

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

13.00.08 Теория и методика профессионального образования

УДК 37.032.5

DOI: 10.37493/2307-907X.2021.1.21

Банщикова Татьяна Николаевна, Соколовский Максим Леонидович

ОСОЗНАННАЯ САМОРЕГУЛЯЦИЯ КАК ПРЕДИКТОР ЖИЗНЕСТОЙКОСТИ СУБЪЕКТА В СИТУАЦИИ СМЕНЫ ВИДА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ¹

В статье рассматривается проблема психологических предикторов жизнестойкости у субъектов в ситуации смены вида профессиональной деятельности. Гипотезой исследования выступило предположение, что имеются гендерные различия в предикторах жизнестойкости, осознанная саморегуляция вносит существенный вклад в систему показателей жизнестойкости. В процессе реализации эмпирического исследования на выборке 161 респондента (мужчин – 90, женщин – 71) были получены данные о гендерных особенностях трудовой мотивации и ее взаимосвязи с интегральным показателем жизнестойкости. Методом моделирования структурными уравнениями были построены модели психологических предикторов жизнестойкости через призму гендерного аспекта. Обсуждаются эмпирические данные, подтверждающие предположение, что осознанная саморегуляция вносит существенный вклад в жизнестойкость субъекта в ситуации смены вида профессиональной деятельности и опосредствует влияние мотивационных предикторов.

Ключевые слова: осознанная саморегуляция, жизнестойкость, субъект труда, профессиональная деятельность, смена вида деятельности, медиаторная роль, профессиональная мотивация.

Tatiana Banshchikova, Maxim Sokolovsky
**CONSCIOUS SELF-REGULATION AS A Predictor of an Subject's VITALITY
IN THE SITUATION OF CHANGING THE TYPE OF PROFESSIONAL ACTIVITY:
GENDER ASPECT**

The article deals with the problem of psychological predictors of resilience in subjects in a situation of changing the type of professional activity. The hypothesis of the study was the assumption that there are gender differences in the predictors of resilience, and conscious self-regulation makes a significant contribution to the system of indicators of resilience. In the process of implementing empirical research on the choice of 161 respondents (men – 90, women – 71), data were obtained on the gender characteristics of work motivation and its relationship with the integral indicator of resilience. Models of psychological predictors of resilience through the prism of the gender aspect were constructed using the method of modeling by structural equations. Empirical data are discussed that confirm the assumption that conscious self-regulation makes a significant contribution to the subject's viability in a situation of changing the type of professional activity and mediates the influence of motivational predictors.

Key words: conscious self-regulation, vitality, subject of labor, professional activity, change of types of activity, mediator role, professional motivation.

Введение / Introduction. В настоящее время рынок труда динамичен: ускоряется рабочий ритм, повышаются требования к выполнению трудовых задач, возникают новые профессии, модифицируются уже существующие и т. п. Все это выступает условием необходимости систематического повышения квалификации и даже смены вида профессиональной деятельности. Смена

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, проект № 19-013-00308 А «Саморегуляция как ресурс жизнестойкости субъекта в условиях смены вида профессиональной деятельности».

вида профессиональной деятельности обусловлена как внешними социально-экономическими факторами, так и внутренними – психологическими: поиск своего «я» и желание раскрыться или полная самореализация в текущем виде деятельности, разочарование в профессии, профессиональное выгорание, усталость и др. [3; 10].

Психологические исследования показывают, что неопределенность в ситуации смены вида профессиональной деятельности, как и в ситуации безработицы, оказывает разрушающее, травмирующее воздействие на психику человека, вызывая деструктивные состояния [9; 17], вынужденную деформацию стиля жизни человека [4], нарушает ощущение времени, потерю смысла жизни, обуславливая снижение эффективности стратегий совладания, ресурсов жизнестойкости [14].

Жизнестойкость понимается как способность трансформировать стрессогенные обстоятельства в жизненный опыт, способность справляться с онтологической тревогой. Анализ психологических исследований по проблеме жизнестойкости человека [5; 12; 15; 16] показал, что недостаточно раскрыты источники и ресурсы жизнестойкости человека в ситуации смены вида профессиональной деятельности, не определена гендерная специфика предикторов жизнестойкости. Ученые отмечают, что способы психологического преодоления кризиса преломляются через призму полоролевых стереотипов [13; 14].

Изучение психологических механизмов преодоления кризиса, в том числе и в ситуации вынужденной смены вида профессиональной деятельности [1; 11] позволяет рассматривать осознанную саморегуляцию и трудовую мотивацию как ресурсы жизнестойкости, позволяющие преодолеть состояние кризиса. Осознанная саморегуляция произвольной активности человека выступает универсальным и специальным ресурсом достижения целей [6]. Ресурсная роль саморегуляции подтверждается исследованиями [7], в которых доказана зависимость продуктивности достижения жизненных целей от развития системы осознанной саморегуляции.

Гипотезой исследования выступило предположение: осознанная саморегуляция вносит существенный вклад в систему показателей жизнестойкости субъекта в ситуации смены вида профессиональной деятельности. Имеются гендерные различия в предикторах жизнестойкости.

Цель исследования – построение и анализ моделей регуляторных и личностных предикторов жизнестойкости мужчин и женщин в условиях смены вида профессиональной деятельности.

Материалы и методы / Materials and methods. В исследовании принял участие 161 респондент с высшим образованием, в возрасте от 22 до 55 лет, мужчин – 90, женщин – 71.

Для сбора данных был сформирован диагностический пакет методик. С целью оценки развития осознанной саморегуляции был использован опросник «Стиль саморегуляции поведения – ССПМ» [8], предполагающий оценку следующих регуляторно-личностных особенностей: планирование, моделирование, программирование, оценка результатов, гибкость, самостоятельность, общий уровень саморегуляции.

Для определения типа трудовой мотивации работника использовались:

- тест оценки мотивации Мотуре (Мотайп) [2]. В модели выделяются четыре базовых типа мотивации достижения и один тип мотивации избегания. Типы мотивации достижения: инструментальный (И); профессиональный (Пр); патриотический (Па); хозяйский (Х). Тип мотивации избегания – люмпенизированный (Л);
- тест жизнестойкости в русскоязычной адаптации англоязычного опросника Hardiness Survey, разработанного американским психологом Сальваторе Мадди (Maddi) в 1984 году [5];
- математико-статистическая обработка данных, проводившаяся в среде SPSS статкласс, с путём расчёта описательных статистик, t-критерия Стьюдента, а также применения метода моделирования структурными уравнениями (SEM) при помощи компьютерной программы IBM SPSS AMOS 25.

Результаты и обсуждение / Results and discussion. На первом этапе исследования были установлены гендерные различия в показателях жизнестойкости и осознанной саморегуляции испытуемых в ситуации смены вида профессиональной деятельности.

На рисунке 1 представлены гендерные различия в преобладании типа трудовой мотивации респондентов. Инструментальный тип является преобладающим для субъектов, находящихся в ситуации смены вида профессиональной деятельности, для таких мужчин и женщин сама работа не является сколько-нибудь значимой ценностью и рассматривается только как источник заработка. Но их интересуют не любые деньги, а именно заработок, поэтому они будут работать с максимальной отдачей, если их труд будет справедливо оплачиваться. Данный тип мотивации встречается у 68 % женщин, это больше, чем у мужчин (61 % соответственно), таким образом, социально-экономическая ситуация в стране и мире нивелирует стереотип «мужчина должен получать зарплату больше, чтобы обеспечивать семью».

Профессиональный тип мотивации также значим для субъектов в ситуации профессионального выбора. Интересная работа, возможность самовыражения и доказательство (не только окружающим, но и себе) того, что готов справиться с трудным заданием, которое не каждому посильно, – выступают значимыми факторами для 28 % женщин и 24 % мужчин.

Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что в ситуации поиска работы ни мужчины, ни женщины не готовы выполнять свою работу с максимальной отдачей, не настаивая на высокой оплате, они не готовы взять на себя дополнительную ответственность ради достижения результатов общего дела, им не важно общественное признание. Вместе с тем они и не стремятся минимизировать свои трудовые усилия, сами активны и не относятся негативно к активности других – низкие значения люмпенизированного, патристического и хозяйского типа мотивации.

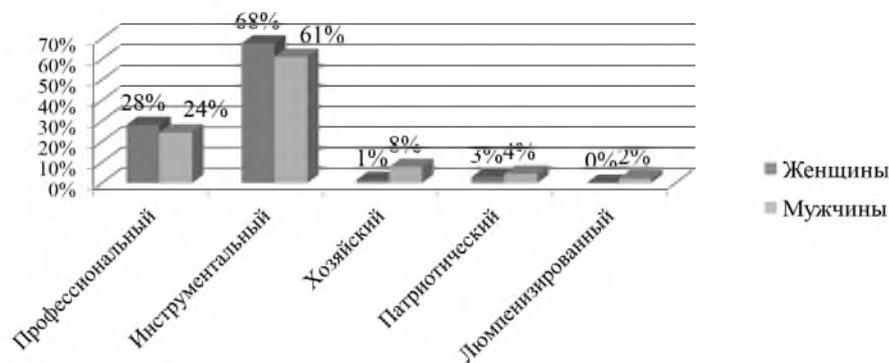


Рис. 1. Результаты гендерных различий трудовой мотивации

В таблице представлены значимые различия в показателях осознанной саморегуляции, жизнестойкости по типу трудовой мотивации мужчин и женщин.

Таблица

Гендерные различия в показателях саморегуляции и жизнестойкости в зависимости от трудовой мотивации респондентов

Показатели	Смешанная выборка			Профессиональный тип мотивации			Инструментальный тип мотивации		
	Ж	М	Р	Ж	М	Р	Ж	М	Р
Моделирование	5,7	6,6	0,0095	6,5	7,1	0,3270	5,5	6,2	0,0578
Жизнестойкость	79,8	90,4	0,0012	91,1	96,4	0,3697	75,8	86,0	0,0099
Вовлечённость	34,4	38,4	0,0097	39,4	41,3	0,4691	32,6	36,2	0,0509
Контроль	28,8	34,3	0,0000	32,9	35,5	0,2607	27,3	33,0	0,0008

Для смешанной выборки установлены значимые различия между средними арифметическими по регуляторному процессу «моделирование», по интегральному показателю жизнестойкости и по отдельным компонентам жизнестойкости – вовлеченность и контроль. Все показатели более выражены у мужской выборки. Мужчины более способны выделять значимые условия достижения целей как в текущей ситуации, так и в перспективе, они более вовлечены в происходящее, стремятся найти нечто стоящее и интересное для себя, считают, что сами выбирают собственную деятельность, свой путь.

Дальнейшее выявление структуры взаимосвязи профессиональной мотивации, компонентов осознанной саморегуляции и жизнестойкости испытуемых производилось при помощи моделирования структурными уравнениями (SEM) с учётом гендерной принадлежности испытуемых.

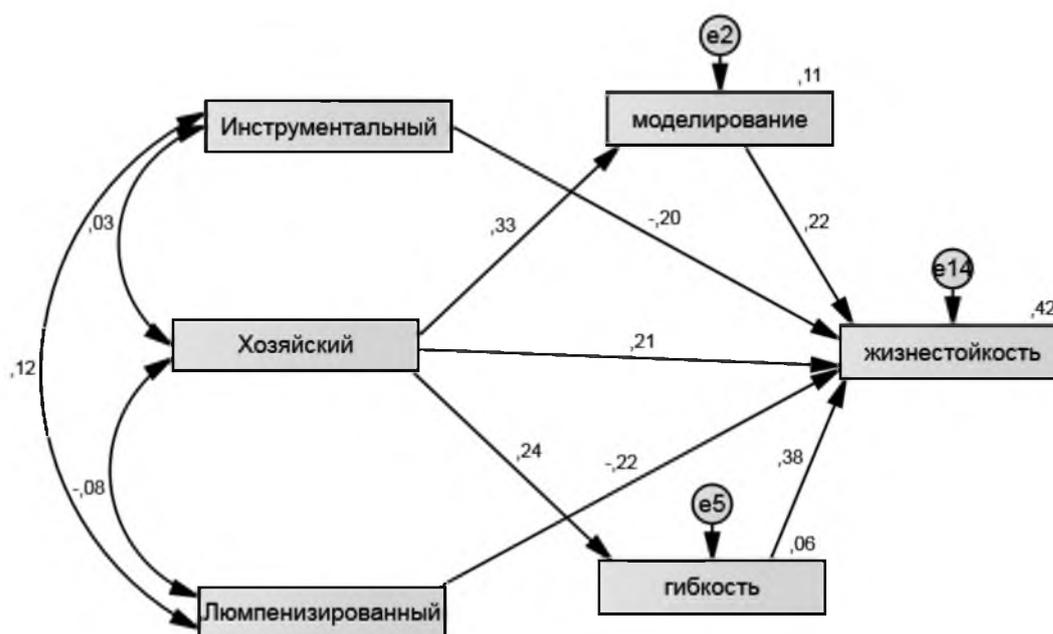


Рис. 2. Структурная модель предикторов жизнестойкости для мужской выборки

Полученная модель предикторов жизнестойкости для мужской выборки (рис. 2) включает независимые переменные: типы профессиональной мотивации, компоненты осознанной саморегуляции и зависимую переменную – интегральный показатель жизнестойкости.

Полученная модель позволяет описать специфику влияния саморегуляции и мотивации на жизнестойкость мужчин. Осознанная саморегуляция представлена регуляторным процессом «моделирование» и регуляторно-личностным свойством «гибкость». При помощи моделирования структурными уравнениями доказано, что у мужчин черты, свойственные инструментальному, хозяйскому и люмпенизированному типам мотивации непосредственно влияют на показатели жизнестойкости. При этом только черты хозяйского типа положительно взаимосвязаны с жизнестойкостью, как непосредственно, так и опосредованно, через регуляторный механизм саморегуляции моделирование регуляторно-личностное свойство гибкость. Когда работа не является для мужчин сколько-нибудь значимой ценностью и рассматривается только как источник заработка и других благ (черты инструментального типа), когда в целом невысока мотивация к эффективной работе (черты люмпенизированного типа) – снижается вероятность успешного разрешения ситуации смены вида профессиональной деятельности.

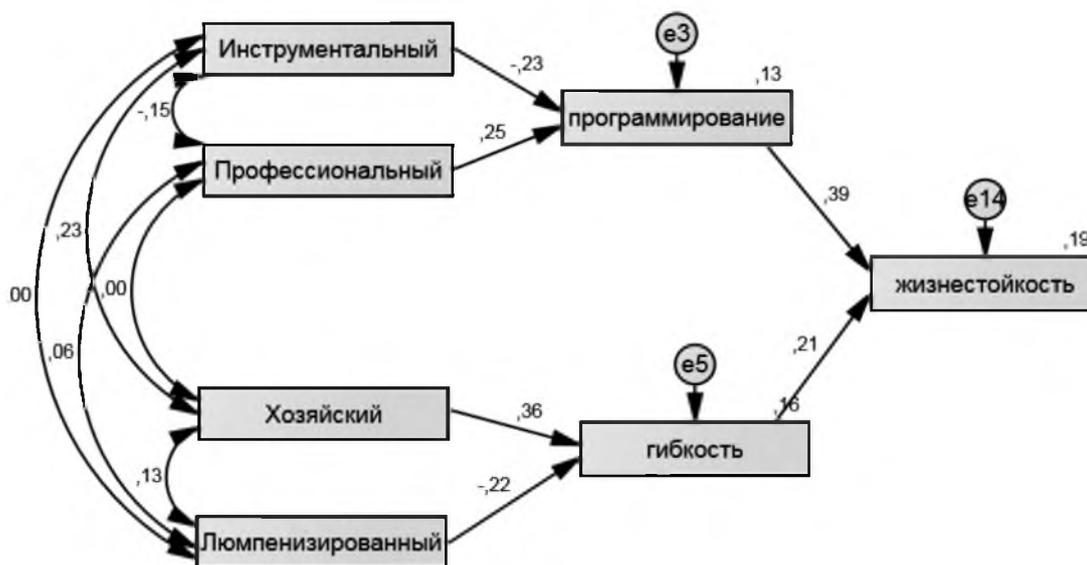


Рис. 3. Структурная модель предикторов жизнестойкости для женской выборки.

Структурная модель предикторов жизнестойкости женщин (рис. 3) в ситуации смены вида профессиональной деятельности также позволяет описать специфику взаимосвязи компонентов осознанной саморегуляции и типов профессиональной мотивации на жизнестойкость. Опосредующая роль осознанной саморегуляции представлена регуляторным процессом «программирование» и регуляторно-личностным свойством «гибкость». Структура предикторов жизнестойкости женщин в ситуации смены профессиональной деятельности более сложна, чем у мужчин. В структурную модель вошли индивидуальные личностные проявления четырёх типов мотивации (а не трёх, как у мужчин): инструментальной, профессиональной, хозяйской и люмпенизированной. В рамках моделирования структурными уравнениями доказано, что элементы трудовой мотивации женщин не связаны с их жизнестойкостью непосредственно, они могут запустить систему регуляторных процессов и влиять на жизнестойкость опосредованно, при помощи таких медиаторов, как «программирование» и «регуляторная гибкость». При этом, как и для мужчин, черты инструментального и люмпенизированного типов мотивации способствуют снижению показателей жизнестойкости женщин, но только не непосредственно, а опосредованно, за счет отрицательной связи с регуляторными показателями программирования и гибкости соответственно. Для профессиональной и хозяйской мотивации свойственна обратная тенденция, чем больше они развиты, тем выше показатели жизнестойкости у женщин в ситуации смены профессиональной деятельности. Влияние здесь тоже опосредовано, за счёт медиаторной роли программирования и гибкости соответственно.

Заключение / Conclusion. Таким образом, полученные результаты позволяют говорить о гендерных различиях в профессиональной мотивации субъектов в ситуации смены вида профессиональной деятельности. Установлены гендерные различия в модели взаимосвязи профессиональной мотивации и жизнестойкости. Структурная модель предикторов жизнестойкости на мужской выборке показывает, что у мужчин все три типа мотивации вносят непосредственный значимый вклад в показатели жизнестойкости и только хозяйский тип мотивации влияет на жизнестойкость опосредованно через саморегуляцию. Структурная модель предикторов жизнестойкости на женской выборке показывает, что трудовая мотивация не вносит непосредственного значимого вклада в жизнестойкость женщин, а лишь опосредованно, через компоненты осознанной саморегуляции актуализирует интегральный показатель жизнестойкости. Полученные результаты позволяют говорить о медиаторной роли осознанной саморегуляции во взаимосвязи трудовой мотивации и жизнестойкости. Осознанная саморегуляция может выступать системообразующим

фактором в системе предикторов жизнестойкости. С одной стороны, она позволяет компенсировать и преодолевать некоторые ограничения мотивационных особенностей, с другой – выступать медиатором влияния на жизнестойкость.

ЛИТЕРАТУРА И ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ

1. Банщикова, Т. Н. Значение осознанной саморегуляции и трудовой мотивации в адаптации к ситуации смены вида профессиональной деятельности / Т. Н. Банщикова, М. Л. Соколовский // Личностные и регуляторные ресурсы достижения образовательных и профессиональных целей в эпоху цифровизации : международная научно-практическая онлайн-конференция, 22–23 октября 2020 г. / отв. за выпуск Т. Н. Банщикова, Е. А. Фомина, В. И. Моросанова; ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет». – Москва : Знание-М, 2020. – С. 380–391. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_44128592_61245400.pdf (дата обращения: 10.11.2020). – Текст : электронный.
2. Герчиков, В. И. Типологическая концепция трудовой мотивации. Ч. 1 / В. И. Герчиков. // Мотивация и оплата труда : электронный научный журнал. – 2005. – URL: <https://grebennikon.ru/article-wvgs.html> (дата обращения: 10.11.2020). – Текст : электронный
3. Иванова, Т. Ю., Леонтьев, Д. А., Современные проблемы изучения личностных ресурсов в профессиональной деятельности / Т. Ю. Иванова, Д. А. Леонтьев, Е. Н. Осин, Е. И. Рассказова, Н. В. Кошелева // Организационная психология. – 2018. – Т. 8. – № 1. – С. 85–121. – URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2018-8-1/218051322.html> (дата обращения: 22.11.2020). – Текст : электронный.
4. Иванова, Т. Ю., Рассказова, Е. И. Жизнестойкость как фактор совладания с требованиями на рабочем месте / Т. Ю. Иванова, Е. И. Рассказова // Психология стресса и совладающего поведения: ресурсы. здоровье, развитие : Международная научная конференция / отв. ред.: Т. Л. Крюкова, М. В. Сапорова, С. А. Хазова ; Костромской государственной университет имени Н. А. Некрасова. – Москва, 2016. – С. 155–157. – Текст : непосредственный.
5. Леонтьев, Д. А. Тест жизнестойкости / Д. А. Леонтьев, Е. И. Рассказова. – Москва : Смысл, 2006. – 63 с. – Текст : непосредственный.
6. Моросанова, В. И. Актуальные направления исследования осознанной саморегуляции в образовании и профессиональном самоопределении / В. И. Моросанова. // Личностный ресурс субъекта труда в изменяющейся России : Международная научно-практическая конференция, 17–19 октября 2018 г. / отв. за вып. Т. Н. Банщикова, Е. А. Фомина, В. И. Моросанова ; ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет». – Ставрополь, 2018. – С. 9–16. – Текст : непосредственный.
7. Моросанова, В. И. Осознанная саморегуляция как метасистема психологических ресурсов достижения целей и саморазвития человека / В. И. Моросанова // Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии. Результаты и перспективы развития : материалы конференции / отв. за вып. А. Л. Журавлёв, В. А. Кольцова ; ФБГУН «Психологический институт Российской академии образования». – Москва : Институт психологии РАН, 2017. – С. 501–509. – Текст : непосредственный.
8. Моросанова, В. И. Диагностика саморегуляции человека / В. И. Моросанова, И. Н. Бондаренко. – Москва : Когито-центр, 2015. – С. 125–141. – Текст : непосредственный.
9. Петунова, С. А. Психологическое благополучие безработных (на примере безработных Чувашской республики) / С. А. Петунова, Н. В. Григорьева // Качество и конкурентоспособность в XXI веке : материалы XVI Международной научно-практической конференции, 26–27 апреля, 2018 г., ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет имени И. Н. Ульянова». – Чебоксары : Чувашский госуниверситет имени И. Н. Ульянова. – С. 227–232. – Текст : непосредственный.
10. Поварёнков, Ю. П. Структурно-уровневый подход к классификации кризисов профессионализации человека / Ю. П. Поварёнков // Ярославский педагогический вестник. – 2020. – № 2 (113). – С. 131–139. – Текст : непосредственный.
11. Поварёнков, Ю. П. Развитие системы саморегуляции деятельности в процессе профессионализации личности / Ю. П. Поварёнков, А. Э. Цымбалюк // Личностные и регуляторные ресурсы достижения образовательных и профессиональных целей в эпоху цифровизации : Международная научно-практическая онлайн-конференция, 22–23 октября 2020 г. / отв. за вып. Т. Н. Банщикова, Е. А. Фомина, В. И. Моросанова ; ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет». – Москва : Знание-М, 2020. – С. 617–630. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_44128611_69743325.pdf (дата обращения: 18.11.2020). – Текст : электронный.

12. Рассказова, Е. И. Психологическая саморегуляция достижения целей в разных сферах: результаты проспективного исследования / Е. И. Рассказова // Личностный ресурс субъекта труда в изменяющейся России : Международная научно-практическая конференция, 17–19 октября 2018 г. / отв. за вып. Т. Н. Банщикова, Е. А. Фомина, В. И. Моросанова ; ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет». – Ставрополь, 2018. – С. 197–203. – Текст : непосредственный.
13. Соломонов, В. А. Саморегуляция и ценностные ориентации субъекта на этапе освоения нового вида профессиональной деятельности: гендерная специфика / В. А. Соломонов // Интеграция педагогической науки и практики в современных условиях : сборник научных трудов / под ред. В. К. Шаповалова, И. Ф. Игропуло. – Ставрополь : Изд-во СКФУ, 2020. – С. 28–35. – Текст : непосредственный.
14. Чуйкова, Т. С. К вопросу о гендерной обусловленности реагирования в ситуации негарантированной работы / Т. С. Чуйкова // Гендерные режимы современного общества: мозаика сценариев маскулинности и феминности : Международная научно-практическая конференция, 16–17 мая 2019 г. / Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы. – Уфа : Изд-во «Диалог», 2019. – С. 165–171. – Текст : непосредственный.
15. Eschleman, K. J. Organizational factors related to attracting job seekers higher in hardiness / K. J. Eschleman, D. Mast, Q. Coppler & J. Nelson // International Journal of Selection and Assessment. – 2019. – № 27(2). – Pp. 169–179. – doi:10.1111/ijasa.12245.
16. Maddi, S. R. Hardiness enhances effectiveness and fulfillment / S. R. Maddi // Encyclopedia of Mental Health. – 2016. – Pp. 294–297. – doi:10.1016/b978-0-12-397045-9.00211-1.
17. Tentama, F. The impact of hardiness and social support on work stress / F. Tentama, N. Swastiningsih & Subardjo. // Advanced Science Letters. – 2017. – 23(12). – Pp. 12648–12651. – doi:10.1166/asl.2017.10837.

REFERENCES AND INTERNET RESOURCES

1. Banshnikova, T. N. Znachenie osoznannoj samoreguljicii i trudovoj motivacii v adaptacii k situacii smeny vida professional'noj dejatel'nosti (The value of conscious self-regulation and work motivation in adaptation to the situation of changing the type of professional activity) / T. N. Banshnikova, M. L. Sokolovskij // Lichnostnye i reguljatornye resursy dostizhenija obrazovatel'nyh i professional'nyh celej v jepohu cifrovizacii : Mezhdunarodnaja nauchno-prakticheskaja onlajn-konferencija. – Moskva : Znanie-M, 2020. – S. 380–391. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_44128592_61245400.pdf
2. Gerchikov, V. I. Tipologicheskaja koncepcija trudovoj motivacii (Typological concept of labor motivation). Ch. 1 // Motivacija i oplata truda : jelektronnyj nauchnyj zhurnal. – 2005. – URL: <https://grebennikon.ru/article-wvgs.html>
3. Ivanova, T. Ju. Sovremennye problemy izuchenija lichnostnyh resursov v professional'noj dejatel'nosti (Modern problems of studying personal resources in professional activity) / T. Ju. Ivanova, D. A. Leont'ev, E. N. Osin, E. I. Rasskazova & N. V. Kosheleva // Organizacionnaja psihologija. – 2018. – Vol. 8 (1). – S. 85–121. – URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2018-8-1/218051322.html>
4. Ivanova, T. Ju. Zhiznestojkost' kak faktor sovladanija s trebovanijami na rabochem meste (Hardiness as a factor in coping with the requirements at the workplace) / T. Ju. Ivanova & E. I. Rasskazova // Psihologija stressa i sovladajushhego povedenija: resursy, zdorov'e, razvitie / Kostromskoj gosudarstvennyj universitet imeni N. A. Nekrasova. – Moskva, 2016. – S. 155–157.
5. Leont'ev, D. A. Test zhiznestojkosti (Hardiness test) / D. A. Leont'ev & E. I. Rasskazova. – Moskva : Smysl, 2006.
6. Morosanova, V. I. Aktual'nye napravlenija issledovanija osoznannoj samoreguljicii v obrazovanii i professional'nom samoopredelenii (Actual directions of research of conscious self-regulation in education and professional self-determination) / V. I. Morosanova // Lichnostnyj resurs sub'ekta truda v izmenjajushhejsa Rossii : Mezhdunarodnaja nauchno-prakticheskaja konferencija, 17–19 oktjabrja 2018. – Stavropol', 2018. – S. 9–16.
7. Morosanova, V. I. Osoznanaja samoreguljacija kak metasistema psihologicheskikh resursov dostizhenija celej i samorazvitija cheloveka (Conscious self-regulation as a metasystem of psychological resources for achieving goals and human self-development) / V. I. Morosanova // Fundamental'nye i prikladnye issledovanija sovremennoj psihologii. Rezul'taty i perspektivy razvitija : materialy konferencii. – Moskva : Institute of Psychology RAN, 2017. – S. 501–509.
8. Morosanova, V. I., Bondarenko, I. N. Diagnostika samoreguljicii cheloveka (Diagnostics of human self-regulation) / V. I. Morosanova, I. N. Bondarenko. – Moskva : Kogito-centr, 2015. – S. 125–141.

9. Petunova, S. A. Psihologicheskoe blagopoluchie bezrabotnyh: na primere bezrabotnyh Chuvashskoj respubliki (Psychological wellbeing of the unemployed: on the example of the unemployed of the Chuvash Republic) / S. A. Petunova, N. V. Grigor'eva // Kachestvo i konkurentosposobnost' v XXI veke : materialy XVI Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii, 26–27 aprelja. – Cheboksary : Chuvashskij Gosudarstvennyj Universitet imeni I. N. Ulyanova, 2018. – S. 227–232.
10. Povarjonkov, J. P. Strukturno-urovnevyy podhod k klassifikacii krizisov professionalizacii cheloveka (Structural-level approach to the classification of crises of human professionalization) / J. P. Povarjonkov // Yaroslaskii Pedagogicheskii vestnik. – 2020. – № 2 (113). – S. 131–139.
11. Povarjonkov, J. P. Razvitie sistemy samoreguljacii dejatel'nosti v processe professionalizacii lichnosti (Development of the system of self-regulation of activity in the process of professionalization of the personality) / J. P. Povarjonkov, A. J. Cymbaljuk // Lichnostnye i reguljatornye resursy dostizhenija obrazovatel'nyh i professional'nyh celej v jepohu cifrovizacii : Mezhdunarodnaja nauchno-prakticheskaja onlajn-konferencija, 22–23 oktjabrja 2020. – Moskva : Znanie-M, 2020. – S. 617–630. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_44128611_69743325.pdf
12. Rasskazova, E. I. Psihologicheskaja samoreguljacija dostizhenija celej v raznyh sferah: rezul'taty prospektivnogo issledovanija (Psychological self-regulation of achieving goals in different spheres: results of a prospective study) / E. I. Rasskazova // Lichnostnyj resurs sub'ekta truda v izmenjajushhejsja Rossii : Mezhdunarodnaja nauchno-prakticheskaja konferencija, 17–19 oktjabrja 2018. – Stavropol', 2018. – S. 197–203.
13. Solomonov, V. A. Samoreguljacija i cennostnye orientacii sub'ekta na jetape osvoenija novogo vida professional'noj dejatel'nosti: gendernaja specifika (Self-regulation and value orientations of the subject at the stage of mastering a new type of professional activity: gender specificity) Integracija pedagogicheskoy nauki i praktiki v sovremennyh uslovijah : sbornik nauchnyh trudov. – Stavropol' : Izd-vo SKFU, 2020. – S. 28–35.
14. Chujkova, T. S. K voprosu o gendernoj obuslovlennosti reagirovanija v situacii negarantirovannoj raboty (On the issue of gender conditioning of response in a situation of non-guaranteed work) / T. S. Chujkova // Gendernye rezhimy sovremennogo obshhestva: mozaika scenarijev maskulinosti i feminnosti : Mezhdunarodnaja nauchno-prakticheskaja konferencija, 16–17 maja 2019 g. / Bashkirskij Gosudarstvennyj Pedagogicheskij Universitet imeni M. Akmulla. – Ufa : Izd-vo «Dialog», 2019. – S. 165–171.
15. Eschleman, K. J. Organizational factors related to attracting job seekers higher in hardiness / K. J. Eschleman, D. Mast, Q. Coppler & J. Nelson // International Journal of Selection and Assessment. – 2019. – № 27 (2). – S. 169–179. – doi:10.1111/ijsa.12245.
16. Maddi, S. R. Hardiness enhances effectiveness and fulfillment. – Encyclopedia of Mental Health, 2016. – Pp. 294–297. – doi:10.1016/b978-0-12-397045-9.00211-1.
17. Tentama, F. The impact of hardiness and social support on work stress / F. Tentama, N. Swastiningsih & Subardjo. Advanced Science Letters. – 2017. – № 23 (12). – Pp. 12648–12651. – doi:10.1166/asl.2017.10837.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Банищикова Татьяна Николаевна, кандидат психологических наук, доцент, руководитель научно-образовательного центра психологического сопровождения личностно-профессионального развития Института образования и социальных наук ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет». E-mail: sevkav@mail.ru

Соколовский Максим Леонидович, кандидат психологических наук, ведущий научный сотрудник научно-образовательного центра психологического сопровождения личностно-профессионального развития Института образования и социальных наук ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет». E-mail: msokolovskii@ncfu.ru

INFORMATION ABOUT AUTHORS

Tatyana Banshchikova, Kandidat nauk (PhD equivalent), 19.00.07 – pedagogical psychology, associate professor, head of the Scientific and educational center for psychological support of personal and professional development, Institute of Education and Social Sciences, North-Caucasus Federal University. E-mail: sevkav@mail.ru

Maksim Sokolovskii, Kandidat nauk (PhD equivalent), 19.00.07 – pedagogical psychology, Leading research associate at Scientific and educational center for psychological support of personal and professional development, Institute of education and social sciences, North-Caucasus Federal University. E-mail: msokolovskii@ncfu.ru