

П. А. Семянищева

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ СТРЕССА В СИТУАЦИИ ОТРАСЛЕВЫХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ (НА КОНТИНГЕНТЕ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ)

В статье представлены результаты исследования совладающего поведения (СП) военнослужащих (42 офицеров) на начальном этапе реформирования Вооруженных Сил РФ. Определены основные стресс-факторы профессиональной деятельности и организационной среды, проанализированы мотивационные ресурсы преодоления стресса и часто применяемые модели СП, дана характеристика особенностей субъективной оценки качества жизни военнослужащих в период проведения реформ. Показано, что различия в отношении военнослужащих к социально-экономической обстановке и инновационным преобразованиям в армии взаимосвязаны с эффективностью актуализируемых моделей СП; в качестве косвенного показателя эффективности функционирования данных моделей выступает уровень удовлетворенности работой. Установлено, что опорными ресурсами успешного преодоления инновационного стресса для военнослужащих являются мотивационная ориентация на сохранение себя в выбранной профессии и социально ориентированные модели СП.

Ключевые слова: профессиональный стресс, ресурсы преодоления стресса, совладающее поведение (СП), отраслевые и организационные инновации, удовлетворенность работой, качество жизни.

This article presents the study of military personnel coping behaviour during the first stage the Armed Forces reforming. The investigation of the main stress factors in organizational environment, description of the frequently used coping behaviour models, perception of the quality of life and overall situation in the army have been done. The results show that the different perception of the socio-economic situation and innovation processes connected with the coping models efficiency, which is indirectly reflected in the job satisfaction level. The supporting coping resources are: motivational trend to continue chosen professional activity and socially oriented coping behaviour.

Key words: occupational stress, coping resources, coping behavior, branch-wise and organizational innovations, work satisfactions, quality of life.

Семянищева Полина Андреевна — аспирант кафедры психологии труда и инженерной психологии ф-та психологии МГУ имени М.В. Ломоносова. *E-mail:* polina-du@mail.ru

Работа выполнена под руководством канд. психол. наук А.С. Кузнецовой.

Актуальность изучения психологических копинг-ресурсов, или ресурсов *совладающего поведения* (СП), в условиях широкомасштабных отраслевых и организационных преобразований обусловлена задачами выявления системных механизмов адаптивной саморегуляции функциональных состояний профессионалов. В настоящее время во многих отраслях общественной жизни высокая степень динамичности инновационной организационной среды связана с постоянным обновлением требований к специалисту с точки зрения его соответствия изменениям в содержании и условиях труда (Зинченко, 2011). При этом высокая степень инновационной готовности и проактивная позиция профессионала способствует более успешной адаптации к условиям инновационного стресса (Кузнецова, 2011; Леонова и др., 2012; Либина, 2008; Leonova, 1996; Leonova et al., 2010).

Ресурсы преодоления стресса интерпретируются как внешние и внутренние возможности, которые человек использует для предотвращения или преодоления стрессовых состояний (Крюкова, 2007; Постылякова, 2010). К внешним ресурсам СП относятся социальная поддержка, материальное благополучие, удовлетворяющие человека условия жизни; к внутренним — хорошее состояние здоровья, продуктивный жизненный опыт, мотивационная направленность на преодоление стресса, широкий спектр физиологических и психологических возможностей, позволяющих успешно противостоять действию стрессогенных факторов, а также удовлетворенность трудом и успешная самореализация в выбранной профессии (Бодров, 2010; Крюкова, 2007; Леонова, 2007; Либина, 2008; Hobfoll, 2001; Schwarzer, Scholz, 2000).

В некоторых видах труда значительную роль в успешной профессиональной адаптации к действию профессиональных и организационных стрессоров играют мотивационные ресурсы, источниками которых являются осознание общественной ценности результатов своего труда, сохранность ожиданий от полученной профессии, стремление развиваться в выбранной сфере (Постылякова, 2010). К таким видам профессионального труда традиционно относили и специалистов Вооруженных Сил (ВС) (Лопань, 2004; Филимонов, 2002). Настоящее исследование, выполненное на профессиональном контингенте военнослужащих, посвящено анализу мотивационных, поведенческих и социальных ресурсов СП в процессе проведения широкомасштабных реформ.

14 октября 2008 г. Министерство обороны РФ анонсировало начало очередного реформирования российской армии с целью повышения способности ВС противостоять современным военным угрозам. Указом Президента РФ от 29.12.2008 г. № 1878 «О некоторых вопросах Вооруженных Сил Российской Федерации» была установле-

на штатная численность войск в один миллион человек; количество офицерских должностей планировалось снизить до 15% от общей численности военнослужащих. Основной идеей реформ стало сохранение наиболее подготовленных и мотивированных на службу кадров, а также повышение их денежного довольствия. В связи с этим в конце 2008 г. началась массовая аттестация военнослужащих (Приказ Министра обороны Российской Федерации от 2.08.2008 г. № 400 «О награждении деньгами офицеров Вооруженных Сил Российской Федерации»). На момент исследования специалисты в системе ВС вследствие недостаточной информированности и отсутствия психологической готовности к радикальным переменам переживали психологическое давление фактора неопределенности и находились под действием инновационного стресса, что важно учитывать при анализе основных стресс-факторов труда офицеров.

Цель и задачи исследования

Цель: анализ особенностей субъективной оценки военнослужащими качества своей жизни и степени стрессогенности факторов организационной среды как основы для выявления степени эффективности актуализируемых моделей СП в условиях реформы. *Предмет исследования:* субъективные представления об основных профессиональных и жизненных стресс-факторах и степень эффективности используемых средств преодоления стрессового состояния.

Основные задачи исследования: 1. Анализ субъективного образа качества жизни (КЖ) и стрессогенных факторов труда обследуемых специалистов. 2. Анализ удовлетворенности работой как результирующей характеристики степени эффективности СП. 3. Выявление особенностей СП в сложившейся социально-экономической ситуации на этапе кадровой реформы.

Методика

С целью сбора эмпирических данных был сформирован диагностический пакет, включающий несколько методик. Изучение показателей удовлетворенности работой, оценки КЖ, уровня и причин стресса с последующей интерпретацией их роли в актуализации конкретных ресурсов СП проводилось при помощи опросника «Оценка качества жизни» И.А. Гундарова и А.А. Полесского (Практикум..., 2005), опросника трудового стресса Ч. Спилбергера в адаптации А.Б. Леоновой и С.Б. Величковой (2002) и анкеты «Оценка удовлетворенности работой» В.А. Розановой (Верещагина, 2003).

Для изучения содержательных характеристик СП с целью последующего их сопоставления с особенностями труда были выбраны опросники: «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях» (КПСС —

CISS) Н. Эндлера и Дж. Паркера в адаптации Т.Л. Крюковой (2007) и «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» С. Хобфолла в адаптации Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой (2003). В данных методиках испытуемым предлагается оценить по 5-балльной шкале особенности своего обычного поведения и типичные переживания в различных напряженных (стрессовых) ситуациях. При этом первый опросник измеряет три основных стиля СП: проблемно-ориентированный копинг (ПОК), эмоционально-ориентированный копинг (ЭОК), копинг, ориентированный на избегание (КОИ); второй опросник построен на основе многоосевой модели СП, предполагающей выявление 9 моделей поведения в условиях стресса. Обе методики были включены в диагностический пакет с целью выявления особенностей, относящихся к различным уровням реализации СП.

Процедура. Заполнение методик происходило на условиях полной анонимности и конфиденциальности. Участникам предлагался конверт, в котором содержались анкета для получения общих сведений о человеке и бланки методик с инструкциями. По желанию могла быть дана обратная связь по индивидуальным результатам участника (при условии сообщения кодового обозначения, отмеченного в анкете). Особых ограничений по времени и месту заполнения методик не давалось. Полученные данные обрабатывались при помощи статистического пакета SPSS 16.0 для Windows.

Выборка. В исследовании приняли участие 42 офицера ВС со средним сроком выслуги 7 лет. Все респонденты мужчины в возрасте 20—29 лет с высшим профессиональным образованием; на момент исследования 18 состояли в браке, 7 из них имели детей.

Анализ результатов

Обработка и интерпретация данных были проведены в два этапа: (1) анализ особенностей СП всей выборки респондентов и (2) сравнение СП в группах обследуемых с высокой и низкой удовлетворенностью своей работой.

1. Особенности СП всей выборки респондентов. На основании результатов заполнения опросника трудового стресса для всей выборки военнослужащих было выделено 19 основных стресс-факторов трудовой деятельности и организационной среды. С помощью факторного анализа было выявлено 6 укрупненных блоков, объединяющих субъективно значимые факторы развития трудового стресса: «неравномерность нагрузки и жесткие сроки выполнения задач», «невыполнение коллегами своих обязанностей», «ограниченные возможности продвижения по службе», «высокая ответственность при работе на неподходящем оборудовании», «отсутствие позитивной обратной связи в трудных профессиональных ситуациях» и «неприятная или сверхурочная нагрузка». Корреляционный анализ

взаимосвязей данных блоков с индексом неудовлетворенности работой показал, что последние два фактора наиболее сильно связаны с уровнем неудовлетворенности офицеров своей работой (коэффициент корреляции Спирмена составил 0.306, $p=0.048$ и 0.500, $p=0.001$ соответственно). При этом в целом по выборке показатель неудовлетворенности работой составил 39.21 ($\sigma=8.924$) балла из 70 возможных, что несколько превышает средний уровень по шкале, рассчитанной на любую группу работников (Верещагина, 2003).

Данные результаты с учетом специфики протекания процесса кадровых реформ можно предположительно интерпретировать следующим образом: в условиях инновационных преобразований переживание ситуаций неопределенности в оценке перспектив своего профессионального будущего, отсутствие ясности в оплате труда, страх увольнения из ВС выступают как основные источники неудовлетворенности работой. Кадровые реформы повлекли за собой пессимистическое отношение к переменам, во многом связанное с недостаточной информированностью о происходящих изменениях.

Далее было выявлено, что неудовлетворенность трудом связана с субъективным восприятием КЖ обследуемых. Корреляционный анализ показал, что наиболее сильно неудовлетворенность работой связана с оценкой показателей материального достатка (-0.550 , $p=0.000$), места жительства (-0.372 , $p=0.015$), отдыха (-0.312 , $p=0.045$) и положения в обществе (-0.391 , $p=0.010$).

Исследование представлений обследуемых о характере активизации копинг-ресурсов показало, что применение ПОК выражено на среднем уровне ($M=55.26$, $\sigma=7.673$), а ЭОК активизируется значительно реже ($M=33.38$, $\sigma=8.012$). Интересно, что выше среднего выражен КОИ ($M=45.40$, $\sigma=9.683$). Анализ корреляционных взаимосвязей неудовлетворенности работой с показателями стилей и моделей СП позволил установить значимые связи с моделью поведения, основанной на противопоставлении себя и других (0.352 , $p=0.022$), и ПОК (0.367 , $p=0.017$).

Методом регрессионного анализа было выявлено, что наибольший вклад в степень выраженности неудовлетворенности работой вносят следующие показатели: материальный достаток ($\beta=-0.439$), неприятная или сверхурочная нагрузка ($\beta=0.410$), ПОК ($\beta=0.235$), срок службы ($\beta=-0.166$). Регрессионная модель объясняет 0.584 дисперсии (рис. 1).

Итак, результаты первого этапа исследования продемонстрировали, что обследуемые находятся в трудной жизненной ситуации, вызванной психологической неготовностью к принятию инновационных преобразований, а также объективно трудными условиями жизни и профессионального труда. Можно предположить, что в такой ситуации для отдельных респондентов характерным стало

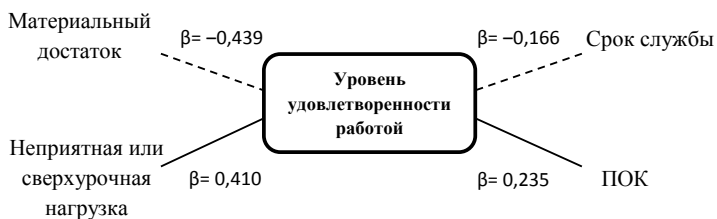


Рис. 1. Регрессионная модель взаимосвязей показателей качества жизни, трудовых стресс-факторов, способов совладания, демографических параметров выборки и неудовлетворенности работой. Сплошной линией показаны прямые связи, штриховой — обратные

стремление разрешить проблему, но по причине невозможности переломить ситуацию и успешно адаптироваться к отраслевым кадровым реформам или же из-за применения недостаточно эффективных моделей СП (в частности, асоциальных действий) восприятие ситуации не изменялось и офицеры оставались неудовлетворенными своей работой.

Полученные результаты позволяют определенным образом понять соотношение копинг-ресурсов и субъективную интерпретацию текущих обстоятельств своей жизни и работы. Начнем с того, что КЖ в целом (работа, семья, бытовые условия, возможность отдохнуть) военнослужащие оценивают как нормальное ($M=65.50$, $\sigma=12.361$). Они высоко оценивают такой внешний ресурс совладания, как наличие социальной поддержки ($M=85.95$, $\sigma=16.829$). Как известно, на выбор человеком способов совладания с трудной ситуацией во многом влияет его отношение к проблеме, а также направленность на ее разрешение, наличие стремления изменить ситуацию (Либина, 2008). Средний уровень неудовлетворенности работой в целом по выборке и наличие некоторой направленности на разрешение проблем позволяют предположить актуализацию у специалистов внутренних, мотивационных ресурсов совладания с инновационным стрессом. При этом результат действия выбранных моделей СП выражается в уровне неудовлетворенности работой, который можно рассматривать как интегративный критерий эффективности функционирования копинг-ресурсов (Леонова и др., 2012).

2. СП у офицеров с высокой и низкой удовлетворенностью своей работой. На втором этапе исследования была поставлена задача выделения наиболее часто актуализируемых стратегий и моделей СП у военнослужащих, удовлетворенных своей работой или имеющих минимальные признаки неудовлетворенности (*группа 1*, 14 человек, показатель неудовлетворенности ≤ 34 баллов), и неудовлетворенных (*группа 2*, 14 человек, показатель неудовлетворенности ≥ 42 баллов).

Корреляционный анализ показал, что в *группе 1* уровень удовлетворенности сильно связан со стресс-фактором необходимости выполнять работу за других (0.573, $p=0.032$). Можно считать, что респонденты этой группы воспринимают свою работу в сложившейся обстановке как привычную и достаточно психологически комфортную, и только выполнение дополнительной работы за других вызывает рост недовольства.

В *группе 2* уровень неудовлетворенности работой связан с выраженностью стресс-факторов наличия неприятных обязанностей и противоречивых поручений (0.540, $p=0.046$) и негативного отношения к организации в целом (0.621, $p=0.018$). Также установлены корреляционные связи с такими показателями субъективной оценки КЖ, как положение в обществе (-0.583, $p=0.029$), работа (-0.641, $p=0.013$), степень удовлетворенности духовных потребностей (-0.634, $p=0.015$), социальная поддержка (-0.690, $p=0.006$), здоровье, благополучие родственников (-0.568, $p=0.034$) и жизнь в целом (-0.612, $p=0.020$). Респонденты данной группы более остро воспринимают действие трудовых стресс-факторов, касающихся содержания работы и восприятия организации в обществе, а также менее высоко оценивают свое КЖ по названным показателям, что, безусловно, не может не влиять на степень неудовлетворенности профессиональным трудом.

Сравнение двух групп по критерию Манна—Уитни показало, что респонденты *группы 2* (неудовлетворенные своей работой) менее высоко оценивают КЖ по параметрам материального достатка ($z=-2.679$, $p=0.007$), района проживания ($z=-2.026$, $p=0.043$) и работы ($z=-1.979$, $p=0.048$). Более стрессовыми для них являются такие факторы давления текущей профессиональной и организационной ситуации, как ограниченные возможности профессионального роста ($z=-3.087$, $p=0.002$), несоответствие поручаемых задач профессиональным обязанностям ($z=-1.959$, $p=0.050$) и несправедливость в оплате труда ($z=-2.187$, $p=0.029$). Для респондентов *группы 1* (удовлетворенных) более стрессовыми являются такие факторы, как необходимость незамедлительно принимать ответственные решения ($z=-2.572$, $p=0.010$), наличие шума и посторонних помех в производственных помещениях ($z=-2.354$, $p=0.019$) и конфликты с другими подразделениями организации ($z=-2.514$, $p=0.012$).

Из приведенных результатов видно, что не вполне удовлетворены работой те военнослужащие, которые менее высоко оценивают возможности профессионального роста, оплату труда, соответствие заданий профессиональным обязанностям, а также в меньшей степени удовлетворены своим статусом, социальной поддержкой и отношением общества к армии, благополучием своей семьи. Удовлетворенные работой офицеры в большей степени беспокоятся по

поводу уровня ответственности за свою работу и межличностных и внешних факторов, мешающих работе.

Что касается степени актуализации различных моделей СП, то результаты показали, что неудовлетворенные работой респонденты чаще активизируют модель СП «асоциальные действия», основанную на противопоставлении себя группе ($M=20.71$, $\sigma=4.428$).

Проанализируем корреляционные связи показателей КЖ, трудовых стресс-факторов и различных моделей СП у респондентов групп 1 и 2.

Группа 1 (удовлетворенные работой). Для представителей этой группы (рис. 2) в большей степени характерны пассивные стратегии преодоления стресса. Так, необходимость выполнять поручения, не соответствующие профессиональным обязанностям, отрицательно коррелирует с применением ассертивной модели поведения. Переживание стрессоров, касающихся повышенной нагрузки, ответственности за работу и отсутствия поддержки руководства, наличие определенного стажа работы связано с использованием ЭОК и КОИ, а также моделей, предполагающих обращение к социуму. Низкая оценка материальных условий и удовлетворения духовных потребностей связана с меньшим применением осторожных и большим использованием импульсивных действий. В данном случае респонденты эмоционально сфокусированы на ситуации, в результате чего в большей мере используют пассивные, прямые и просоциальные стратегии

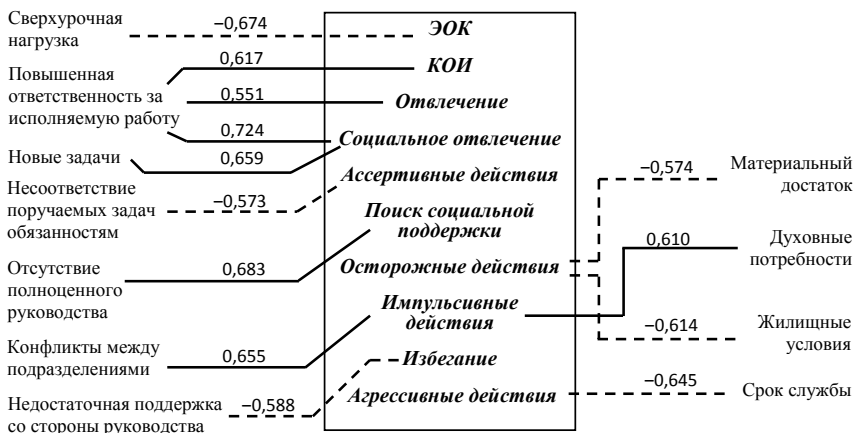


Рис. 2. Модель корреляционных связей эмпирических показателей факторов трудового стресса, оценок КЖ, стратегий и моделей СП по группе 1 (удовлетворенных работой). Уровень значимости полученных связей варьируется в диапазоне 0.002—0.03. Прямые корреляции обозначены сплошной линией, обратные — штриховой

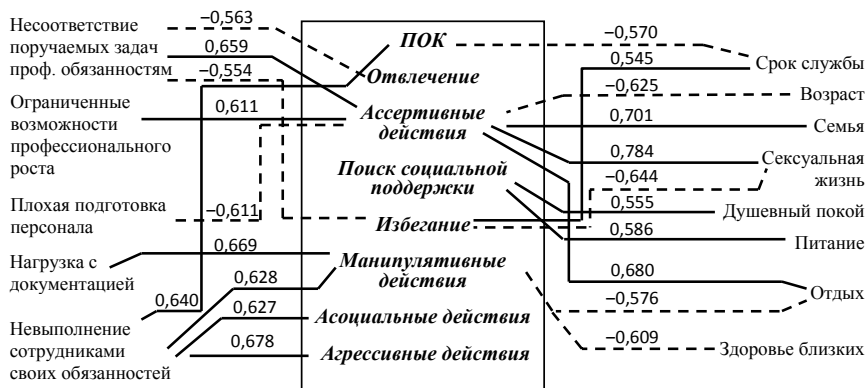


Рис. 3. Модель корреляционных связей эмпирических показателей факторов трудового стресса, оценок КЖ, стратегий и моделей СП в группе 2 (неудовлетворенных работой). Уровень значимости полученных связей варьируется в диапазоне 0.001—0.049. Прямые корреляции обозначены сплошной линией, обратные — штриховой

СП, которые можно признать достаточно успешными, если принять во внимание высокий уровень удовлетворенности работой. Тем не менее отсутствие в репертуаре активных и непрямых стратегий СП не представляется эффективным, так как может быть результатом восприятия затруднительных ситуаций как неконтролируемых и, следовательно, не подразумевающих возможность изменения, в результате чего чаще актуализируются ресурсы ЭОК (Водопьянова, Старченкова, 2003; Практикум..., 2005).

Группа 2 (неудовлетворенные работой). Респонденты данной группы (рис. 3) воспринимают текущую профессиональную ситуацию как доступную для контроля и стремятся к ее активному разрешению. Переживание трудовых стресс-факторов, связанных с содержанием работы, возможностями профессионального роста и качеством работы коллег прямо коррелирует со степенью выраженности проблемно-сфокусированных и непрямых стратегий СП, а также с такой «здоровой» моделью СП, как, например, ассертивные действия. Обратные корреляции получены в отношении избегания и ухода от разрешения проблем. В репертуаре этих респондентов присутствуют и просоциальные действия. Степень актуализации копинг-ресурсов напрямую связана с высокой оценкой КЖ по параметрам «семья», «сексуальная жизнь», «отдых», «душевный покой», «питание». Наряду с активными, непрямыми и просоциальными присутствуют и иные поведенческие программы, включающие агрессивные и асоциальные действия, избегание и отвлечение. При этом частота применения модели КОИ отрицательно связана со сроком службы

респондентов, а использование ПОК и ассертивные действия обратно коррелируют как со сроком службы, так и с возрастом офицеров. Таким образом, можно считать, что для неудовлетворенных работой респондентов характерно более частое обращение к асоциальным и пассивным моделям СП. Возможно, это объясняется интерпретацией офицерами своей профессиональной ситуации как не зависящей от собственных усилий по ее изменению (Водопьянова, Старченкова, 2003; Практикум..., 2005). Следствием постепенного привыкания к таким условиям работы все чаще становится ЭОК.

Выводы

1. Частое применение ЭОК у обследованных военнослужащих связано с несколько пессимистичной оценкой профессиональных и жизненных перспектив на начальном этапе проведения военных реформ. Вместе с тем с целью адаптации к действию инновационных стресс-факторов военнослужащие актуализируют различные ресурсы СП. Они сохраняют мотивационную направленность на продолжение службы в армии; стремятся к развитию и совершенствованию в военной сфере, достижению высокого профессионального статуса. Мотивационная направленность на профессиональное развитие в выбранной сфере в целом по выборке подтверждается умеренно выраженным уровнем неудовлетворенности работой. Мотивационные ресурсы преодоления трудных жизненных ситуаций можно рассматривать как основные в активе СП офицеров.

2. Ориентируясь на преодоление неизбежных в ходе инновационного процесса проблем, военнослужащие проявляют в том числе стили и стратегии активного преодоления ситуации. Эффективность подобных поведенческих проявлений косвенно подтверждается высокими субъективными оценками ряда показателей КЖ у части респондентов. В среднем для обследованной выборки характерна ориентация и на просоциальное СП, что позволяет говорить о значимости социальных ресурсов для преодоления напряженных ситуаций. В то же время часть респондентов также задействуют и менее успешные модели СП — асоциальные, агрессивные, импульсивные действия и избегание. Данные модели копинг-поведения можно считать в целом неэффективными, так как уровень неудовлетворенности работой у применяющих эти модели военнослужащих более высок.

Таким образом, кадровое реформирование в ВС неизбежно приводит к росту напряженности и возникновению дополнительных стресс-факторов в жизни и профессиональной деятельности офицеров-военнослужащих. В зависимости от субъективной оценки степени напряженности сложившейся ситуации актуализируются различные ресурсы совладающего поведения, эффективность функционирования которых отражается на уровне удовлетворен-

ности работой. При этом можно констатировать наличие в целом проактивной позиции обследованных военнослужащих в период реформирования ВС и выделить мотивационные и социальные копинг-ресурсы как основу для успешного преодоления инновационного стресса.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Бодров В.А. Удовлетворенность работой как социальная и психологическая детерминанты профессиональной пригодности субъекта труда // Социальная психология труда: теория и практика / Под ред. Л.Г. Дикой, А.Л. Журавлева. М.: ИП РАН, 2010. Т. 1. С. 227—243. [**Bodrov V.A.** (2010). *Udovletvorennoct rabotoy kak sotsialnaya i psihologicheskaya determinanty professionalnoy prigodnosti sub'ekta truda. Sotsialnaya psihologiya truda: teoriya i praktika* / Pod red. Dikoy L.G., Zhuravleva A.L. Moskva: Institut Psihologii RAN, 1, 227—243]

Верещагина Л.А. Оценка удовлетворенности работой // Практикум по психологии менеджмента / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб.: Речь, 2003. С. 181—184. [**Vereshchagina L.A.** (2003). *Otsenka udovletvorennosti rabotoy. Praktikum po psihologii menedzhmenta* / Pod red. Nikiforova G.S., Dmitriyevoy M.A., Snetkova V.M. Sankt-Peterburg: Rech, 181—184]

Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Стратегии и модели преодолевающего поведения // Практикум по психологии менеджмента / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб.: Речь, 2003. С. 311—321. [**Vodop'yanova N.E., Starchenkova E.S.** (2003). *Strategii i modeli preodolevayushchego povedeniya. Praktikum po psihologii menedzhmenta* / Pod red. Nikiforova G.S., Dmitriyevoy M.A., Snetkova V.M. Sankt-Peterburg: Rech, 311—321]

Зинченко Ю.П. Методологические основы психологии безопасности // Национальный психологический журнал. 2011. № 2(6). С. 11—14. [**Zinchenko U.P.** (2011). *Metodologicheskie osnovy psihologii bezopasnosti. Natsionalniy Psihologicheskiy Zhurnal*, 2 (6), 11—14]

Крюкова Т.Л. Методы изучения совладающего поведения: три копинг-шкалы. Кострома: Авантитул, 2007. [**Kryukova T.L.** (2007). *Metody izucheniya sovladayushchego povedeniya: tri koping-shkaly. Kostroma: Avantitul*]

Кузнецова А.С. Нарушения адаптивной саморегуляции состояния сотрудников в процессе организационных инноваций // Психология саморегуляции в XXI веке / Под ред. В.И. Моросановой. СПб.: Нестор-История, 2011. С. 375—384. [**Kuznetsova A.S.** (2011). *Narusheniya adaptivnoy samoregulyatsii sostoyaniya sotrudnikov v protsesse organizatsionnyh innovatsiy. Psihologiya samoregulyatsii v XXI veke* / Pod red. Morosanovoy V.I. Sankt-Peterburg: Nestor-Istoriya, 375—384]

Леонова А.Б. Структурно-интегративный подход к анализу функциональных состояний человека // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 2007. № 1. С. 87—104. [**Leonova A.B.** (2007). *Strukturno-integrativniy podhod k analizu funktsionalnyh sostoyaniy cheloveka. Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psihologiya*, 1, 87—104]

Леонова А.Б., Величковская С.Б. Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности // Психология психических состояний /

Под ред. А.О. Прохорова. Казань, 2002. Вып. 4. С. 326—343. [Leonova A.B., Velichkovskaya S.B. (2002). Differentsialnaya diagnostika sostoyaniy snizhennoy rabotosposobnosti. *Psihologiya psihicheskikh sostoyaniy* / Pod red. Prohorova A.O. Kazan, 4, 326—343]

Леонова А.Б., Мотовилина И.А., Абдуллаева М.М. Психологическая адаптация профессионалов к инновационной среде российских организаций // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / Под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. М.: ИП РАН, 2012. Вып. 3. С. 55—80. [Leonova A.B., Motovilina I.A., Abdullaeva M.M. (2012). Psihologicheskaya adaptatsiya professionalov k innovatsionnoy srede rossiyskikh organizatsiy. *Aktualnye problemi psihologii truda, inzhenernoy psihologii i ergonomiki* / Pod red. Bodrova V.A., Zhuravleva A.L. Moskva: Institut psihologii RAN, 3, 55—80]

Либина А.В. Совладающий интеллект: человек в сложной жизненной ситуации. Москва: Эксмо, 2008. [Libina A.B. (2008). Sovladayushchiy intellect: chelovek v slozhnoy zhiznennoy situatsii. Moskva: Eksmo]

Лопань А.В. Психологические аспекты военной службы. Москва: МАИ, 2004. [Loran A.B. (2004). Psihologicheskie aspekty voennoy sluzhbi. Moskva: MAI]

Постылякова Ю.В. Ресурсный потенциал субъекта профессиональной деятельности // Социальная психология труда: теория и практика / Под ред. Л.Г. Дикой, А.Л. Журавлева. М.: ИП РАН, 2010. Т. 1. С. 227—243. [Postylyakova Yu.V. (2010). Resursniy potentsial sybektа professionalnoy deyatel'nosti. *Sotsialnaya psihologiya truda: teoriya i praktika* / Pod red. Dikoy L.G., Zhuravleva A.L. Moskva: Institut psihologii RAN, 1, 227—243]

Практикум по психологии здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова и др. СПб.: Питер, 2005. [Praktikum po psihologii zdorov'ya (2005) / Pod red. Nikiforova G.S. i dr. Sankt-Peterburg: Piter]

Приказ Министра обороны Российской Федерации от 2.08.2008 г. № 400 «О награждении деньгами офицеров Вооруженных Сил Российской Федерации» [Электронный ресурс] / Официальный сайт Министерства обороны РФ. — Режим доступа <http://www.mil.ru/849/11873/1062/1347/1816/13139/index.shtml?id=50793>, свободный. [Prikaz Ministra oborony Rossiyskoy Federatsii ot 2.08.2008 g. № 400 “O nagrazhdenii dengami ofitserov Vooruzhennyh Sil Rossiyskoy Federatsii” [Elektronnyy resurs] / Ofitsialnyy sayt Ministerstva oborony RF. — Rezhim dostupa <http://www.mil.ru/849/11873/1062/1347/1816/13139/index.shtml?id=50793>, svobodniy]

Указ Президента РФ от 29.12.2008 г. № 1878 «О некоторых вопросах Вооруженных Сил Российской Федерации» (выписка) [Электронный ресурс] / Официальный сайт президента России. — Режим доступа <http://text.document.kremlin.ru/SESSION/PILOT/main.htm>, свободный. [Ukaz prezidenta RF ot 29.12.2008 g. № 1878 “O nekotorykh voprosah Vooruzhennyh Sil Rossiyskoy Federatsii” (vypiska) [Elektronnyy resurs] / Ofitsialnyy sayt prezidenta Rossii. — Rezhim dostupa <http://text.document.kremlin.ru/SESSION/PILOT/main.htm>, svobodniy]

Филимонов Д.А. Военная психология: Курс лекций. Пенза, 2002. [Filimonov D.A. (2002). Voennaya psihologiya: Kurs lektsiy. Penza]

Hobfoll, S.E. (2001) The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 3, 433—452

Leonova, A.B. (1996). Occupational Stress, Personnel Adaptation, and Health. In C.D. Spielberger, I.G. Sarason (Eds.). *Stress and emotion: anxiety, anger, and curiosity* (Vol. 16, 109—125), Washington, DC

Leonova, A.B., Kuznetsova, A.S., Barabanshchikova, V.V. (2010). Self-Regulation Training and Prevention of Negative Human Functional States at Work: Traditions and Recent Issues in Russian Applied Research. *Psychology in Russia: State of the Art*, 3, 482—507

Schwarzer, R., Scholz, U. (2000, August). Cross-cultural assessment of coping resources: The general perceived self-efficacy scale. *Paper presented at the Asian Congress of Health Psychology: Health Psychology and Culture* (pp. 12—13), Tokyo, Japan

Поступила в редакцию
24.08.12