ. Сер. 12. Психология. Социология. Педагогика. – 2014. – Вып. 2. – С. 39-50.
8. Кондратенко, О. А. Психологическая структура профессиональной жизнеспособности личности [Текст] / О. А. Кондратенко // Актуальные вопросы современной науки. – 2010. – № 10. – С. 143-151.
9. Лактионова, А. И. Структурно-уровневая организация жизнеспособности человека: метасистемный подход [Текст] / А. И. Лактионова // Личность профессионала в современном мире / отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. – М. : Институт психологии РАН, 2013. – С. 109-126.
10. Мандрикова, Е. Ю. Личностный потенциал в организационном контексте [Текст] / Е. Ю. Мандрикова // Личностный потенциал. Структура и диагностика / под ред. Д. А. Леонтьева. – М. : Смысл, 2011. – С. 469-490.
11. Нестик, Т. А. Жизнеспособность социальной группы: основные подходы к изучению [Текст] / Т. А. Нестик // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. – М. : Институт психологии РАН, 2016. – 755 с.
12. Плющева, О. А. Жизнеспособность специалиста в контексте профессиональной деятельности [Текст] / О. А. Плющева // Институт психологии Российской Академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2017. – Т. 183-2. – № 3. – С. 3.
13. Постылякова, Ю. В. Ресурсный потенциал субъекта профессиональной деятельности [Текст] / Ю. В. Постылякова // Социальная психология труда: теория и практика. Т. 1 / отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. – М. : Институт психологии РАН, 2010. – С. 226-243.
14. Рыльская, Е. А. Психологическая концепция жизнеспособности человека [Текст] : монография / Е. А. Рыльская. – Челябинск : Полиграф-Мастер, 2013. – 336 с.
15. Рыльская, Е. А., Кузнецова, Ю. Н. Профессиональная жизнеспособность как предмет научного исследования [Текст] / Е. А. Рыльская, Ю. Н. Кузнецова // Эффективность личности, группы и организации: проблемы, достижения и перспективы : материалы Всероссийской научно-практической конференции ; Ростов-на-Дону; Курск, 21-22 апреля 2017 г. – М. : КРЕДО, С. 77-79.
16. Третьяков, П. И. профессиональная жизнеспособность и компетенции педагогов-руководителей как показатели качества образования [Текст] / П. И. Третьяков // Сибирский педагогический журнал. – 2006. – № 3. – С. 221-227.
17. Bakker A. B., Demerouti E. The job demands-resources model: State of the art [Текст] // Journal of Managerial Psychology. 2007. V. 22 (3). P. 309-328.
18. Bakker A. B., Derks D. Positive occupational health psychology [Текст] // Occupational health psychology / S. Leka, J. Houdmont (Eds). Oxford: Wiley-Blackwell, 2010. P. 194-224.
19. Bakker A. B., Oerlemans W. G. M. Subjective well-being in organizations [Текст] // Handbook of Positive Organizational

Scholarship / K. Cameron, G. Spreitzer (Eds). Oxford: Oxford University Press, 2011. P. 178-189.

20. Bardoel A., Pettit T. M., Cieri H. D., McMillan L. Employee resilience: an emerging challenge for HRM [Tekst] // Asia Pacific Journal of Human Resources. 2014. V. 52. P. 279-297.

21. DeJoy D. M., Wilson M. G., Vandenberg R. J., McGrath-Higgins A. L., Griffin-Blake C. S. Assessing the impact of healthy work organization intervention [Tekst] // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2010. V. 83. P. 139-165.

22. Everly G. S. Jr., Strouse D. A., Everly G. S. III. Resilient leadership [Tekst] New York: Dia Medica, 2010.

23. Fink-Samnick E. The professional resilience paradigm: Defining the next dimension of professional selfcare [Tekst] // Professional Case Management. 2009. V. 14 (6). P. 330-332.

24. Fletcher D., Sarkar M. Psychological resilience: a review and critique of definitions, concepts and theory [Tekst] // European Psychologist. 2013. V. 18. P. 12-23.

25. Handbook of adult resilience [Tekst] / J. W. Reich, A. J. Zautra, J. S. Hall (Eds). New York: Guilford, 2010.

26. Hobfoll S. E. Conservation of resources theory: Its implication for stress, health and resilience [Tekst] // The Oxford handbook of stress, health, and coping / S. Folkman, P. E. Nathan (Eds). New York: Oxford University Press, 2010. P. 127-147.

27. Hodliffe M. The Development and Validation of the Employee Resilience Scale (Emp-Res): The Conceptualisation of a New Model. Unpublished dissertation for the Degree of Master of Science in Applied Psychology. University of Canterbury. 2014. – URL: http://ir.canterbury.ac.nz/bitstream/10092/9184/1/thesis_fulltext.pdf (дата обращения: 18.01. 2018).

28. Kidd J. Understanding career counseling: theory, research and practice [Tekst]. London: Sage, 2006.

29. Lengnick-Hall C. A., Beck T. E., Lengnick-Hall M. L. Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management [Tekst] // Human Resource Management Review. 2011. V. 21. P. 243-255.

30. Leon M. R., Halbesleben J. R. B. Building resilience to improve employee well-being [Tekst] // Improving employee health and well-being / A. M. Rossi, J. A. Meurs, P. L. Perrewé (Eds). Charlotte: Information Age, 2013. P. 65-82.

31. Llorens S., Salanova M., Torrente P., Acosta H. Interventions to Promote Healthy & Resilient Organizations (HERO) from positive psychology [Tekst] // Salutogenic organizations and change: The concepts behind organizational health intervention research / G. F. Bauer, G. J. Jenny (Eds). New York: London: Springer Publication, 2013. P. 91-106.

32. London M. Organizational assistance in career development // Work careers: A development alperspective [Tekst] / D. C. Feldman (Ed.). San Francisco: Jossey-Bass, 2002. P. 323-345.

33. Positive Psychology in Practice: Promoting Human Flourishing in Work, Health, Education and Everyday Life. 2nd ed. [Tekst] / S. Joseph (Ed.). New York: John Wiley and Sons, 2015.

34. Salanova M., Llorens S., Cifre E., Martínez I. M. We need a Hero! Toward a validation of the Healthy and Resilient Organization (HERO) Model [Tekst] // Group & Organization Management. 2012. V. 37 (6). P. 785-822.

35. Shin J., Taylor M. S., Seo M. – G. Resources for change: The relationships of organizational inducements and psychological resilience to employees' attitudes and behaviors towards organizational change [Tekst] // Academy of Management Journal. 2012. V. 55. P. 727-748.

36. Tillement S., Cholez C., Reverdy T. Assessing organizational resilience: An interactionist approach [Tekst] // Management. 2009. V. 12. P. 230-265.

37. Van Breda A. D. Resilient workplaces: An initial conceptualization [Tekst] // Families in Society. 2011. V. 92 (1). P. 33-40.

Reference List

1. Anan'ev B. G. Chelovek kak predmet poznaniya = Person as a knowledge subject [Tekst] / Leningr. ordena Lenina gos. un-t im. A. A. Zhdanova, Fak. psihologii. – L. : Izd-vo Leningr. un-ta, 1968. – 339 s.

2. Berezovskaja, R. A. Zhiznesposobnost' i professional'noe blagopoluchie lichnosti = Viability and professional wellbeing of the personality [Tekst] / R. A. Berezovskaja // Zhiznesposobnost' cheloveka: individual'nye, professional'nye i social'nye aspekty = Viability of the person: individual, professional and social aspects / otv. red. A. V. Mahnach, L. G. Dikaja. – M. : Institut psihologii RAN, 2016. – S. 538-555.

3. Berezovskaja, R. A. Professional'noe blagopoluchie: problemy i perspektivy psihologicheskikh issledovanij = Professional wellbeing: problems and prospects of psychological researches [Tekst] / R. A. Berezovskaja // Psihologicheskie issledovanija = Psychological researches. – 2016. – T. 9. – № 45. – S. 2.

4. Boush G. D. Klasterij v jekonomike: nauchnaja teorija, metodologija issledovanija, koncepcija upravlenija = Clusters in economy: scientific theory, research methodology, concept of management [Tekst] / G. D. Boush. – Omsk, 2013. – 159 s.

5. Boush, G. D. Klasterij predpriyatij. Terminologicheskaja nechetkost' i opredelenie ponjatija = Clusters of the enterprises. Terminological illegibility and definition of a concept [Tekst] / G. D. Boush // Vestnik Omskogo un-ta. – 2009. – № 3.

6. Boush, G. D., Razumov, V. I. Novyj podhod k konstruirovaniyu definicij jekonomicheskikh kategorij (na primere biznes-klastera) = New approach to design definitions of economic categories (on the example of a business cluster) [Tekst] / G. D. Boush, V. I. Razumov // Zhurnal jekonomicheskoy teorii. – 2010. – № 4.

7. Valieva, F. I. Reziliantnost' kak faktor social'no-professional'noj adaptacii = Resilience as factor of social and professional adaptation [Tekst] / F. I. Valieva // Vestnik SPbGU. Ser. 12. Psihologija. Sociologija. Pedagogika = Bulletin of St. Petersburg State University. Series 12. Psychology. Sociology. Pedagogics. – 2014. – Vyp. 2. – S. 39-50.

8. Kondratenko, O. A. Psihologicheskaja struktura professional'noj zhiznesposobnosti lichnosti = Psychological structure of the personality's professional viability [Tekst] / O. A. Kondratenko // Aktual'nye voprosy sovremennoj nauki. – 2010. – № 10. – S. 143-151.

9. Laktionova, A. I. Strukturno-urovnevaja organizacija zhiznesposobnosti cheloveka: metasistemnyj podhod = Structural and level organization of the person's viability: metasytem approach [Tekst] / A. I. Laktionova // Lichnost' professionala v sovremennom mire = The identity of the professional in the modern world / otv. red. L. G. Dikaja, A. L. Zhuravlev. – M. : Institut psihologii RAN, 2013. – S. 109-126.

10. Mandrikova, E. Ju. Lichnostnyj potencial v organizacionnom kontekste = Personal potential in the organizational context [Tekst] / E. Ju. Mandrikova // Lichnostnyj potencial. Struktura i diagnostika = Personal potential. Structure and diagnostics / pod red. D. A. Leont'eva. – M. : Smysl, 2011. – S. 469-490.

11. Nestik, T. A. Zhiznesposobnost' social'noj grupy: osnovnye podhody k izucheniju = Viability of social group: main approaches to study [Tekst] / T. A. Nestik // Zhiznesposobnost' cheloveka: individual'nye, professional'nye i social'nye aspekty = Viability of the person: individual, professional and social

aspects / *otv. red. A. V. Mahnach, L. G. Dikaja. – M. : Institut psihologii RAN, 2016. – 755 s.*

12. Pljushheva, O. A. Zhiznesposobnost' specialista v kontekste professional'noj dejatel'nosti = Viability of the expert in the context of professional activity [Tekst] / O. A. Pljushheva // Institut psihologii Rossijskoj Akademii nauk. Organizacionnaja psihologija i psihologija truda = The Institute of psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and work psychology. – 2017. – Т. 183□2. – № 3. – S. 155.

13. Postyljakova, Ju. V. Resursnyj potencial sub#ekta professional'noj dejatel'nosti = Resource potential of the subject of professional activity [Tekst] / Ju. V. Postyljakova // Social'naja psihologija truda: teorija i praktika = Social psychology of work: theory and practice Т. 1 / *otv. red. L. G. Dikaja, A. L. Zhuravlev. – M. : Institut psihologii RAN, 2010. – С. 226-243.*

14. Ryl'skaja, E. A. Psihologicheskaja koncepcija zhiznesposobnosti cheloveka = Psychological concept of the person's viability [Tekst] : monografija / E. A. Ryl'skaja. – Cheljabinsk : Poligraf-Master, 2013. – 336 s.

15. Ryl'skaja, E. A., Kuznecova, Ju. N. Professional'naja zhiznesposobnost' kak predmet nauchnogo issledovanija = Professional viability as a subject of scientific research [Tekst] / E. A. Ryl'skaja, Ju. N. Kuznecova // *Jeffektivnost' lichnosti, gruppy i organizacii: problemy, dostizhenija i perspektivy = Efficiency of the personality, group and organization: problems, achievements and prospects: materialy Vserossijskoj nauchno-prakticheskoi konferencii Rostov-na-Donu; Kursk, 21-22 aprelja 2017 g. – M. : KREDO. – S. 77-79.*

16. Tret'jakov, P. I. professional'naja zhiznesposobnost' i kompetencii pedagogov-rukovoditelej kak pokazateli kachestva obrazovanija = Professional viability and competences of teacher-heads as indicators of education quality [Tekst] / P. I. Tret'jakov // *Sibirskij pedagogicheskij zhurnal. – 2006. – № 3. – S. 221-227.*

17. Bakker A. B., Demerouti E. The job demands-resources model: State of the art [Tekst] // *Journal of Managerial Psychology. 2007. V. 22 (3). P. 309-328.*

18. Bakker A. B., Derks D. Positive occupational health psychology [Tekst] // *Occupational health psychology / S. Leka, J. Houdmont (Eds). Oxford: Wiley-Blackwell, 2010. P. 194-224.*

19. Bakker A. B., Oerlemans W. G. M. Subjective well-being in organizations [Tekst] // *Handbook of Positive Organizational Scholarship / K. Cameron, G. Spreitzer (Eds). Oxford: Oxford University Press, 2011. R. 178-189.*

20. Bardoel A., Pettit T. M., Cieri H. D., McMillan L. Employee resilience: an emerging challenge for HRM [Tekst] // *Asia Pacific Journal of Human Resources. 2014. V. 52. P. 279-297.*

21. DeJoy D. M., Wilson M. G., Vandenberg R. J., McGrath-Higgins A. L., Griffin-Blake C. S. Assessing the impact of healthy work organization intervention [Tekst] // *Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2010. V. 83. P. 139-165.*

22. Everly G. S. Jr., Strouse D. A., Everly G. S. III. Resilient leadership [Tekst] New York: Dia Medica, 2010.

23. Fink-Sammick E. The professional resilience paradigm: Defining the next dimension of professional selfcare [Tekst] // *Professional Case Management. 2009. V. 14 (6). P. 330-332.*

24. Fletcher D., Sarkar M. Psychological resilience: a review and critique of definitions, concepts and theory [Tekst] // *European Psychologist. 2013. V. 18. P. 12-23.*

25. Handbook of adult resilience [Tekst] / J. W. Reich, A. J. Zautra, J. S. Hall (Eds). New York: Guilford, 2010.

26. Hobfoll S. E. Conservation of resources theory: Its implication for stress, health and resilience [Tekst] // *The Oxford handbook of stress, health, and coping / S. Folkman, P. E. Nathan (Eds). New York: Oxford University Press, 2010. P. 127-147.*

27. Hodliffe M. The Development and Validation of the Employee Resilience Scale (Emp-Res): The Conceptualisation of a New Model. Unpublished dissertation for the Degree of Master of Science in Applied Psychology. University of Canterbury. 2014. – URL: http://ir.canterbury.ac.nz/bitstream/10092/9184/1/thesis_fulltext.pdf (data obrashhenija: 18.01. 2018).

28. Kidd J. Understanding career counseling: theory, research and practice [Tekst]. London: Sage, 2006.

29. Lengnick-Hall C. A., Beck T. E., Lengnick-Hall M. L. Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management [Tekst] // *Human Resource Management Review. 2011. V. 21. P. 243-255.*

30. Leon M. R., Halbesleben J. R. B. Building resilience to improve employee well-being [Tekst] // *Improving employee health and well-being / A. M. Rossi, J. A. Meurs, P. L. Perrewé (Eds). Charlotte: Information Age, 2013. P. 65-82.*

31. Llorens S., Salanova M., Torrente P., Acosta H. Interventions to Promote Healthy & Resilient Organizations (HERO) from positive psychology [Tekst] // *Salutogenic organizations and change: The concepts behind organizational health intervention research / G. F. Bauer, G. J. Jenny (Eds). New York-London: Springer Publication, 2013. P. 91-106.*

32. London M. Organizational assistance in career development // *Work careers: A development alperspective [Tekst] / D. C. Feldman (Ed.). San Francisco: Jossey-Bass, 2002. P. 323-345.*

33. Positive Psychology in Practice: Promoting Human Flourishing in Work, Health, Education and Everyday Life. 2nd ed. [Tekst] / S. Joseph (Ed.). New York: John Wiley and Sons, 2015.

34. Salanova M., Llorens S., Cifre E., Martínez I. M. We need a Hero! Toward a validation of the Healthy and Resilient Organization (HERO) Model [Tekst] // *Group & Organization Management. 2012. V. 37 (6). P. 785-822.*

35. Shin J., Taylor M. S., Seo M. – G. Resources for change: The relationships of organizational inducements and psychological resilience to employees' attitudes and behaviors towards organizational change [Tekst] // *Academy of Management Journal. 2012. V. 55. P. 727-748.*

36. Tillement S., Cholez C., Reverdy T. Assessing organizational resilience: An interactionist approach [Tekst] // *Management. 2009. V. 12. P. 230-265.*

37. Van Breda A. D. Resilient workplaces: An initial conceptualization [Tekst] // *Families in Society. 2011. V. 92 (1). P. 33-40.*