

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Тверской государственный университет»

Институт психологии РАН

СУБЪЕКТ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СРЕДА:
ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Монография

Под редакцией
А.Л. Журавлева, Т.А. Жалагиной,
Е.А. Журавлевой, Е.Д. Короткиной

ТВЕРЬ 2019

УДК 159.9:331
ББК Ю956
С89

Рецензенты:

Заместитель директора Института психологии РАН по научной работе,
член-корреспондент РАН,
доктор психологических наук, профессор
Юревич А.В.

Профессор кафедры Психологического обеспечения профессиональной деятельности
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет»,
доктор психологических наук, доцент
Водопьянова Н.Е.

Коллектив авторов:

Вместо введения – Журавлев А.Л., Жалагина Т.А., Журавлева Е.А.; гл. 1 – Грачев А.А., гл. 2 – Посохова С.Т., Чернякевич Е.Ю.; гл. 3 – Копылова Н.В., Якушенко А.А.; гл. 4 – Лобанова Т.Н.; гл. 5 – Хусяинов Т.М.; гл. 6 – Пряжникова Е.Ю., Пряжников П.Н.; гл. 7 – Никифоров Г.С., Гофман О.О.; гл. 8 – Водопьянова Н.Е., Никифоров Г.С., Шингаев С.М., Столярчук Е.А.; гл. 9 – Рябов В.Б.; гл. 10 – Жалагина Т.А.; гл. 11 – Тасевска Д.Х., Чавдарова В.А.; гл. 12 – Короткина Т.И., Мельникова А.А.; гл. 13 – Китова Д.А.; гл. 14 – Нестик Т.А.; гл. 15 – Ребрилова Е.С.; гл. 16 – Гудименко Ю.Ю., Журавлева Е.А.; гл. 17 – Короткина Е.Д., Мисоченко А.Э.

С89 Субъект труда и организационная среда: проблемы взаимодействия в условиях глобализации: монография / под ред. Журавлева А.Л., Жалагиной Т.А., Журавлевой Е.А., Короткиной Е.Д. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2019. – 340 с.

ISBN 978-5-7609-1454-5

Монография объединяет современные концепции и исследования в психологии труда, организационной и социальной психологии, психологии управления по проблеме взаимодействия субъекта и организационной среды. Раскрывается роль психологии и всех компонентов психологического знания в изучении вопросов благополучия работника и организации в условиях глобальных изменений.

Книга предназначена как для специалистов, так и для читателей, заинтересованных в развитии современного российского общества. Тщательный анализ психологических факторов развития науки и социума делает книгу полезной для психологов-практиков и психологов-исследователей, а также для представителей смежных профессий – социологов, медиков, педагогов. Содержание монографии может быть использовано в процессе профессиональной подготовки бакалавров, магистров и аспирантов психологических факультетов. Представленные в монографии материалы свидетельствуют о сохранении научных традиций и продолжении научного обсуждения результатов современных исследований по психологическим проблемам организации.

УДК 159.9:331
ББК Ю956

© Тверской государственный университет, 2019
© Институт психологии РАН, 2019
© Коллектив авторов, 2019

ISBN 978-5-7609-1454-5

СОДЕРЖАНИЕ

Взаимодействие субъекта труда и организационной среды как предмет психологического исследования в условиях глобальных изменений (Вместо введения)	4
РАЗДЕЛ 1. Трансформация взаимодействия работника и организации в условиях глобальных изменений	11
Глава 1. Психологические основания самоактуализации российского работника	11
Глава 2. Психологические аспекты приверженности организации с разными формами собственности	33
Глава 3. Моделирование как метод исследования личности руководителя в психологии труда	47
Глава 4. Трудовые интересы работников в системе управления персоналом	63
Глава 5. «Работа 4.0»: Формирование сетевого взаимодействия на рынке труда в условиях глобализации	84
Глава 6. Профессиональная рефлексия как основа профессионального самосознания	95
РАЗДЕЛ 2. Психологические аспекты управления профессиональным здоровьем	106
Глава 7. Психология здоровья: актуальные научные направления	106
Глава 8. Применение ресурсного подхода в практике психологического обеспечения профессионального здоровья	124
Глава 9. Психологическая жизнеспособность и качество жизни человека (на примере его трудовой жизни)	140
Глава 10. Психологические особенности формирования профессиональной деформации личности субъекта труда в условиях глобализации	156
Глава 11. Сущность и профилактика синдрома эмоционального выгорания	171
Глава 12. Профессиональное выгорание и психологические способы совладания с ним у работников разных уровней крупных промышленных предприятий	188
РАЗДЕЛ 3. Организационная среда и безопасность субъектов труда в условиях глобальных изменений	201
Глава 13. Интернет как ресурс глобального взаимодействия	201
Глава 14. Последствия внедрения искусственного интеллекта и робототехнических систем в повседневную жизнь: перспективы психологических исследований	218
Глава 15. Обзор современных исследований психологического контракта субъектов труда в отечественной практике	229
Глава 16. Психология корпоративной безопасности в условиях глобализации	243
Глава 17. Трансформационные психологические игры как механизм формирования и развития у работников компетенций, необходимых в условиях глобальных изменений	265
Список литературы	279
Сведения об авторах, аннотации к главам на русском и английском языках	313

ГЛАВА 5. «РАБОТА 4.0»: ФОРМИРОВАНИЕ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ³

Введение

Трудовая деятельность сопровождает человечество на протяжении всего его существования. При этом сам труд имеет различные трактовки: в то время как одни наделяют его функцией изменения человеком мира, для других - это способ реализации потенциала человека, третьи отводят ему задачу обеспечивать жизнь, фактически «кормить» человека. Е.Ф. Молевич предложил родовое сечение понятия «труд» и выделил три соответствующих рода (общественно-организованный труд, домашний труд, любительский труд) (Молевич, 2001).

С течением времени процесс труда претерпевает серьезные трансформации, связанные с социальными и научными революциями. Меняется статус труда в обществе и отношение к тем, кто его выполняет, а также меняются формы взаимодействия и орудия труда. Важным этапом в этом процессе можно считать переход от индустриального к постиндустриальному обществу во второй половине XX века.

В настоящее время стандартная (типичная для индустриальной эпохи) занятость быстро утрачивает свою значимость, сменяясь новыми атипичными формами и видами трудовой деятельности (Сизова, 2013, с. 41-42). Если ранее схема взаимодействия между работником и работодателем заключалась в том, что первый принимает на себя обязательства по выполнению определенной работы, в определенные сроки, а второй обязуется оплачивать эту работу по зафиксированным в договоре расценкам, то в новых условиях эта схема существенно меняется.

Развитие информационно-коммуникативных технологий приводит к трансформации условий труда, изменению социальной трудовой структуры и дестандартизации рабочих мест (Стрелец, 2011, с. 265), что приводит к возникновению совершенно новых форм взаимодействия между работником и нанимателем. Теперь работник получает большую автономию, его труд все менее стандартизирован, а будущее становится менее непредсказуемо. По мнению Ульриха Бека, современное состояние может быть охарактеризовано как «Общество риска» (Бек, 2000), что в условиях «Турбулентного времени» (Вдовиченко, 2012) требует от работника повышения собственной активности и инициативности - поведения свойственного для предпринимателя

³ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта №18-011-00335 «Коэволюция естественного и искусственного как условие сохранения жизненного мира человека».

(Белобрыкина, 2017; Сизова, Хусяинов, 2017), а не работника индустриальной эпохи. Теперь он должен продавать свой труд все большему числу нанимателей, делая это максимально выгодно. В этих условиях уже нет устоявшейся в индустриальном обществе схемы «занятость-безработица», У. Бек (Бек, 2000) отмечал, что происходит перераспределение безработицы, в результате которого занятость начинает представляться в виде проектов, которые не позволяют обеспечить стабильность занятости и доходов. На основании происходящих изменений происходит постепенное размывание нормативных представлений о трудовой биографии (Тоффлер, 1986).

Меняется сам процесс производства – уход от массовости и однотипности, потребность в специалистах новых областей, постоянные инновации, все это приводит организации к необходимости внедрения новых форм взаимодействия с работниками, в том числе сетевых, которые могут обеспечить гибкость и децентрализацию. Активное развитие и распространение Интернет-технологий и доступа к Глобальной сети (на данный момент более половины жителей планеты являются пользователями (Internet live stats, 2019) привело к образованию глобальной социально-экономической среды и формированию новых организационных и институциональных структур (Красильникова, 2010). Среди них можно выделить Интернет-занятость как способ организации трудовой деятельности, которая ранее выполнялась в помещениях, предоставляемых работодателем (офисах), а теперь, при помощи Интернет-технологий, стала возможна как удаленная, надомная, мобильная.

Работник на постиндустриальном рынке труда

Значительные изменения, которые принесли Четвертая промышленная революция и Цифровые технологии (Шваб, 2016), привели к формированию концепций «Индустрия 4.0» и «Работа 4.0». В рамках первой происходит массовое внедрение киберфизических систем в производство, что меняет распределение работников в промышленном секторе. Вторая концепция акцентирует своё внимание на всем рынке труда, вне зависимости от форм трудовых отношений, сфер деятельности и других характеристик.

Концепция «Работа 4.0» выделяет такие важные вопросы, как трансформация секторов экономики и видов деятельности и влияние этих изменений на занятость; создание новых рынков и новых форм работы через цифровые платформы; проблемы, связанные с Большими данными (Big Data); взаимосвязь между использованием человеческого и машинного труда (повышение квалификации, обесценивание опыта, индивидуальная поддержка, поведенческий мониторинг и т.д.); возможность гибких условий работы в отношении времени и места; глубокие изменения в структурах организаций (Work 4.0..., 2017).

Информация как таковая в современном мире стала главным фактором производства и новым сверхценным ресурсом, которая, с развитием способов обработки, хранения и передачи, дала огромные возможности для качественного экономического роста, позволив создавать неограниченное число коммерческих площадок в Глобальной сети, снизив издержки производства, дав толчок для развития финансовых бирж и виртуальных организаций (Кулик, Коряков, Рожанская, 2017).

Высокие темпы автоматизации и информатизации приводят к сокращению числа работников не только в сфере физического труда, но и интеллектуального, что вызывает опасение многих экспертов и ученых.

Как отмечает Р.И. Капелюшников новые технологии гораздо сильнее влияют на структуру занятости, чем на ее уровень. Он пишет о том, что меняется не распределение работников по профессиональным группам, а набор задач, решаемых в рамках каждой конкретной профессии (Капелюшников, 2017). Однако, можно предположить, что даже изменение набора задач может сократить число работников, не заменив их машинами, а заменив их другими людьми, способными выполнять новый набор задач более эффективно.

В отличие от индустриальной эпохи, молодому человеку, оказавшемуся перед выбором профессионального пути, намного сложнее предположить какая профессия будет востребована и в какой сфере он сможет в дальнейшем трудоустроиться. Меняется и отношение потенциального профессионала к получению образования. Классическое образование далеко не всегда успевает за актуальными трендами, кроме того, далеко не все сферы деятельности могут быть представлены в рамках привычного образовательного пространства. Другая важная сторона трудовой деятельности в постиндустриальной экономике связана с необходимостью постоянного самосовершенствования для того, чтобы успешно конкурировать на глобальном рынке труда. При этом большое значение приобретают так называемые «Зоны обмена», где можно обновить или получить от сообщества «практиков» знания и навыки, которые необходимы для выполнения работы (Слюсарев, 2018).

В новых условиях работник вынужден меняться. Г. Перкин предложил концепцию Третьей профессиональной революции, суть которой заключается в том, что в результате глобальных изменений на рынке труда на первый план выдвигаются люди свободных профессий, которые готовы за счёт своего мышления и различных способов организации деятельности работать в различных профессиональных средах (в его работе они получили название «транспрофессионалы»). Для транспрофессионалов характерно свободное использование разнообразных методов для решения творческих задач, отказ от формальных стандартов, креативный стиль мышления, ситуативный подход по

отношению к структурным составляющим организации. Транспрофессионалы – это самозанятые работники, не привязанные к какой-либо определенной организации, поэтому свободно перемещаются из одной организационной структуры в другую.

Появление сетевых структур на рынке труда ранее было описано Д. Пинком как «нация свободных агентов», которая включала в себя фрилансеров, сотрудников с неполной или частичной занятостью, микропредпринимателей, и всех тех, кто радикально изменил взаимоотношения между трудом и капиталом (Пинк, 2005). По мнению Д. Пинка, в их число постепенно войдут лучшие специалисты.

В этих условиях работники все больше индивидуализируются, как по причине сокращения расходов организаций на персонал и привлечения работников по «контрактам с нулевым временем» (в западных странах) или гражданско-правовые формы договора (в России), так и в связи с личной ориентацией на ведение предпринимательской деятельности. На таких контрактных условиях работник получает оплату исключительно за выполненную деятельность (отработанное время), при этом время простоя, в связи с отсутствием работы, не оплачивается, как не оплачиваются отпуска, больничные и т.д.

«Возрождение» самозанятости стало одним из самых значительных событий, произошедших на современном рынке труда за последние десятилетия. После продолжительного снижения доли самозанятых на протяжении индустриальной эпохи почти во всех развитых странах, начиная с 1970-х гг. происходит возврат к этой форме труда и рост доли таких работников (Buschoff, Schmidt, 2009).

«Мягкое» трудовое законодательство и низкий уровень социального страхования выступают за развитие гибких форм занятости, которые резко расходятся со стандартными формами занятости.

В подобных условиях на рынке труда возникает большое число акторов – самозанятых работников, которые связаны с разными организациями и между собой. В результате их стратегии занятости являются относительно гибкими и в то же время сложными, а сами связи могут быть как долгосрочными и напоминать традиционную занятость, так и быть краткосрочными и одноразовыми. Изменения на рынке труда приводит, по мнению Петера Флеминга, к радикальной ответственности самозанятых, в связи с их превращением в активных экономических субъектов (Fleming, 2017). «Человек организации» постепенно вытесняется с рынка труда независимыми профессионалами (Бек, 2000).

Сетевое взаимодействие на рынке труда

Процессы глобализации затронули и рынок труда, в результате чего конкуренция становится глобальной. Сетевой способ организации профессиональной деятельности позволяет соединять работников и нанимателей по всему миру, создавая интернациональные команды для решения профессиональных задач.

В данной работе мы не будем говорить об использовании виртуальных социальных сетей, т.к. это лишь один из инструментов социального взаимодействия на рынке труда, как реальном, так и виртуальном. Отметим лишь, что это эффективный способ поиска работы (Стукен, 2008), пространство самой трудовой деятельности (Майорова, Никишин, Панкина, 2016), а также среда для взаимодействия с другими акторами Сети (Архангельская, Архангельская, 2013).

В условиях, когда организации необходимо минимизировать затраты, повысить рентабельность и гибко реагировать на запросы клиентов, именно сетевая модель может решить данную проблему. В зависимости от специфики деятельности организации могут применяться различные основания для построения сетевого взаимодействия.

Не смотря на популярность сетевых форм построение компаний, на данный момент не сложилось единого подхода для понимания его природы и характеристик. В то время как исследователи делают акцент непосредственно на самой организации и стремятся определить особенности сетевых предприятий (Усов, 2013), причем делают это, как правило, с позиции экономических наук (Котляров, 2013), мы в своей работе делаем попытку рассмотрения социальных аспектов сетевого взаимодействия работника на рынке труда.

Яркими примерами сетевых структур в России стали компании, возникшие ещё в 1990-х гг., активно использующие сетевой маркетинг и многоуровневый маркетинг (МЛМ), например, Avon или Herbalife. Подобные сетевые структуры привлекали дистрибьюторов для распространения своей продукции и, таким образом, лишь часть компании, связанная с продажами, была сетевой. Однако, распространение «финансовых пирамид» под видом сетевых компаний, отсутствие этических норм и навыков в ведении подобной деятельности привело к формированию негативного отношения к самому явлению сетевых компаний (Носкова, Хацкелевич, 2015; Сидорова, 2018).

В условиях перехода экономики к постиндустриальной, необходимость в такой сети дистрибьюторов постепенно снижается, теперь их заменяют Интернет-магазины и Интернет-реклама, привлекающая внимание потенциальных клиентов, однако до сих пор подобные структуры сохраняются. Сам клиент в большей степени интересуется не продуктами массового

производства, а более индивидуализированными, уникальными товарами. Крупные промышленные предприятия могут сменяться небольшими или выполнять заказы различных компаний, производя продукцию под различными брендами, приобретают популярность изделия «Hand Made» и экотовары. Г. Стюарт охарактеризовал происходящие изменения наступлением новой эпохи «безграничного капитализма» и прекращением промышленной неудовлетворенности (Stewart, 2013), на место которой придет «экономика совместного потребления» и «экономика совместного заработка» (Подвойский, 2016).

С развитием в России IT-сектора появляются компании, которые активно привлекают удаленных исполнителей (Интернет-работников), а в некоторых случаях сама компания представляет собой сеть, чаще всего стартапы, часть из которых превратились в крупные компании. Сетевая структура стала возможна благодаря развитию Информационно-коммуникационных систем и бурному распространению доступа к Глобальной сети.

Л.В. Земнухова, основываясь на концепции М. Кастельса, предлагает рассмотрение IT-специалистов как своего рода сетевую структуру, выдвигая метафору сети для понимания общности работников IT (Земнухова, 2014). Рассматривая рынок Интернет-труда, нельзя не отметить его сетевую структуру, где каждый участник может быть как нанимателем, так и исполнителем, где нет четкой иерархии и границ. Информационные технологии стали структуро- или формообразующими факторами при возникновении виртуального рынка труда.

Сетевые компании могут создавать как единый коллектив, основанный на сетевых контактах, когда все участники связаны между собой, взаимодействуют, сотрудничают (распределенная команда), так и сеть малосвязанных между собой людей, которые могут быть незнакомы, не иметь точек соприкосновения.

В качестве примера первой компании могут быть приведены крупные Интернет-компании, например, онлайн-школа английского языка «Skyeng» (Работа большой распределенной команды..., 2018). В этом случае сеть объединяет сотрудников компании, привлекаемых учителей и учеников. Подобная модель напоминает занятость в индустриальную эпоху, когда существует четкий график (при этом он может отличаться от «классического»), постоянные трудовые отношения, определенный доход.

Пример сети, в которой участники не связаны между собой, а взаимодействия с клиентами единичны – службы такси, построенные на основе Убер-платформ. Работа отличается большей свободой: будучи самозанятым, работник имеет возможность сам выбирать свой график, выполняемые заказы и т.д., что повышает возможные риски. Данные сетевые структуры характеризуются динамичностью в отношении существующих правил и

требований, остающихся в рамках действующего законодательства.

Как мы видим, сетевое взаимодействие на современном рынке труда может строиться на разных принципах (Усов, 2013) и охватывать различные сферы деятельности:

1. «Рыночные отношения» - дезинтеграция, высокая автономия работников и их самоорганизация, краткосрочные и нерегулярные отношения. Часть деятельности компании здесь связана с сетевым взаимодействием, например, реализацией продукции - сеть прямых продаж. В данном случае работники ведут предпринимательскую деятельность и не являются сотрудниками компании, выполняя роль посредника между производителем/поставщиком услуг и покупателем. Рыночная модель является для организации наиболее рискованной, т.к. здесь происходит разовое взаимодействие между участниками и каждый из них стремится к максимизации своей выгоды. Риски организации связаны с тем, что она имеет контроль только над тем этапом производственной цепочки, которую выполняет она.
2. «Сетевые отношения» - квазиинтеграция, относительная автономия, построенная на взаимозависимости, организация выступает координатором, отношения среднесрочные и долгосрочные. Этот тип взаимодействия можно описать как горизонтальную сеть, включающую работника-исполнителя, клиента и стоящую между ними компанию-посредника, которая помогает им легко найти друг друга.
3. «Иерархические отношения» - интеграция, относительная автономия, ограниченная определенными рамками, централизованная структура, долгосрочные отношения. Вся деятельность компании построена на сетевом взаимодействии, и все сотрудники являются частью компании, они объединены в единую сеть с четкой иерархией, напоминающей паутину. Достаточно часто у таких компаний нет офиса, а все работники связаны удаленно посредством Интернета.

Таким образом, в этих трех разных организационных структурах проявляются различные виды внутригруппового взаимодействия и взаимодействия работника и организации. Способ и быстрота вхождения работника в сетевую организацию зависит от того на каких принципах она построена. Так, попадание в «рыночную» может происходить достаточно быстро, т.к. работник находится во внешней среде по отношению к организации и представляет собой стороннего предпринимателя. В результате, организация максимально снижает свои коммерческие риски, перекладывая их на работника. Сами же работники подобных сетей прямых продаж характеризуются отсутствием социальных гарантий и размыванием границ между работой и

частной жизнью (Савельева, 2015).

Для организаций с «сетевыми отношениями» характерно относительно быстрое вхождение в структуру, однако, здесь работник уже представляет собой часть внутренней среды компании, поэтому происходит отбор. Так, для компании Uber, оказывающей при помощи сети водителей услуги такси, большое значение имеет состояние автомобиля, а также данные водителя, т.к. деятельность компании связана с потенциально опасной ситуацией. Здесь происходит квазиинтернализация, т.к. происходит внедрение элементов иерархии в отношения между независимыми акторами на рынке труда, который предполагает явный или неявный контракт, совместную координацию деятельности, общую адаптацию к изменениям во внешней среде. Работник отказывается от части своей автономии ради наращивания эффективности своей деятельности.

«Иерархические» организации, где сеть состоит из сотрудников, работающих в рамках единой структуры, большое значение имеет подбор и включение в работу новых людей. Поэтому здесь процесс включения в сеть самый долгий.

В целом, включение в сетевое взаимодействие на рынке труда значительно проще, чем на традиционном, поэтому может стать как началом карьерного пути молодого человека, так и быть основным на протяжении всей жизни.

Важным связующим звеном между сотрудниками в сетевых организациях может быть деловая культура. Так, для поддержания единства и сохранения конкоперации или кооперации компания может создавать систему символов и знаков для обозначения принадлежности человека к Сети, ритуалы и мероприятия для налаживания связей между разными участниками сети и демонстрации лояльности.

В данных вариантах существует центр принятия решений, вокруг которого структурируются сетевые элементы, обладающие разной степенью автономии. При этом существуют сетевые взаимодействия между физическими лицами (исполнитель и наниматель). В этом случае работник-актор может находиться на разных позициях Сети – может быть производителем, посредником или предоставлять определенные услуги.

При рассмотрении различных сетевых структур на рынке труда можно выделить важную особенность – выполняет ли работник функцию поиска клиентов для себя – предоставления своих услуг или продажи товаров, или это делается за него, а он лишь предоставляет продукты своего труда.

В первом случае работник обладает наибольшей автономией и имеет возможность сам устанавливать свой график и получает возможность максимизировать свои доходы. Статус такого работника размывается, а его

взаимодействия с организацией уже являются не трудовыми, а предпринимательскими, даже несмотря на то, что он будет оказывать услуги или предоставлять товары в соответствии с ассортиментом, прейскурантом и стандартами качества организации, на предоставленном им рабочем месте и под его торговой маркой, т.е. будет обладать всеми внешними признаками наемного сотрудника (Котляров, 2013).

Сетевая солидарность: кооперация и конкуренция

В отличие от индустриальной экономики, где существовали кооперация и конкуренция, новые условия порождают такие феномены как кооперация и конкуренция, Г.Б. Клейнер связывает их появление со становлением экономики знаний (Клейнер, 2006; Лукашенко, 2006).

На этом фоне формируется сетевая солидарность, самозанятые несмотря на постоянную конкуренцию объединяются в сообщества и могут действовать «за одно» для достижения значимой цели. Примером подобного поведения может быть реакция сообщества Интернет-работников на обман со стороны заказчика в отношении одного из работников (Сизова, Хусяинов, 2018). В данном случае угроза в лице нечестного заказчика может угрожать всем Интернет-работникам, поэтому они стремятся оградить себя от подобной опасности и помогают отдельным членам сообщества в решении их проблемы, несмотря на то, что они не знакомы, к тому же, часто сохраняют анонимность. Таким образом, проявляется конкуренция: не смотря на условия глобальной конкуренции, самозанятые Интернет-работники готовы к взаимодействию, но не для общего блага, а с целью обеспечения своей собственной безопасности.

Другой пример связан с конкуренцией – достаточно часто на профессиональных форумах и в тематических сообществах в социальных сетях происходит обсуждение, связанное с выполняемыми работами, в частности демонстрация результата с целью получения советов. В данном случае, несмотря на то, что автор сообщения с просьбой о помощи может получить много советов, он также получает и критику, что в условиях, где взаимодействие полностью строится в виртуальном пространстве, может привести и к репутационным потерям.

Не происходит ожесточенной борьбы между участниками Убер-платформ, т.к. в результате агрессивной конкуренции может последовать блокировка на платформе и, далее, полное отсутствие заказов, а следовательно, и заработка.

Кроме того, в рамках сетевой солидарности могут возникать нематериальные сетевые взаимодействия, связанные с взаимным обменом услугами. В предметной реальности это выражается в форме «Банков времени» (социальный проект), когда человек, предоставляя какие-либо услуги и тратя свое время, получает возможность получить услуги другого участника проекта в

течение такого же объема времени. Схожее, можно наблюдать в виртуальном пространстве, где Интернет-работники предлагают свои услуги не только на платной основе, но и предлагают взаимовыгодный обмен другим участникам Сети.

Как отметил В.Е. Хиценко, сложная сеть человеческих отношений не известна в полной мере ни одному из её участников, однако является реальной движущей силой, более сильной, чем формальная схема отношений подчинения (Хиценко, 2005). В рамках сетевых структур возникают спонтанные сетевые порядки, своего рода «невидимая рука», описанная Адамом Смитом (Хиценко, 1993).

В основе регулирования сетевых взаимоотношений и трудовых сделок лежит модель органической солидарности, предложенная Э. Дюркгеймом, которая характеризуется стремлением к сознательно-добровольному взаимодействию и обмену в обществе (Дюркгейм, 1991). В условиях высокого уровня индивидуализации и автономизации на рынке труда и в обществе в целом, которые дополняются техническим опосредованием взаимодействия и анонимностью в сети, формируется особый феномен сетевой солидарности. Она характеризуется уже новой формой открытости и доверия, а коллективные действия людей складываются лишь на основании доступа к одному Интернет-ресурсу или принадлежностью к одной сети. Сетевая солидарность позволяет индивиду в ходе взаимодействия повысить свой социальный капитал, а вместе с ним и экономическую эффективность (Бреслер, 2014). Большое значение в этих условиях приобретают слабые связи, описанные в концепции «Сила слабых связей» М. Грановеттера (Грановеттер, 2009).

Заключение

Современные организации, создавая сетевое взаимодействие, приобретают не только работника, но и доступ к ресурсам, которыми он располагает: удаленный работник – компьютер и рабочее место в целом; водитель такси – автомобиль; владелец квартиры – жилое помещения. Сетевое взаимодействие позволяет эффективно использовать все эти ресурсы, исключив для организации затраты на время их неиспользования, а также поддержание в работоспособном состоянии, так как работник делает это сам. Столь существенные изменения на рынке труда приводят к тому, что исследователи говорят о Сетевой революции и становлении новой сетевой (ретикулярной) социально-экономической формации, и ставят проблемы взаимодействия разных сетей между собой и с несетевыми структурами (Олескин, 2016).

Для нас же интерес представляет работник, который являясь частью сети, вне зависимости от сложившегося в ней вида взаимодействия (рыночным, сетевым и иерархическим), сталкивается с тем, что его труд все менее защищен.

В ряде случаев он получает заработную плату лишь за выполненную работу (почасовая оплата, оплата за выполненные заказы и т.д.) он не застрахован от простоя. Если в индустриальной экономике эта проблема ложилась «на плечи» организации, то в постиндустриальной это уже не так. Работник вынужден сам думать о своем социальном и медицинском страховании, пенсии. В то время как одни заключают гражданско-правовые соглашения на оказание услуг, другие предпочитают отказаться от уплаты налогов и оставаться в тени. Вероятно, вводимые с 2019 года нормы регулирования самозанятости в России изменят данную ситуацию, однако правоприменительная практика формируется не так быстро.

Вместе с рисками работник получает достаточно высокий уровень автономии, который позволяет не только выбирать свой собственный график, способ выполнения работы или оказания услуги (если это не ограничивается стандартизацией сетевой компании), но и получает возможность для собственного развития.

До недавнего времени, в социальных науках, при рассмотрении сетевых отношений на рынке труда, подразумевали родных и близких, например, в рамках экономической модели А. Кальво-Аргегнол и М. Джексон сделали попытку формализовать процесс передачи информации о работе среди людей с разными социальными статусами (Calvó-Armengol, Jackson, 2007; Glitz, 2013).

Основой для сетевого взаимодействия на новом рынке труда все чаще стали выступать не личные контакты, а информационно-коммуникативные технологии, ставших структуро-образующими. Теперь, когда Цифровые и Информационные технологии начали активно проникать во все сферы жизни общества, растёт значение различных Цифровых платформ, фриланс-бирж, социальных сетей и форумов, виртуальных организаций, которые дают основу для сетевых отношений на рынке труда. Подобные ресурсы выступают единым центром всеобъемлющей «экосистемы» (Work 4.0..., p. 56). При этом, в такую экосистему активно включаются автоматизированные системы, выполняющие целый ряд функций (например, подбор наиболее подходящего исполнителя). Однако, не во всех сферах автоматизация возможна, поэтому самозанятые вынуждены активно заниматься самостоятельным поиском клиентов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Веснин В.Р. Многомерные стили управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.management.com.ua> (дата обращения: 26.10.2017).
2. Аборина М.В. Социально-психологические характеристики успешности профессиональной деятельности менеджера// Вестник Самарской гуманитарной академии: Серия Психология. – 2010. – № 2(8). – С. 161-167.
3. Абульханова-Славская К.А. О субъекте психической деятельности. – М., 1973. – 214 с.
4. Акимова А.Ю., Обознов А.А. Доверие и недоверие человека технике// Психологический журнал. – 2016. – Т. 37. № 6. – С. 56-69.
5. Актуальные проблемы социальной психологии и психологии профессиональной деятельности: коллективная монография. – СПб.: Изд-во НИЦ-РАТ, 2015.
6. Алфёрова М.Н., Бобинцев В.П., Белов А.А. и др. О возможном подходе к разработке региональной концепции и программы улучшения качества жизни населения// Алфёрова М.Н., Бобинцев В.П., Белов А.А., Гармашев А.А., Занчковская С.В. Качество жизни: критерии, оценки, отечественный и зарубежный опыт: Тезисы Международного научного семинара, г. Москва, 24 – 25 октября 2002 г. – М.: ВНИИТЭ, 2002. – С. 5-6.
7. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. – Л.: ЛГУ, 2009. – 324 с.
8. Ананьева Т.Е. 10 ключевых компетенций XXI века: чему учить и чему учиться? [Электронный ресурс]// HR-Portal. – 2017. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/10-klyuchevykh-kompetenciyy-xxi-veka-chemu-uchit-i-chemu-uchitsya> (дата обращения: 20.05.2019).
9. Арджирис К. Организационное научение. – М.: ИНФРА-М, 2004.
10. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб.: Питер, 2009. – 832 с.
11. Арсентьева И.И. Глобализация и перспективы мирового развития// Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2008. – № 81. – С.7-15.
12. Архангельская А.С., Архангельская И.Б. Социальные сети как площадка для бизнес-коммуникаций [Электронный ресурс]// Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2013. – № 4(2). – С. 186-189. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-seti-kak-ploschadka-dlya-biznes-kommunikatsiy> (дата обращения: 19.12.2018).
13. Бабушкин А. Эффективный нетворкинг. Как прокачать полезные связи для успеха в бизнесе и жизни. – М.: Издательство «Издательские решения», 2016.
14. Баева И.А. Психология безопасности как направление психологической науки и практики [Электронный ресурс]// Национальный психологический

- журнал. – 2006. – №1 (1). – С. 66-68. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologiya-bezopasnosti-kak-napravlenie-psihologicheskoy-nauki-i-praktiki> (дата обращения: 08.01.2019).
15. Балакшина Е.В. Динамика профессионального становления менеджеров: на материале менеджеров, занятых в сфере страхования: автореферат дис. кандидата психологических наук: 19.00.03 [Место защиты: Ярослав. гос. ун-т им. П.Г. Демидова]. – Ярославль, 2011. – 25 с.
16. Бандейкина Н.Н. Социальная ответственность предприятий и конфликты в организации: опыт прикладных исследований// Конфликтология. – 2016. – Т. 1. – С. 198-208.
17. Барлыбаев Х.А. Глобализация: от анализа вширь к исследованию вглубь// Век глобализации. – 2016. – №1-2 (17-18). – С.58-69.
18. Безносков С.П. Профессиональная деформация личности. – СПб.: Речь, 2004. – 272 с.
19. Бек У. Космополитическое общество и его враги// Журнал социологии и социальной антропологии. – 2003. – № 3. – С. 25-53.
20. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну/ Пер. с нем. В. Седельника, Н. Федоровой. – М.: Прогресс-Традиция, 2000. – 383 с.
21. Бекарев А.М., Пак Г.С. К генеалогии морали цифрового общества [Электронный ресурс]// Искусственный интеллект: этические проблемы «Цифрового общества». Материалы международной научно-практической конференции/ Под редакцией В.О Шекелета. – Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, 2018. – С. 14-24. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36571503> (дата обращения: 19.12.2018).
22. Белобрыкина О.А. Многообразие рисов и факторов их возникновения в обществе постмодерна: теоретический обзор проблемы// Социально-психологическая оценка рисков современной реальности: очевидное и вероятное/ Журавлев А.Л., Емельянова Т.П., Андронникова О.О., Белобрыкина О.А., Ковалева Ю.В., Кошенова М.И., Волохова В.И. Монография. Под научной редакцией О.А. Белобрыкиной. – Новосибирск, 2017. – С. 14-30.
23. Березовская Р.А. Исследование отношения к здоровью: современное состояние проблемы в отечественной психологии// Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 12. Психология. Социология, Педагогика. – 2011. – Вып. 1.
24. Бессонова Л.А. Возможность преодоления профессиональной деформации личности социального работника посредством внедрения программы формирования профессионально-личностной компетентности // Психология управления в современной России: процессы труда и организации: Материалы

Международной научно-практической конференции. – Тверь: Твер. гос. ун-т; 2012а. – 396 с. – С. 210-214.

25. Бессонова Л.А. Характеристика профессионально-личностной компетентности социальных работников с разным уровнем выраженности профессиональной деформации личности// III Международный молодежный психолого-социальный конгресс для студентов, аспирантов и молодых ученых: материалы конгресса 17-18 мая 2012 года. – СПб. СПбИПСР, 2012б. – 320 с. – С. 45-49.

26. Битянова Н.Р. Проблема саморазвития личности в психологии. – М.: Флинта, 1998. – 124 с.

27. Блинов С.В. Актуальные проблемы привлечения и найма компетентных сотрудников// Экономические науки. – № 148. – 2017. – С. 40–43.

28. Бодров В.А., Дикая Л.Г., Журавлев А.Л. Психологическая адаптация к профессиональной деятельности: Основные направления и результаты современных исследований// Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 3 / Под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. – С. 9-32.

29. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. – СПб., 1999. – 105 с.

30. Бородин И.А. Основы психологии корпоративной безопасности. – М.: Высшая школа психологии, 2004. – 160 с.

31. Бостром Н. Искусственный интеллект. Этапы. Угрозы. Стратегии. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016.

32. Бреслер М.Г. Социальная солидарность в информационном обществе// Евразийский юридический журнал. – 2014. – №2(69). – С. 178-179.

33. Бруштейн Д.И., Кузьменко С.А. Психологический контракт: как выпускнику устроиться на работу? // Вуз и реальный бизнес. – Том 1. – 2016. – С. 61–69.

34. Бусыгина И.С. Корпоративность как основание безопасности организации// Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2011. – № 4. – С. 43-52

35. Вайнштейн Л.А. Психология управления: учебное пособие/ Л.А. Вайнштейн, И.В. Гулис. – Минск: Вышэйшая школа, 2018. – 383 с.

36. Васильева О.С., Филатов Ф.Р. Психология здоровья человека. – М., 2001.

37. Вдовиченко Л.Н. Социальные отношения в турбулентное время// Социологические исследования. – 2012. – № 3. – С. 13-15.

38. Вербина Г.П. Психолого-акмеологическая концепция развития профессионального здоровья специалиста: дис.... д-ра психол. наук: 19.00.13 / Вербина Галина Георгиевна. – Тамбов, 2011. – 523 с.

39. Вересов Н.Н. Психология управления. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2006. – 304 с.
40. Водопьянова Н.Е. Профилактика и коррекция синдрома выгорания: методология, теория, практика. – СПбГУ, 2011.
41. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. – СПб.: Питер, 2009. – 336 с.
42. Водопьянова Н.Е. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности с позиций субъектно-ресурсной парадигмы (теоретико-методологические аспекты)// Актуальные проблемы профессиональной и учебно-профессиональной деятельности: Материалы научно-практической конференции. – Коломна, 2017. – С. 10-15.
43. Водопьянова Н.Е. Современные концепции ресурсов субъекта профессиональной деятельности// Вестн. С.-Петерб. ун-та. Сер. 16. – 2015. – Вып. 1. – С. 45-54.
44. Водопьянова Н.Е. Субъектно-ресурсный подход к психологической помощи «выгорающим» специалистам// Психология, управление, бизнес: проблемы взаимодействия: коллективная монография. – Тверь: ТвГУ, 2016. – С. 159-171.
45. Водопьянова Н.Е., Гофман О.О., Дудченко З.Ф., Мясникова С.В., Старченкова Е.С., Столярчук Е.А. Личностные детерминанты профессионального здоровья руководителей/ Актуальные проблемы теоретической и прикладной психологии: Материалы 6-й Международной научной конференции. – Ереван: Ереванский гос. университет, 2017. – С. 382-388 (4).
46. Водопьянова Н.Е., Гофман О.О., Мальцев И.Ю. Постановка проблемы ответственности за здоровый образ жизни персонала (индивидуальный и организационный аспект)// Международная научно-практическая конференция «Психология труда и управления как ресурс развития общества в условиях глобальных изменений». – Тверь: ТвГУ, 2018. – С. 30-37.
47. Водопьянова Н.Е., Джумагазиева Э.Г., Старченкова Е.С., Никифоров Г.С., Асриян Э.В. Социально-психологические детерминанты профессионального благополучия субъекта труда// Вопросы науки и практики: Материалы научной конференции МДК-2017 (2 сессия). – 2017. – С. 270-281.
48. Водопьянова Н.Е., Столярчук Е.А. Психологическое сопровождение профессиональной подготовки менеджеров туризма/ Личность, интеллект, метакогниции: исследовательские подходы и образовательные практики: Материалы II-й Всероссийской научно-практической конференции. – Калуга, 2017. – С. 315-323.

49. Воронцова И.В. Сетевые педагогические сообщества как форма повышения профессиональной компетентности учителя// Молодой ученый. – 2015. – №18. – С. 444-449.
50. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. – М.: Дело, 1991. – 320 с.
51. Гаврилова Е.А., Гудименко Ю.Ю. Средовые факторы инновационной деятельности// Конкурентоспособность молодых специалистов: развитие профессионализма и самосовершенствование: материалы Международной научно-практической конференции студентов, магистров, аспирантов, молодых ученых и их наставников. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2017. – С. 53-60.
52. Гаврилова Е.А., Гудименко Ю.Ю. Творчество, креативность и инновационность в труде: эконпсихологический подход// Психология, управление, бизнес: проблемы взаимодействия: коллективная монография / под ред. А.Л. Журавлева, Т.А. Жалагиной, Л.Ж. Каравановой, Е.Д. Короткиной. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2016. – С. 172-185.
53. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 224 с.
54. Геронтопсихология: Учебное пособие/ Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб., 2007.
55. Голиков Ю.Я. Неопределенность и риски традиционных и новых областей высоких технологий и актуальные психологические проблемы их развития// Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 8. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. – С. 11-29.
56. Голиков Ю.Я. Основные направления психологических исследований развития робототехники// Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 7. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. – С. 369-387.
57. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ. – М.: ООО «Манн, Иванов и Фербер», 2013.
58. Гофман О.О. Типы профессиональной ответственности на примере строительных профессий// Вестник ТвГУ. Серия «Педагогика и психология». – № 4. – 2016а. – С. 175-178.
59. Гофман О.О. Феномен ответственности с позиции субъектно-ресурсного подхода//Теория и практика управления в строительстве: темат. сб. науч. тр. Вып. 6; под ред. д-ра экон. наук, профессор А.А. Петрова; СПбГАСУ. – СПб, 2016б. – С. 70 - 80.
60. Гофман О.О., Никифоров Г.С. Психологическое сопровождение студенческой молодежи в формировании культуры здорового образа жизни//

Всероссийская научно-практическая конференция «Физическая культура и спорт в системе образования России: инновации и перспективы развития». – Санкт-Петербург: СПбГУ, 2018. – С. 115 – 117.

61. Грановеттер М. Сила слабых связей (перевод З. В. Котельниковой)// Экономическая социология. – 2009. – Том 10. – № 4. – С. 31-50.

62. Грачев А.А. Жизненные ориентации как детерминанты жизнедеятельности// Психологические проблемы самореализации личности. – СПб., 1999. – С. 26-36.

63. Грачев А.А. Представление об идеальном работнике в организационной культуре российского предприятия// Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии/ Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. – М.: Изд-во «Институт психологии», 2015. – С. 554-565.

64. Грачев А.А. Психологическое проектирование производственной организации. – СПб.: Институт практической психологии, 2008.

65. Гришина Н.В. Экзистенциальная психология: учебник. – СПб.: Изд-во С. – Петерб. ун-та, 2018. – 494 с.

66. Гришина Н.В. Я и другие. Общение в трудовом коллективе. – СПб.: ПГУ, 2013.

67. Грязнов Н.А. Психологические проблемы разработки робототехнических комплексов и функции человекомашинного интерфейса// Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 7. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. – С. 424-429.

68. Гудименко Ю.Ю. Влияние психологической готовности к инновационной деятельности на выраженность профессиональной деформации личности воспитателя ДОУ// Вестник Тверского государственного ун-та. Серия «Педагогика и психология». – 2014а. – №2. – С. 214-223.

69. Гудименко Ю.Ю. Психологические барьеры к инновационной деятельности, как предпосылки формирования профессиональной деформации личности педагога// Психология профессионала: личность, деятельность, организация: коллективная монография/ под ред. Т.А. Жалагиной, Л.Ж. Каравановой, Е.Д. Короткиной. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2014б. – С. 60-71.

70. Гудименко Ю.Ю. Структурные компоненты психологической готовности к инновационной деятельности воспитателей ДОУ// Вестник Тверского государственного ун-та. Серия «Педагогика и психология». – 2014в. – №1. – С. 194-206.

71. Гудименко Ю.Ю., Жалагина Т.А. Психологическая готовность к инновационной деятельности как условие профилактики профессиональной деформации личности// Современные тенденции развития психологии труда и

- организационной психологии/ Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. – С. 216-224
72. Гурвич И.Н. Социальная психология здоровья. – СПбГУ, 1999.
73. Гусев А.Н. и др. Измерение в психологии. – М.: Смысл, 1997. – 287 с.
74. Данилевский Н. Я. Россия и Европа. – М.: Книга, 1991.
75. Даниленко О.И. Душевное здоровье в контексте культуры// Психология здоровья: Учебник для вузов/ Под ред. Никифорова Г.С. – СПб., 2003. – С. 176-230.
76. Деркунская В.А. Диагностика культуры здоровья дошкольников. Учебное пособие. – М.: Педагогическое общество России, 2006. – 96 с.
77. Дикая Л.Г., Ермолаева Е.П. Самореализация профессионала в условиях глобализации: Социально-психологические и субъектно-личностные детерминанты/ Социальная психология труда. – 2011. – Т. 1. – С. 63-81.
78. Дикая Л.Г., Журавлев А.Л., Занковский А.Н. Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии// Психология развития человека как субъекта труда. Развитие творческого наследия Е.А. Климова: Материалы международной научно-практической конференции. – М., 2016. – С. 30-37.
79. Доминяк В.И. Социально-психологический анализ организационной лояльности персонала// Актуальные проблемы организационной и экономической психологии: коллектив. моногр.: Ч. 1/ под ред. Ю. М. Забродина – М.: Изд-во МГОУ, 2011. – С. 208-263.
80. Донцов А.И., Зинченко Ю.П. Корпоративная безопасность в условиях глобализации// Вестник Московского университета. Серия 14. Психология – 2011. – №4. – С. 12-16.
81. Дробышева Т.В., Журавлев А.Л. Система факторов экономического сознания в условиях вторичной экономической социализации// Психологические исследования глобальных процессов: предпосылки, тенденции, перспективы. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. – С. 116-132.
82. Дружилов С.А. Профессиональные деформации и деструкции как следствие искажения психологических моделей профессии и деятельности// Журнал прикладной психологии. – 2004. – № 2. – С. 57.
83. Дышеков Б.Н., Китова Д.А. Формирование психологической готовности личности к легитимной предпринимательской деятельности // Психология в экономике и управлении. – 2011. – № 1. – С. 29-35.
84. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. – М., 1991.
85. Дянкова Г., Дерменджиева С. Педагогическая рефлексия и модернистические измерения взаимодействия с родителями (специфика работы

- с неполными семьями)// Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири. – 2016. – №1. – С. 23.
86. Жалагина Т.А. Значимость различных проявлений профессиональных деформаций личности преподавателя вуза (статистический аспект). Монография. – М., 2006. – 132 с.
87. Жалагина Т.А. На пути от понимания к преодолению профессиональной деформации личности преподавателя вуза// Опыт экспериментально-инновационной работы и перспективы развития образовательных учреждений Тверской области: материалы регион. науч.-практ. конф. – Тверь, 2004а. – С. 20-24.
88. Жалагина Т.А. Обоснование выбора техник групповой работы по преодолению профессиональной деформации вузовских преподавателей// Психология и менеджмент: вчера, сегодня, завтра: коллективная монография/ под ред. А. Ф. Шикуна. – М.: Воентехиниздат, 2002а. – Т. 2. – С. 171-176.
89. Жалагина Т.А. Профессиональная деформация преподавателя вуза// Психология и менеджмент: вчера, сегодня, завтра: коллективная монография/ под ред. А. Ф. Шикуна. – М.: Воентехиниздат, 2002б. – Т. 1. – С. 83-86.
90. Жалагина Т.А. Профессиональная деформация преподавателя вуза: структура и содержание; Твер. гос. ун-т. – Тверь: Тверской государственный университет, 2002в. – 120 с. – С. 99-118.
91. Жалагина Т.А. Профессионально-личностное самоопределение субъекта труда: профилактика и коррекция профессиональной деформации личности// Актуальные проблемы психологии управления: коллективная монография. – Тверь, 2004б. – С. 169-180.
92. Жалагина Т.А. Профессиональный стресс и профессиональная деформация личности [Электронный ресурс]: учебное пособие. В 2 ч. Ч. 1. Профессиональный стресс. – Тверь: Тверской государственный университет, 2018а. – 1 электрон. опт. диск.
93. Жалагина Т.А. Профессиональный стресс и профессиональная деформация личности [Электронный ресурс]: учебное пособие. В 2 ч. Ч. 2. Профессиональная деформация личности. – Тверь: Тверской государственный университет, 2018б. 1 электрон. опт. диск.
94. Жалагина Т.А. Психологическое обеспечение преодоления профессиональной деформации личности преподавателя вуза. Монография. – М.: ПЕР СЭ. 2003. – 112 с.
95. Жалагина Т.А. Психологическое обеспечение профилактики профессиональной деформации личности преподавателя вуза// Актуальные проблемы психологии управления: коллективная монография. – Тверь, 2004в. – С. 159-169.

96. Жалагина Т.А. Творческий потенциал преподавателя вуза в контексте профессиональной деформации личности// Перспективы модернизации системы образования в современной России. Пути повышения эффективности обучения иностранным языкам: материалы межвуз. науч.-практ. конф., 2–3 апр. 2004 г. – Тверь / Твер. гос. ун-т; отв. ред. Т. Г. Родионова, И. В. Дорофеева. – Тверь, 2004г. – С. 73–78.
97. Жалагина Т.А. Формирование личностно компетентного преподавания ВУЗа в целях преодоления профессиональных деформации// Мир в образовании – образование в мире. – №1(37). – 2010. – С. 157-164.
98. Жалагина Т.А., Гаврилова Е.А. Перспективы развития психологии труда и управления в условиях глобальных изменений// Психология труда и управления как ресурс развития общества в условиях глобальных изменений: Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 25-летию Факультета психологии Тверского государственного университета. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2018. – 388 с. – С. 7-10.
99. Жалагина Т.А., Короткина Е.Д. Глобальная психология: вызовы XXI века [Электронный ресурс]// Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. – 2019. – Т. 4. – № 1 (13). – Режим доступа: <http://soc-econom-psychology.ru/cntnt/bloks/dop-menu/archive/n2019/t4-1.html> (дата обращения 25.04.2019).
100. Жалагина Т.А., Новоторцева А.В. Аспекты профессионально-личностной компетентности в трудах отечественных и зарубежных авторов / Психология, образование: актуальные и приоритетные направления исследований: Материалы Международной научно-практической конференции студентов, магистров, аспирантов, молодых ученых и их наставников. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2018. – С. 29-34.
101. Журавлев А.Л. Нестик Т.А. Психологические факторы негативного отношения россиян к новым технологиям// Психологические исследования глобальных процессов: предпосылки, тенденции, перспективы. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. – С. 36-48.
102. Журавлев А.Л. Проблемы эргономического обеспечения проектирования и эксплуатации робототехнических комплексов// Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 7. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. – С. 363-367.
103. Журавлев А.Л. Социально-психологический анализ исполнительской деятельности// Психологический журнал. – 2007. – Т. 28. – № 1. – С. 6-16.
104. Журавлев А.Л., Китова Д. А. Глобальные процессы как объект социально-психологического исследования// Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. – 2017а. – № 4 (85). – С. 4-9.

105. Журавлев А.Л., Китова Д. А. Социально-психологические детерминанты развития глобальной информационной сети// Наука. Культура. Общество. – 2017б. – № 3-4. – С. 10-21.
106. Журавлев А.Л., Китова Д.А. Психологические исследования глобальных процессов: предпосылки, тенденции, перспективы/ Психологические исследования глобальных процессов: предпосылки, тенденции, перспективы. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. – С. 8-23.
107. Журавлев А.Л., Китова Д.А., Соснин В.А. Большие социальные группы как субъекты конфликтного взаимодействия// Проблемы социальных конфликтов в современной психологии. Сер. «Психология социальных явлений». – М., 2018. – С. 56-71.
108. Журавлев А.Л., Ковалева Ю.В. Глобальная психология: анализ актуального научного статуса// Психология труда и управления как ресурс развития общества в условиях глобальных изменений: Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 25-летию Факультета психологии Тверского государственного университета. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2018. – 388 с. – С. 76-84.
109. Журавлев А.Л., Мироненко И.А., Юревич А.В. Психологическая наука в глобальном мире: вызовы и перспективы// Психологический журнал. – 2018. – Т. 39. – № 2. – С. 58-71.
110. Журавлев А.Л., Рубахин В.Ф., Шорин В.Г. Индивидуальный стиль руководства производственным коллективом. – М.: ИУНХ, 1976. – 119 с.
111. Журавлев А.Л., Харламенкова Н.Е. Психологические особенности разных типов конфликтов: личностные и социальные детерминанты// Проблемы социальных конфликтов в современной психологии. Сер. «Психология социальных явлений». – М., 2018. – С. 30-39.
112. Журавлев П.В., Кулапов М.Н., Сухарев С.А. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников. – М.: Изд-во Рос. экон. акад.; Екатеринбург: Деловая книга, 1998.
113. Журавлева И.В. Отношение к здоровью. – М., 2005.
114. Завьялова Е.К., Посохова С.Т. Психология предпринимательства. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та., 2002. – 172 с.
115. Зайнуллин С.Б. Корпоративная безопасность. – М.: МАКС Пресс, 2016. – 124 с.
116. Занковский А.Н., Журавлев А.Л. Тенденции развития организационной психологии// Новая парадигма организационного управления в условиях вызовов XXI века (к 95-летию Л.И. Уманского): Монографические материалы Всероссийского симпозиума: в 2-х томах. – Кострома: Изд-во Костр. гос. ун-та, 2016. – С. 81-94.

117. Зараковский Г.М. Качество жизни населения современной России: Психологические составляющие. – М.: Смысл, 2009. – 319 с.
118. Здоровая личность / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб., 2013.
119. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – Екатеринбург, 1997. – 266 с.
120. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
121. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования. – М.: Изд-во МПСИ, 2003. – 480 с.
122. Земнухова Л. Как робототехника победит технофобию [Электронный ресурс]// ROBOTOVED.RU. – Режим доступа: http://robotoved.ru/robototechnika_technofobiya (дата обращения: 11.05.2017).
123. Земнухова Л.В. Профессиональная общность работников сферы информационных технологий: сетевой аспект [Электронный ресурс]// Социологические исследования. – 2014. – №1(357). – С. 145-150. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21283646>.
124. Зинченко Ю.П. Методологические основы психологии безопасности // Национальный психологический журнал. – 2011а. – № 2(6). – С.11-15
125. Зинченко Ю.П. Психология безопасности как социально-системное явление// Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2011б. – №4. – С. 4-12.
126. Зинченко Ю.П., Володарская И.А. Новые специализации по психологии// Национальный психологический журнал. – №5. – 2011. – С. 119-123.
127. Значимость различных проявлений профессиональных деформаций личности преподавателя вуза (статистический аспект): монография/ Т.А. Жалагина. – Москва, 2006. – 130 с.
128. Ильенков Э.В. Философия и культура. – М.: Политиздат. – 1992. – 464 с.
129. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2002. – С. 165-173.
130. Иноземцев В.Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы. – М.: Логос, 2000.
131. Исаев Д.Н. Психосоматическая медицина детского возраста. – СПб., 1996.
132. Как построить свое «Я»/ под ред. В.П. Зинченко. — М.: Педагогика, 1991. – С. 68.
133. Кампанелла Дж. Экономика качества. Основные принципы и их применение. – М.: РИА «Стандарты и качество», 2005. – 232 с.
134. Капелюшников Р.И. Технологический прогресс – пожиратель рабочих мест? [Электронный ресурс]// Вопросы экономики. – 2017. – №11. – С. 111-140. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30541654>.

135. Капустина А.Н. Позитивные качества современного инструментального лидера// Позитивная психология менеджмента/ под ред. Г.С. Никифорова. – М. Проспект, 2017. – С. 201-217.
136. Карпов А.В., Савин И.Г. Психологический анализ деятельности. – Ярославль: ЯрГУ, 2005. – С.16.
137. Карпов В.Э. От роевой робототехники к социуму роботов// Искусственный интеллект: проблемы и пути решения – 2018. Материалы конференции. – М., 2018. – С. 122-130.
138. Касюк А.Я., Манохин И.В., Харичкин И.К. Глобализация и новый мировой порядок// Вестник МГЛУ. – 2016. – Вып. 10 (749). – С. 167-181.
139. Китова Д.А. Предприимчивость как фактор развития глобальных процессов Психологические исследования глобальных процессов: предпосылки, тенденции, перспективы. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018б. – С. 97-115.
140. Китова Д.А. Экономические потребности в основе глобальных процессов/ Психологические исследования глобальных процессов: предпосылки, тенденции, перспективы. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018а. – С. 67-96.
141. Китова Д.А., Соснин В.А. Социальная идентичность как мишень геополитического воздействия/ Психология труда и управления как ресурс развития общества в условиях глобальных изменений. Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 25-летию факультета психологии Тверского государственного университета. – Тверь: Тверской гос. университет, 2018. – С. 123-128.
142. Клейнер Г. Микроэкономика знаний и мифы современной теории [Электронный ресурс]// Высшее образование в России. 2006. №9. С. 32-37. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/mikroekonomika-znaniy-i-mify-sovremennoy-teorii>.
143. Климов Е.А. Введение в психологию труда. – М.: ЮНИТИ, 1998. – 350 с.
144. Климов Е.А. Психология профессионала. – М.-Воронеж: МОДЭК, 1996. – 400 с.
145. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов н/Д, 1996.
146. Колеман Д. Комитет 300. Тайны мирового правительства. – М.: Витязь, 2003.
147. Коллонтай В. М. Эволюция западных концепций глобализации// Мировая экономика и международные отношения. – 2002. – № 1. – С. 24–30.
148. Кольцова В.А. Психологические предпосылки революционных преобразований общественной жизни// История отечественной и мировой

- психологической мысли: судьбы ученых, динамика идей, содержание концепций: Материалы всероссийской конференции по истории психологии «VI Московские встречи», 30 июня – 02 июля 2016 г. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. – С. 526-530.
149. Комлева Н.А. Геополитические ресурсы: попытка классификации// *Пространство и Время*. – 2013. – №4 (14). – С. 29 – 33.
150. Коно Тохиро. Стратегия и структура японских предприятий. – М.: Прогресс, 1987. – 384 с.
151. Коновалова Н.Л. Предупреждение нарушений в развитии личности при психологическом сопровождении школьников. – СПбГУ, 2000.
152. Костецкий В.В. Культурофобия интериоризированного сознания или проблема «этики осанки» в образовании// Серия «Symposium». Инновации и образование. Выпуск 29. Сборник материалов конференции. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургское философское общество. – 2003. – С.110-119.
153. Костин А.Н. Влияние менталитета специалистов разных профессий на выбор стратегии автоматизации робототехнических систем// *Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда*. – 2017. – Т. 2. № 4. – С. 82-105.
154. Костин А.Н. Инженерно-психологическая стратегия автоматизации управления роботомобилем// *Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики*. Выпуск 8. – М: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. – С. 74-87.
155. Костина А.О. Процесс общественной интеграции технологии блокчейн: истоки и перспективы// *The Digital Scholar: Philosopher`s Lab/ Цифровой ученый: лаборатория философа*. – 2018. – №4. – С. 139-152.
156. Котляров И.Д. Экосистема: новые способы взаимодействия компании с работниками, клиентами и широкой публикой [Электронный ресурс]// *Вестник Новосибирского государственного университета экономики и управления*. – 2013. – №4. – С. 54-68. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekosistema-novye-sposoby-vzaimodeystviya-kompanii-s-rabotnikami-klientami-i-shirokoj-publikoj>.
157. Красильникова Е.В. Природа интернет-экономики// *Известия Самарского университета*. Серия: Экономика, управление, право. – 2010. – Вып. 2. – С. 8-14.
158. Краснянская Т.М., Тылец В.Г. Симулякры психологической безопасности в деятельности организации// *Человек. Сообщество. Управление*. – 2015. – №1. – Том 16. – С.18-30
159. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов. – М.: Аспект Пресс, 2001. – 318 с.

160. Круглова Е.А., Круглова М.А., Водопьянова Н.Е., Никифоров Г.С., Петросян Л.А. Ресурсы жизнестойкости субъектов труда в ситуации экономической неопределенности// Ученые записки Лесгафта. – 2017. – С. 253-258.
161. Крюкова Т.Л., Журавлев А.Л., Сергиенко Е.А. Основные направления психологических исследований совладающего поведения (вместо предисловия)// Совладающее поведение: современное состояние и перспективы. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – С. 7-19.
162. Крюкова Т.Л., Куфтяк Е.В. Опросник способов совладания (адаптация методики WCQ)/ Журнал практического психолога. – М.: 2007. № 3. – С. 93-112.
163. Кузнецов В.И. Что такое глобализация?// Мировая экономика и международные отношения. – 1998. – №2. – С.16.
164. Кузнецов С.А. Недостатки системы мотивации в России как следствие несовершенной системы управления персоналом // Современные проблемы науки и образования. – 2011. – № 6. – С. 200—207.
165. Кулик А.М., Коряков Д.П., Рожанская А.Г. Цифровая экономика как экономика нового технологического поколения// Научно-технический прогресс как фактор развития современной цивилизации. – 2017. – С. 61-64.
166. Культура и поведение в организации: российский опыт/ Отв. ред. С.П. Дырин, А.Л. Журавлев, Т.О. Соломанидина. – М., 2008.
167. Купрейченко А.Б., Журавлев А.Л. Подход к изучению психологического пространства в связи с современными тенденциями исследований психологии человека// Социальные представления и самоопределение молодежи в изменяющемся мире: материалы международной научной конференции. – Саратов: Саратовский гос. ун-т им. Н.Г. Чернышевского, Педагогический ин-т, 2009. – С. 9-14.
168. Легостаев И.И., Царькова А.В. Инновационное образование как фактор обеспечения безопасности и развития России// Известия Российской академии образования. – М., 2012. – № 2(22). – С. 252-258.
169. Леонова А.Б., Кузнецова А.С. Структурно-интегративный подход к анализу функциональных состояний: история создания и перспективы развития // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2019. – № 1. – С. 13-33.
170. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М., 1975.
171. Леонтьев Д.А. Экзистенциальный подход в современной психологии личности// Вопросы психологии. – 2016. – №3. – С.3-15.
172. Леонтьев Д.А., Овчинникова Е.Ю., Рассказова Е.И., Фам А.Ч. Психология выбора. – М., 2015.

173. Личность профессионала в современном мире. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.
174. Личность профессионала в современном мире/ Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.
175. Лобанова Т.Н. Взаимосвязь трудовых интересов и организационного поведения работников// Психологический журнал. – 2015. – № 2. – С. 95-106.
176. Лобанова Т.Н. Влияние доминирующих трудовых интересов на деятельность сотрудников организации// Организационная психология. – 2015. – Т. 5. – № 2. – С. 26-45.
177. Лобанова Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум. — М.: Юрайт, 2015. – С. 86.
178. Лукашенко М. «Коокуренция» на рынке образовательных услуг [Электронный ресурс]// Высшее образование в России. – 2006. – №9. – С. 47-56. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kookurenciya-na-rynke-obrazovatelnyh-uslug>
179. Магура М.И. Личность руководителя [Электронный ресурс]// Официальный сайт Института проблем предпринимательства. – Режим доступа: <http://www.ippnou.ru/article.php?idarticle=001580> (дата обращения: 12.12.2018).
180. Магура М.И. Патриотизм персонала по отношению к своей организации – решающее конкурентное преимущество// Управление персоналом. – 1998. – № 11. – С. 20-27.
181. Майорова Е.А., Никишин А.Ф., Панкина Т.В. Социальные сети в деятельности розничных торговых организаций [Электронный ресурс]// Экономика. Бизнес. Банки. – 2016. – №3(16). – С. 57-67. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26381509>.
182. Макгрегор Д. Человеческий фактор и производство// Социологические исследования. – 1995. – № 1. – С. 146-151.
183. Мандрикова Е.Ю., Сафиуллина Э.Р. Роль соответствия личности организации (person — organization fit) в формировании человеческого капитала организации// Организационная психология. – 2013. – Т. 3. – № 4. – С. 2-17.
184. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.
185. Маркова А.К. Психология труда учителя. – М.: Просвещение, 1993. – 190 с.
186. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – М.: Государственное издательство политической литературы, 1955. – Т. 12.
187. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются// Практикум по социальной психологии. – СПб: «Питер», 2001. – 432 с.

188. Маслоу А. Психология бытия. Пер. с англ. – М.: «Рефл-бук», К.: «Ваклер», 1997.
189. Маслоу А.Г. Дальние пределы человеческой психики. – СПб., 1997а.
190. Маслоу А.Г. Мотивация и личность. – СПб.: «Евразия», 1999.
191. Мастеров Б.М. Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг: Учебн. пособие для вузов/ Под ред. Ю.М. Жукова. – М.: Аспект Пресс, 2004. – С.152-181.
192. Махнач А.В. Жизнеспособность человека и семьи: социально-психологическая парадигма. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. – 459 с.
193. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях// Вопросы психологии. – 1997. – № 4. – С. 24-30.
194. Митина Л.М. Профессиональное здоровье учителя: стратегия, концепция, технология // Нар. образование. – 1998. – № 9-10. – С. 166-170.
195. Митина Л.М., Ефимова Н.С. Интеллектуальная гибкость учителя: Психологическое содержание, диагностика, коррекция. – М.: Флинта, 2003. – 144 с.
196. Митяева А.М. Здоровьесберегающие педагогические технологии: Учебное пособие. – М., 2008.
197. Молевич Е.Ф. Труд как объект и предмет исследований общей социологии [Электронный ресурс]// Социологические исследования. – 2001. – № 7. – С. 38-41. – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/data/031/291/1218/006Molevich.pdf> (дата обращения: 20.10.2016).
198. Мотков О.И. Психология самопознания личности. – М., 1993. – 324 с.
199. Мясищев В. Н. Проблема отношений человека и ее место в психологии// Вопросы психологии. – 1957. – №5. – С. 142-155.
200. Национальная программа «Российская деловая культура». – М.: Торгово-промышленная палата РФ, 1997.
201. Некрасов С.И., Макатов З.В. Человек в системе информационного общества как основы глобализирующегося мира// Научные ведомости БелГУ. Серия: Философия. Социология. Право. – 2009. – №10 (65). – С.197-213.
202. Нестик Т.А. Глобальная идентичность как социально-психологический феномен: теоретико-эмпирическое исследование// Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. – 2017. – Т. 2. – № 4. – С. 145-185.
203. Нестик Т.А. Социально-психологические аспекты отношения человека к новым технологиям// Актуальные проблемы психологии труда, инженерной

- психологии и эргономики. Выпуск 8. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. – С. 50-73.
204. Нестик Т.А., Журавлев А.Л. Психология глобальных рисков. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018б.
205. Нестик Т.А., Журавлев А.Л. Психология глобальных рисков. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018.
206. Нестик Т.А., Журавлев А.Л. Социально-психологическая детерминация готовности личности к использованию новых технологий// Психологический журнал. – 2018а. – Т. 39. № 5. – С. 5-14.
207. Никифоров Г.С. Барьеры, препятствующие здоровому поведению/ Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. – 2016. – Том 1. – № 4. – С. 74–93.
208. Никифоров Г.С. Психология здоровья в России: становление и современное состояние/ Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2012. – Сер. 16. Вып. 1. – С. 38-47.
209. Никифоров Г.С. Психология здоровья. – СПб.: Речь, 2002. – 256 с.
210. Никифоров Г.С. Психология профессионального здоровья. – СПб, 2006. – 480 с.
211. Никифоров Г.С., Августова Л.И. Представления о критериях здоровья человека/ Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2013. – Сер. 16. Вып. 4.
212. Никифоров Г.С., Августова Л.И. Профилактика психического старения/ Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2000а. – Сер. 6. Вып. 4 (№ 30). – С. 73–85.
213. Никифоров Г.С., Августова Л.И. Психическое старение/ Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2000б. – Сер. 6. Вып. 3. – С. 86–97.
214. Никифоров Г.С., Водопьянова Н.Е., Березовская Р.А., Старченкова Е.С. Психологические факторы профессионального здоровья преподавателей высшей школы// Вестн. С.- Петерб. ун-та. Сер. 12. – 2015. – №4. – С. 42-54.
215. Никифоров Г.С., Водопьянова Н.Е., Гофман О.О. Постановка проблемы психологического обеспечения завершения профессионального пути: теоретический обзор/ Организационная психология. – 2018. – Т. 8. – № 3. – С. 86-103.
216. Никифоров Г.С., Шингаев С.М. Психология профессионального здоровья как актуальное научное направление/ Психологический журнал. – 2015. – Т. 36, № 2. – С. 44–45.

217. Никифоров Г.С., Шингаев С.М. Становление концепции психологического обеспечения профессиональной деятельности// Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2013. Серия 16. Выпуск 3. – С. 15-24.
218. Носкова А.В., Хацкелевич А.Н. Особенности сетевого маркетинга в России [Электронный ресурс]// Вестник молодых ученых ПГНИУ: сборник научных трудов/ отв. редактор В.А. Бячкова. – Пермь: Пермский государственный национальный исследовательский университет, 2015. – С. 385-390. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26174481>
219. Овсянников Р.Ю., Турчин А.С. Влияние личностных особенностей и направленности студентов гуманитарных специальностей в период обучения в вузе на выбор типа психологического контракта// Пенитенциарное право: юридическая теория и правоприменительная практика. – № 1 (11). – 2017. – С. 67-70.
220. Одегов Ю.Г., В.В. Лукашевич В.В. Управление человеческими ресурсами: учебник. – М.: КноРус, 2017. – 222 с.
221. Олескин А.В. Сетевое общество: Необходимость и возможные стратегии построения: Сетевая (ретикулярная) социально-экономическая формация: квазисоциалистические принципы и меритократия. – URSS. – 2016. – 200 с.
222. Оучи У.Г. Методы организации производства: японский и американский подходы. – М.: Экономика, 1984.
223. Павлова Л.С. Авторитарность, демонстративность, доминантность и агрессия как проявления профессиональной деформации личности учителя// Вестник Тверского государственного университета. Серия «Педагогика и психология». – 2011а. – Вып.1 (5). – С. 6-14.
224. Павлова Л.С. Динамика развития профессиональной деформации личности учителя// Актуальные проблемы развития современного общества: Материалы международной научно-практической конференции. – Ч.2 / Отв. ред. Л.А. Тягунова. – Саратов: Издательство ЦПМ; Академия Бизнеса, 2010. – С. 52-57.
225. Павлова Л.С. Психологические факторы возникновения профессиональной деформации личности учителя// Современная наука и закономерности её развития: материалы ежегодной вузовской научно-теоретической конференции. – Тверь: Московский гуманитарно-экономический институт, 2011б. – Вып. 9. – 128 с. – С. 97-101.
226. Павлова Л.С. Факторы риска возникновения профессиональной деформации личности учителя в контексте профессиональной деятельности// Традиции и новации в профессиональной подготовке и деятельности педагога: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2011в. – Вып. 10. – 363 с. – С. 88-92.

227. Паркинсон С., Рустомжи М. Искусство управления. – М.: Издательство: «ФАИР-ПРЕСС», 2001. – 272 с.
228. Парыгин Б.Д., Мельникова А.А. Интегральная гуманитарная теория: концептуализация соединения психологии с культурологией, философией, социологией и лингвистикой// Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2012. – Т. 5. – № 2. – С. 5-14.
229. Патяева Е.Ю. Порождение действия: Культурно-деятельностный подход к мотивации человека. – М.: Смысл, 2018. – 815 с.
230. Переслегин С.Б. Конструируем культурный канон. Вводная лекция [Электронный ресурс]// Институт психотехнологий. Проект «Социософт», 2018. – Режим доступа: https://www.youtube.com/watch?v=YBaXajoobO8&list=PLGk4o-ofnbHCx_abUjVaV7DjTKGhOgid6&index=2&t=0s
231. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. – М.: Просвещение, 1992. – 255 с.
232. Петровский В.А. Личность в психологии: парадигма субъектности. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 512 с.
233. Печчеи А. Человеческие качества. – М.: Прогресс, 1980. – 302 с.
234. Пинк Д. Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки. – М.: Секрет фирмы, 2005. – 336 с.
235. Подвойский В.П. Профессиональная деформация руководителей. – М.: МГСУ, 1997. – 99 с.
236. Подвойский Г.Л. Роль новых технологий в экономике XXI века// Мир новой экономики. – 2016. – №4. – С. 6-15.
237. Пономарева Е.Е. Корпоративная культура и управление изменениями// Вестник Сибирского государственного университета путей сообщения. – № 4–1. – 2015. – С. 14–19.
238. Пономаренко В.А. Практическая психология: проблемы безопасности летного труда. – М.: Наука, 1994.
239. Попов А.В. Трудовая активность как основа трудового поведения населения// Молодой ученый. – 2012. – № 10. – С. 151-158.
240. Посохова А.Е., Чикер В.А. Репутация организации – позитивный аспект// Позитивная психология менеджмента/ под ред. Г. С. Никифорова. – М.: Проспект, 2017. – С. 30-42.
241. Посохова С.Т., Чернякевич Е.Ю. Психологическое содержание приверженности организации// Позитивная психология менеджмента/ под ред. Г.С. Никифорова. – М. Проспект, 2017. – С. 43-64.
242. Почебут Л.Г. Доверие как позитивный фактор в практике менеджмента // Позитивная психология менеджмента/ под ред. Г.С. Никифорова. – М.: Проспект, 2017. – С. 64-88.

243. Почебут Л.Г. Оценка лояльности сотрудника к организации// Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности/ под ред. Г.С. Никифорова, М.Л. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. – С. 283-287.
244. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во «Речь», 2000. – 298 с.
245. Проблемы социальных конфликтов в современной психологии: сущность, детерминанты, регулирование. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018.
246. Проблемы субъектов в постнеклассической науке/ Отв. ред. В.И. Аршинов, В.Е. Лепский. – М.: Когито-центр, 2007.
247. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М.: Академия, 2001. – 480 с.
248. Психологические исследования глобальных процессов: предпосылки, тенденции, перспективы. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018.
249. Психологические исследования духовно нравственных проблем/ Отв. ред. А.Л. Журавлев, А.В. Юревич. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.
250. Психологическое здоровье личности и духовно-нравственные проблемы современного российского общества. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014.
251. Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007.
252. Психология здоровья дошкольника: Учебное пособие/ Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб., 2010.
253. Психология здоровья. Школьный возраст: Учебное пособие/ Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб., 2008.
254. Психология корпоративной безопасности/ Ю.П. Зинченко, Е.Б. Перельгина, И.С. Бусыгина, О.Ю. Зотова. – М.: Изд-во академии повышения квалификации и переподготовки работников образования, 2010. – 639 с.
255. Психология повседневного и травматического стресса: угрозы, последствия и совладание/ Отв. ред. А.Л.Журавлев, Е.А.Сергиенко, Н.В.Тарабрина, Н.Е.Харламенкова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.
256. Психология профессионального здоровья: Учебное пособие/ Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб., 2006.
257. Психология труда и управления в современной России: организация, руководство и предпринимательство: Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 20-летию факультета психологии и социальной работы. – Тверь, Твер. гос. ун-т, 2014. – 411 с.
258. Психология труда и управления как ресурс развития общества в условиях глобальных изменений: Материалы Международной научно-практической

- конференции, посвященной 25-летию Факультета психологии Тверского государственного университета. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2018. – 388 с.
259. Психология, образование: актуальные и приоритетные направления исследований: Материалы Международной научно-практической конференции студентов, магистров, аспирантов, молодых ученых и их наставников, посвященной 90- летию заслуженного деятеля науки РФ, доктора психологических наук, профессора Алексея Федоровича Шикуну. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2017. – 454 с.
260. Психология, управление, бизнес: проблемы взаимодействия /Под ред. А.Л. Журавлева и др. – Тверь: Изд-во ТвГУ, 2016.
261. Психологос: Энциклопедия практической психологии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.psychologos.ru/articles/view/dominantnost> (дата обращения: 24.11.2017).
262. Пузанова Ж.В., Хуртина В.В. Эволюция концепций организационного поведения// Теория и практика общественного развития. – № 2. – 2014. – С. 83-87.
263. Пузикова О.В. Психологическая культура как фактор самоактуализации личности (на примере учителя): дис... канд. психол. наук: 19.00.03. – Хабаровск, 2003. – С. 41.
264. Работа большой распределенной команды: преимущества удаленки, решения проблем, полезные инструменты [Электронный ресурс]// Habr. – 2018. – Режим доступа: <https://habr.com/company/skyeng/blog/349598/>
265. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие, реализация. – М.: Когито-Центр, 2002. – 396 с.
266. Разумов А.Н., Пономаренко В.А, Пискунов В.А. Здоровье здорового человека. Основы восстановительной медицины. – М.: Медицина, 1996. – 205 с.
267. Ребзуев Б.Г. Четырехслойная модель аффективной преданности работников организации: опыт применения на российской выборке// Психологический журнал. – 2006. – Т.27. – № 2. – С. 44-59.
268. Ребрилова Е.С. Психологический контракт в организации: из истории становления понятия// Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. – 2008. – № 4. – С. 86-95.
269. Ребрилова Е.С. Психологический контракт как показатель качества трудовой жизни субъектов труда в организации// Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. – 2016. – № 2. – С. 30-40.
270. Ребрилова Е.С. Психологический контракт как характеристика субъекта труда в контексте социальных условий производственной среды: автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Тверь, 2009. – 23 с.

271. Ребрилова Е.С. Психометрия методики «Структура и свойства психологического контракта»// Вестник ТвГУ Серия: Педагогика и психология. Выпуск №1. – 2015. – С. 18-33.
272. Ребрилова Е.С. Структура и свойства психологического контракта субъектов труда. – Тверь: Тверской государственный университет РИУ, 2016. – 42 с.
273. Ребрилова Е.С., Оглезнева Н.В. Психологический контракт субъектов труда// Вестник Костромского государственного университета им. Н.А.Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. – 2008. – Т.14. – № 6. – С. 170-176.
274. Робинсон Д. Добейся от людей наилучшего. – М.: Аспект Пресс, 2006. – 298 с.
275. Роботизация работы: возможность или опасность? ВЦИОМ. №3538. 4 Декабря 2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=116605>.
276. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека/ Общ. ред. и предисл. Е.И. Исениной. – М.: Изд-во «Универс», 1994.
277. Романов К.С. Психологическая культура человека как условие обеспечения безопасности и развития страны// Известия Российской академии образования. – М., 2012. – № 2 (22). – С. 120-131.
278. Российская деловая культура: история, традиции, практика. – М.: Торгово-промышленная палата РФ, 1998.
279. Рубинштейн С.Л. Направленность личности [Электронный ресурс]// Основы общей психологии. Т.2. 1989. Глава XIV. – С. 111-118. – Режим доступа: http://elibr.gnpbu.ru/text/rubinshteyn_osnovy-obschey-psihologii_t2_1989/go,103;fs,1/
280. Руководство практического психолога. Психическое здоровье детей и подростков в контексте психологической службы/ Под ред. И.В. Дубровиной. – М., 1998.
281. Рюмин В.А. Глобализация и цивилизационные перспективы человечества// Глобализация в социально-философском измерении: Сборник материалов конференции. – СПб.: Санкт-Петербургское философское общество, 2003. – С. 64-69.
282. Рябов В.Б. Гуманитарная технология организационного проектирования и развития. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. – 224 с.
283. Рябов В.Б. Качество трудовой жизни в структуре качества жизни: Материалы итоговой научной конференции Ин-та психологии РАН (1-2 февраля 2006 г.)/ Отв. ред. А.Л. Журавлёв, Т.И. Артемьева. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006. – С. 189-200.

284. Рябов В.Б. Качество трудовой жизни и его субъективное восприятие человеком// Материалы итоговой научной конференции Ин-та психологии РАН (12-13 февраля 2009 г.) / Отв. ред. А.Л. Журавлёв, Т.И. Артемьева. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. – С. 151-166.
285. Рябов В.Б. Когнитивная карта как инструмент управления психологическим контрактом// Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. – 2017а. – № 4 (85). – С. 14-22.
286. Рябов В.Б. Корпоративная культура как гигиеническое условие качества трудовой жизни// Культура и поведение в организации: российский опыт/ Под ред. С.П. Дырина, А.Л. Журавлева, Т.О. Соломанидовой. – М.: Набережные Челны: ИП РАН: Изд-во Института управления: РЭА им. Г.В.Плеханова, 2008. – С. 141-148.
287. Рябов В.Б. Модели качества трудовой жизни// Психологические исследования проблем современного российского общества/ Под ред. А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013а. – С. 382-398.
288. Рябов В.Б. Мотивирующие условия самореализации в трудовой деятельности// Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 5/ Под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013б. – С. 214-232.
289. Рябов В.Б. Объективное и субъективное качество трудовой жизни// Человек, субъект, личность в современной психологии. Материалы Международной конференции, посвященной 80-летию А.В. Брушлинского. Том 3/ Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013г. – С. 489-493.
290. Рябов В.Б. Психологический анализ дауншифтинга на основе концепции субъективного качества жизни// Наука. Культура. Общество. – 2017г. – №1. – С. 50-63.
291. Рябов В.Б. Психологический контракт как субъективное качество управленческого взаимодействия// Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. – 2017б. – Т.2. – №3 (7). – С. 165-191.
292. Рябов В.Б. Стратегия трудовой жизни как характеристика самореализации человека в труде// Прикладная юридическая психология. – 2013в. – № 4. – С. 113-118.
293. Рябов В.Б. Теоретические основания исследований качества жизни человека// Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. – 2018б. – Т.3 (10). – №2. – С. 51-73.

294. Рябов В.Б. Теоретические основания психологического контракта как субъективного качества взаимодействия// Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. – 2018а. – № 1 (86). – С. 27-32.
295. Рябов В.Б. Типология психологического контракта на основе модели субъективного качества жизни// Наука. Культура. Общество. – 2017а. – №2. – С. 56-65.
296. Рябов В.Б. Типология психологического контракта на основе модели субъективного качества жизни// Наука. Культура. Общество. – 2017в. – № 2. – С. 56-65.
297. Савельева Н.В. Сетевой маркетинг: прекарный труд и организационные паразиты [Электронный ресурс]// Журнал исследований социальной политики. – 2015. – Том 13. – №1. – С. 65-80. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/setevoy-marketing-prekarnyy-trud-i-organizatsii-parazity>
298. Секацкий А.К. Последний виток прогресса (От Просвещения к Транспарации). Исследование. – СПб, 2012. – 332 с.
299. Селевко Г.К. Альтернативные педагогические технологии. – М.: НИИ школьных технологий, 2015. – 219 с.
300. Селиванова Л.И. Психологический контракт как основа формирования HR-бренда организации// Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – Т. 22. – № 1. – 2016. – С. 94-97.
301. Семиков В.Л., Ушаков В.Д. Теория организации. – М.: Рид Групп, 2011. – 368 с.
302. Семь блестящих мыслей Ноама Хомского об американской империи [Электронный ресурс]. – URL: <http://inosmi.ru/usa/20130122/204908139.html> (дата обращения 12.08.2017).
303. Сетевые войны: угроза нового поколения: сборник аналитических статей. – М.: Евразийское движение, 2009.
304. Сидорина Т.Н. Сетевой маркетинг в эпоху цифровой экономики// Сборник научных работ Международной научно-практической конференции преподавателей, аспирантов и студентов «Управление социально-экономическими системами, исторические и правовые исследования: теория, методология и практика». – Брянск: РИО БГУ имени академика И.Г. Петровского, 2018 – 191 с.
305. Сизова И.Л. Ищущие работу женщины на российском рынке труда// Женщина в российском обществе. – 2013. – № 2. – С. 41-48.
306. Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. Практики самоактивизации в поиске работы в профессиональных сообществах социальной сети «В Контакте»// Глобальные

- социальные трансформации XX – начала XXI вв. (к 100-летию Русской революции)/ Материалы научной конференции XI Ковалевские чтения 9-11 ноября 2017 г./ Отв. редактор: Ю.В. Асочаков. – СПб.: Скифия-принт, 2017. – С. 699-701.
307. Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. Сетевая солидарность и разрешение конфликтов в пространстве рынка Интернет-труда// Солидарность и конфликты в современном обществе/ Материалы научной-конференции XII Ковалевские чтения 15-17 ноября 2018 г. – СПб.: Скифия-принт, 2018. – С. 323-324.
308. Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. Уберизация и формирование сетевой структуры занятости// Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. – 2018. – №1. – С. 80-88.
309. Симонин П.В. Социально-трудовые отношения и кадровая политика вузов// Economics. – № 4 (13). – 2016. С. 40-42.
310. Слободчиков В.Н., Исаев Е.И. Личность как реальность для других// Психология личности. Хрестоматия. – Самара: Бахрах-М., 1999. – С. 489-508.
311. Служба социального развития предприятия: практическое пособие. – М.: Наука, 1989.
312. Слюсарев В.В. Негумбольдтовские зоны обмена в новой парадигме образования// Вестник Вятского государственного университета. – 2018. – №4. – С. 22-29.
313. Смирнов Н.К. Здоровьесберегающие образовательные технологии и психология здоровья в школе. – М., 2005.
314. Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии/ Отв. ред. А.Н. Занковский, А.Л. Журавлев. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018.
315. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии/ Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015.
316. Соколов Д.Н. Анализ обязательств сторон трудовых отношений как направление исследования мотивации персонала в сфере высшего образования// Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – № 2. – 2016. – С. 101-104.
317. Сокольская М.В., Карпов А.В. Психология личностного здоровья профессионала. Метасистемный подход. – Хабаровск, 2017.
318. Стрелец И.А. Рынок труда в условиях распространения новых технологий [Электронный ресурс]// Научные исследования экономического факультета. – 2011. Т. 3. Вып. 2. – С. 256-269. – Режим доступа: http://archive.econ.msu.ru/ext/lib/Category/x0c/xec/3308/file/10_Streletc.pdf

319. Стресс, выгорание, совладание в современном контексте/ Под ред. А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко. – М., 2011. – С. 355.
320. Стукен Т.Ю. Эффективность использования социальных сетей при трудоустройстве [Электронный ресурс]// Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2008. – №3. – С. 70-75. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnost-ispolzovaniya-sotsialnyh-setey-pri-trudoustroystve>
321. Субъектный подход в психологии/ Под ред. А.Л. Журавлева, В.В. Знакова, З.И. Рябикиной, Е.А. Сергиенко. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009.
322. Талер Р., Санстейн К. Nudge. Архитектура выбора. Как улучшить наши решения о здоровье, благосостоянии и счастье. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017.
323. Татенко В.А. Психология в субъектном измерении. – К.: «Просвита», 1996. – 404 с.
324. Телегина И.О. Большая психологическая игра, или Игра не в тренинге. – СПб.: Питер, 2013. – 160 с.
325. Телятников Г.В. Психологические основы управленческого труда учителя/ Психолого-педагогические аспекты многоуровневого образования. Том 10. – Тверь: ТвГУ, 1997. – С. 48-50.
326. Тодт Э. Интерес. Эмпирическое исследование одного мотивационного концепта [Электронный ресурс]// Московский психологический журнал. – Режим доступа: <http://magazine.mospsy.ru/dictionary/dictionary.php?term=1890000>
327. Тойнби А. Дж., Икеда Д. Диалоги Тойнби – Икеда. – М.: ЛЕАН, 1998.
328. Тоффлер Э. Будущее труда// Новая технократическая волна на Западе. – М.: Прогресс, 1986. – С. 250-275.
329. Трансформационные игры [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа: <https://organicwoman.ru/transmacionnye-igry-zachem-v-nikh-ig/>
330. Уманский Л.И. Личность, организаторская деятельность, коллектив: избр. тр. – Кострома: Изд-во Костром. гос. ун-та, 2001. – 208 с.
331. Усов Д.Ю. Сетевое предприятие как форма функционирования фирмы в современной экономике [Электронный ресурс]// Современные исследования социальных проблем. – 2013. – №12 (32). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/setevoe-predpriyatie-kak-forma-funktsionirovaniya-firmy-v-sovremennoy-ekonomike>
332. Ушаков Д.В. Социальный и эмоциональный интеллект. От процессов к изменениям. Под редакцией Д.В. Люсина, Д.В. Ушакова. – М.: Изд-во: Институт психологии РАН, 2009.

333. Формирование экономического правосознания молодежи как стратегический фактор развития современного общества. Коллективная монография. – Карачаевск: Изд-во Карачаево-Черкесский гос. ун-т им. У. Д. Алиева, 2011.
334. Франкл В. Человек в поисках смысла. – М.: Прогресс, 1990.
335. Франселла Ф., Баннистер Д. Новый метод исследования личности: Руководство по репертуарным личностным методикам. – М.: Прогресс, 1987. 236 с.
336. Фрейд З. Психология бессознательного. – М., 1989.
337. Фридман Т. Плоский мир. Краткая история XXI века. – М.: АСТ, 2014.
338. Фромм Э. Иметь или быть? – М.: Прогресс, 1986.
339. Хазин М. От любви до ненависти... и обратно. – М.: Твои книги, 2010.
340. Ханна Т. Восстание тел: основы соматического мышления. – М.: ИОИ, 2018 – 280 с.
341. Ханова З.Г., Китова Д.А., Хубиева Р.Т. Психологическая готовность к экономической самореализации как предмет психологического исследования// Вестник Дагестанского государственного университета. Серия 2: Гуманитарные науки. – 2012. – № 4. – С. 200-203.
342. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала. – СПб.: Питер, 2003. – 495 с.
343. Хиценко В.Е. Можно ли организовать самоорганизацию? [Электронный ресурс]// Социологические исследования. – 1993. – №8. – С. 65-69. – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/socis/msg/16840662.html>
344. Хиценко В.Е. Самоорганизация: элементы теории и социальные приложения. – М.: КомКнига, 2005. – 224 с.
345. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. – СПб.: Питер, 1997.
346. Хэнди Ч. Время безрассудства. Искусство управления в организации будущего [Электронный ресурс]. – СПб., 2001. – Режим доступа: http://corp.delovoimir.kz/books/Vremya_bezrassudstva.pdf.
347. Чавдарова В. Модели социально-психологического и организационного консультирования. Сборник статей. – Berlin: Lambert Academic Publishing, 2018.
348. Чавдарова В. Психология и психопатология на управлението. – В. Търново, 2016. – 231 с.
349. Чернякевич Е.Ю. Приверженность организации как ценностно-нравственная установка личности: диссертация ... канд. психол. наук: 19.00.05 – Санкт-Петербург, 2010. – 233 с.
350. Чернякевич Е.Ю. Эмоциональная вовлеченность в профессиональную деятельность как один из компонентов приверженности организации//Архитектура-строительство-транспорт/ Материалы 71-й научной

- конференции профессоров, преподавателей, научных работников, инженеров и аспирантов университета – СПб.: Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, 2015. – С. 149-152.
351. Шабанов С. Эмоциональный интеллект. Российская практика. – М.: «Манн, Иванов и Фербер (МИФ)», 2013.
352. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека: Учебное пособие, 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательская корпорация «Логос», 1996. – 320 с.
353. Шваб К. Четвертая промышленная революция. – М.: Эксмо, 2016. – 208 с.
354. Шепель В.М. Человековедческая компетентность менеджера. Управленческая антропология. – М.: Дом педагогики, 2000. – 260 с.
355. Шикун А.Ф. Управленческая психология: Учебное пособие/ А.Ф. Шикун, И.М. Филинова. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2005. – 336 с.
356. Шингаев С.М. Профессиональное здоровье молодых менеджеров на этапе адаптации к профессиональной деятельности [Электронный ресурс]// Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 5. – Режим доступа: <http://www.science-education.ru/111-10540>.
357. Шингаев С.М. Психологическое обеспечение профессионального здоровья менеджеров: монография. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2011. – 176 с.
358. Шингаев С.М., Никифоров Г.С. Профессиональное здоровье руководителя: монография. – СПб.: СПбАППО, 2017. – 188 с.
359. Щербо И. Профессиональная деструкция учителя: что с нею делать?// Народное образование. – 2005. – № 5. – С. 82-86.
360. Щукина А.А. Психологический контракт как новая ступень в управлении человеческими ресурсами// Вектор экономики. – № 6 (6). – 2016. – С. 51–52.
361. Эпштейн М. Жизнь как нарратив и тезаурус// Московский психотерапевтический журнал. – 2007. – №4. – С. 47-56.
362. Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Гоголева А.С. Социологическая концепция обмена как методология анализа трудовых взаимодействий в современных зарубежных исследованиях// Журнал социологии и социальной антропологии. – Том XVII. – № 2 (73). – 2014. – С. 139-153.
363. Юнг К. Г. Душа и миф. – Киев; М.: Порт-Рояль; Совершенство, 1997.
364. Юревич А.В., Журавлев А.Л., Нестик Т.А. Прогноз развития психологической науки и практики к 2010 г.// Психология и педагогика XXI века: теория, практика и перспективы. Традиции и инновации. – М.: Изд-во РУДН, 2016. – С. 12-23.
365. Юревич А.В., Нестик Т.А., Соснин В.А., Китова Д.А. Массовое сознание и поведение как объекты исследования в социальной психологии// Человеческий фактор. – 2017. – Т. 2. – № 4. – С. 71-105.

366. Яковцов С.А., Пашин В.М. Ретроспективный анализ и некоторые проблемы современного развития кадровой политики МВД России// *Полицейская деятельность*. – № 1. – 2017. – С. 144-159.
367. Allport G.W. Attitudes// *The handbook of social psychology/* Ed. by S. Murchison. – Worcester: Clark University Press, 1935.
368. Alves-Oliveira P., Ribeiro T., Petisca S., di Tullio E., Melo F.S., Paiva A. An empathic robotic tutor for school classrooms: Considering expectation and satisfaction of children as end-users// *Proceedings of the 7th International Conference on Social Robotics, Paris, France. Springer Berlin – Heidelberg, 2015. URL: <http://gaips.inesc-id.pt/~poliveira/Alves-Oliveiraetal.2015.pdf>* (дата обращения: 02.05.2018).
369. Anderson W. *All Connected Now. Life in the First Global Civilization*. – Oxford, 2001.
370. Baars Bernard J. *Understanding Subjectivity: Global Workspace Theory and the Resurrection of the Observing Self* *Journal of Consciousness Studies*. – No. 3. – 1996. – Pp. 211-216.
371. Bordin E.S. Comment// *Journal of Counseling Psychology*. – 1959. – No. 6. – Pp. 44—45.
372. Boud D., Cohen R., Walker D. *Reflection: turning experience into learning*, 1985.
373. Bourdieu P., Wasquant L. *The purpose of the reflexive sociology*. – Chicago 1980.
374. Buschoff K.S., Schmidt C. Adapting labour law and social security to the needs of the "new self-employed" — comparing the UK, Germany and the Netherlands// *Journal of European Social Policy*. – 2009. – Vol. 19(2). – Pp. 147-159.
375. Berresi I. *On Becoming a Person Philosophical Psychology// Socio-Historical and Cultural Constitution of Persons*. – 1999. – 12. – 79-98.
376. Calvó-Armengol A., Jackson M.O. Networks in labor markets: Wage and employment dynamics and inequality // *Journal of Economic Theory*. – 2007. – Vol. 132. – Pp. 27-46. – URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S002205310500178X>
377. Carrol Izard. *The Psychology of Emotions*. – Plenum Press • New York and London, 1991. – URL: www.many-books.org/auth/3949/book/11496/izard_kerrol_e/psihologiya.../read
378. Carter H. D. The development of vocational attitudes. *Journal of Consulting Psychology*. – 1940. – 4(5). – Pp. 185-191.
379. Chen J.Y.C., Barnes M.J., Wright J.L., Stowers K., Lakhmani S.G. Situation awareness-based agent transparency for human-autonomy teaming effectiveness// *Proc. SPIE 10194, Micro- and Nanotechnology Sensors, Systems, and Applications*

- IX, 101941V (May 18, 2017). doi:10.1117/12.2263194; URL: <http://dx.doi.org/10.1117/12.2263194>.
380. Chien S.Y., Semnani-Azad Z., Lewis M., Sycara K. Towards the Development of an Inter-cultural Scale to Measure Trust in Automation // Rau P.L.P. (eds.). Cross-Cultural Design. CCD 2014. Lecture Notes in Computer Science. V. 8528. Springer, Cham, 2014. P. 35-46.
381. De Fruyt F. A person-centered approach to P–E fit questions using a multiple-trait model// *Journal of Vocational Behavior*. – 2002. – Vol. 60. – Pp. 73-90.
382. Dietvorst B.J., Simmons J.P., Massey C. Algorithm aversion: people erroneously avoid algorithms after seeing them err// *Journal of Experimental Psychology: General*. 2015. V. 144 (1). P. 114-126.
383. Durkheim E. Professional ethics and civic morality. – London, 1985.
384. English H.B., English A.Ch. Diccionario de psicología y psicoanálisis. Biblioteca Lexicon. – Buenos Aires, AR: Paidós, 1977.
385. Eyssel F., Hegel F. (S)he’s got the look: Gender stereotyping of robots// *Journal of Applied Social Psychology*. 2012. V. 42 (9). P. 2213-2230.
386. Fleming P. The Human Capital Hoax: Work, Debt and Insecurity in the Era of Uberization// *Organization Studies*. – 2017. – Vol. 38. – №5. – Pp. 1-19.
387. Freedy A., DeVisser E., Weltman G., Coeyman N. Measurement of trust in human-robot collaboration // *Collaborative Technologies and Systems*, 2007. CTS 2007. DOI: 10.1109/CTS.2007.4621745.
388. Geitner C., Sawyer B.D., Birrell S., Jennings P., Skrypchuk L., Mehler B., Reimer B. A Link between Trust in Technology and Glance Allocation in On-road Driving// *Proceedings of the 9th International Driving Symposium on Human Factors in Driver Assessment, Training, and Vehicle Design*. Manchester, VT, 2017. P. 263-269.
389. Ghazali A.S., Ham J., Barakova E.I., Markopoulos P. Effects of Robot Facial Characteristics and Gender in Persuasive Human-Robot Interaction// *Frontiers in Robotics and AI*. 2018. V. 5:73. DOI: 10.3389/frobt.2018.00073.
390. Glitz A. Coworker Networks in the Labour Market// IZA. Discussion Paper No. 7392. – Bonn, 2013. – URL: <http://ftp.iza.org/dp7392.pdf>
391. Hancock P.A., Billings D.R., Schaefer K.E., Chen J.Y., De Visser E.J., Parasuraman R. A meta-analysis of factors affecting trust in human-robot interaction// *Human Factors*. 2011. V. 53. P. 517–527. DOI: 10.1177/0018720811417254.
392. Handel M.I. *Masters of War: Classical Strategic Thought*. 3rd revised and expanded edition. – L.: Frank Cass, 2001.
393. Harackiewicz J.M., & Hulleman C.S. The importance of interest: The role of achievement goals and task values in promoting the development of interest// *Social and Personality Psychology Compass*. – 2010. – Vol. 4. – Pp. 42-52.

394. Herzberg F. *Work and the Nature of Man*. – London: Crosby Lockwood Staples, 1974.
395. Herzberg F. *Work and The Nature of Men*. – New York: Cromwell. 1966.
396. Herzberg F., Maunsberg B., Snyderman B. *The motivation to work*. – New York: Wiley, 1959.
397. Hidi S., & Renninger K.A. The four-phase model of interest development// *Educational Psychologist*. – 2006. – Vol. 41. – Pp. 111–127.
398. Hoffman F.G. *Hybrid Warfare and Challenges*// *Joint Force Quarterly (JFQ)*. – 2009.
399. Holly M.L. *Writing to grow: keeping a personal-professional journal*. – Portsmouth, 1989.
400. Horstmann A.C., Bock N., Linhuber E., Szczuka J.M., Straßmann C., Krämer N.C. Do a robot's social skills and its objection discourage interactants from switching the robot off?// *PLoS ONE*. 2018. 13 (7). e0201581. URL: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0201581>.
401. Ingerick M., Rumsey M.G. Taking the Measure of Work Interests: Past, Present, and Future// *Military Psychology*. – 2014. – Vol. 26. – N 3. – P. 165-181.
402. Internet live stats. – URL: <http://www.internetlivestats.com/>
403. Jarrahi M.H. Artificial Intelligence and the Future of Work: Human-AI Symbiosis in Organizational Decision Making// *Business Horizons*. 2018. V. 61 (4). P. 577-586.
404. Jian J.-Y., Bisantz, A.M., Drury C.G. Foundations for an Empirically Determined Scale of Trust in Automated Systems// *International Journal of Cognitive Ergonomics*. 2000. V. 4 (1). P. 53-71. DOI: 10.1207/S15327566IJCE0401_04.
405. Johnson V.A., Beehr T.A. Making use of professional development: Employee interests and motivational goal orientations// *Journal of Vocational Behavior*. – 2014. – Vol. 84. – Pp. 99—108.
406. Joppke C. Asylum and State Sovereignty. A Comparison of the United States, Germany, and Britain// *Comparative Political Studies*. – 1997. – № 30.
407. Knight H. How humans respond to robots: Building public policy through good design. *Brookings Report*, 2014. URL: <https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2014/07/HumanRobot-PartnershipsR2.pdf>.
408. Knight W. The Dark Secret at the Heart of AI// *MIT Technology Review*. 11 April 2017. URL: <https://www.technologyreview.com/s/604087/the-dark-secret-at-the-heart-of-ai/>.
409. Kotov A.A computational model of consciousness for artificial emotional agents// *Psychology in Russia: State of the Art*. 2017. V.10. N.3. P. 57-73.
410. *Learning and teaching in social work* Ed. by M. Ellow, M. Henkel. – London 1995. – 228 p.

411. Lee K.M., Jung Y., Kim J., Kim S.R. Are physically embodied social agents better than disembodied social agents?: The effects of physical embodiment, tactile interaction, and people's loneliness in human–robot interaction// *International Journal of Human-Computer Studies*. 2006a. V. 64 (10). P. 962-973.
412. Lee K.M., Peng W., Jin S.-A., Yan C. Can robots manifest personality?: An empirical test of personality recognition, social responses, and social presence in Human-Robot Interaction// *Journal of Communication*. 2006b. V. 56 (4). P. 754-772.
413. McGregor D. *The Human Side of Enterprise*. – N.Y.: McGraw - Hill, 1960.
414. *Memes That Kill: The Future of Information Warfare*// CBInsights Research Briefs. May 3, 2018. URL: <https://www.cbinsights.com/research/future-of-information-warfare>.
415. Mierke K. *Begabung, Bildung und Bildsamkeit. Betrachtungen über das Bildungsschicksal des mittelmäßig begabten Schulkindes*. — Stuttgart; Bern: Hans Huber, 1963.
416. *Migration and Development: the Question of Migrant “Remittances” (Transfers)*// A mapping study of eleven European countries and the European Commission, 2013.
417. Miller D., Johns M., Mok B., Gowda N. et al. Behavioral Measurement of Trust in Automation: The Trust Fall// *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society 2016 Annual Meeting*. 2016. V. 60. N. 1. P. 1849–1853. DOI 10.1177/1541931213601422.
418. Naghmeh Vahidi, Samsilah Roslan, Maria Chong Abdullah. Association of Perceived Interest Major Fit and Objective Interest Major Fit with Academic Achievement// *International Journal of Education & Literacy Studies*. – 2016. – Vol. 4. – No. 2. – Pp. 90-100;
419. Nass C., Moon Y., Green N. Are machines gender neutral? Gender-stereotypic responses to computers with voices// *Journal of Applied Social Psychology*. 1997. V. 27(10). P. 864-876.
420. Nomura T., Suzuki T., Kanda T. Measurement of negative attitudes toward robots// *Interaction Studies*. 2006. V. 7 (3). P. 436-454.
421. Parlett N., Foyster R., Ho P. Will robots really steal our jobs? An international analysis of the potential long term impact of automation. PwC, 2018. URL: https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact_of_automation_on_jobs.pdf
422. Pines A., & Aronson E. *Career Burnout: Causes and Cures*. – New York: Free Press, 1988.
423. Pynadath D.V., Barnes M., Wang N., Chen J.Y.C. Transparency Communication for Machine Learning in Human-Automation Interaction// *Human and*

- Machine Learning. Visible, Explainable, Trustworthy and Transparent. Ed. by J. Zhou and F. Chen. Cham: Springer, 2018. P. 75–90. DOI: 10.1007/978-3-319-90403-0_5.
424. Rao A., Cameron E. The Future of Artificial Intelligence Depends on Trust. If it is to drive business success, AI cannot hide in a black box// *Strategy+business*. 2018. N. 91. July 31, 2018. URL: <https://www.strategy-business.com/article/The-Future-of-Artificial-Intelligence-Depends-on-Trust> (дата обращения: 03.08.2018).
425. Reeves B., Nass C. *The Media Equation: How People Treat Computers, Television, and New Media Like Real People and Places*. Stanford: CSLI Publications, 1996.
426. Rehm M., Krogsgager A. Negative affect in human robot interaction: Impoliteness in unexpected encounters with robots// *RO-MAN 2013: The 22nd IEEE International Symposium on Robot and Human Interactive Communication*. RO-MAN 2013, Gyeongju. Piscataway, NJ: IEEE, 2013. P. 45-50.
427. Robertson R. *Globalization: Social Theory and Global Culture*. – London: Sage, 1992.
428. Roe A., Seigelman M. The origin of interests// *The APGA Inquiry series*. – 1964. – No. 1. – Washington DC: American Personnel and Guidance Association.
429. Rosenthal-von der Pütten A.M., Schulte F.P., Eimler S.C., Sobieraj S., Hoffmann L., Maderwald S., et al. Investigations on empathy towards humans and robots using fMRI// *Computers in Human Behavior*. 2014. V. 33. P. 201-212.
430. Rothmann I., Cooper C. *Organizational and Work Psychology*. – London: Hodder Education, 2008.
431. Rounds J., Su R. The Nature and Power of Interests// *Current Directions in Psychological Science*. – 2014. – Vol. 1. – Pp. 98-103
432. Schaefer K.E. Measuring Trust in Human Robot Interactions: Development of the «Trust Perception Scale-HRI»// Mittu R., Sofge D., Wagner A., Lawless W. (eds.). *Robust Intelligence and Trust in Autonomous Systems*. Boston, MA: Springer, 2016. P. 191–218. DOI: 10.1007/978-1-4899-7668-0_10.
433. Schön D.A. *Educating the Reflective Practitioner*. San-Francisco Josseu-Bass Publishers. 1996. – 354 p.
434. Sheridan T.B., Parasuraman R. Human-automation interaction// *Reviews of Human Factors and Ergonomics*. 2005. V. 1. N. 89. P. 89-129.
435. Smith E. A., Jr. *Effects-Based Operations. Applying Network-Centric Warfare in Peace, Crisis and War*. – Washington, DC, 2002.
436. Spain R.D., Bustamante E.A., Bliss J.P. Towards an Empirically Developed Scale for System Trust: Take Two// *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting*. 2008. V. 52. N. 19. P. 1335-1339.
437. Stewart H. *The happiness manifesto: Make your organization a great place workplace*. – London: Kogan Page, 2013. – 40 p.

438. Strong E.K., Campbell D.P. Strong Vocational Interest Blanks Manual. – Stanford University Press, 1969.
439. Syrdal D.S., Dautenhahn K., Koay K.L., Walters M.L. The Negative Attitudes towards Robots Scale and reactions to robot behaviour in a live human-robot interaction study// Adaptive and Emergent Behaviour and Complex Systems: Proceedings of the 23rd Convention of the Society for the Study of Artificial Intelligence and Simulation of Behaviour (AISB 2009). Edinburgh, 2009. P. 109-115.
440. Turchin A., Denkenberger D. Classification of global catastrophic risks connected with artificial intelligence// ИИ & Society. 2018. P. 1-17. URL: <https://doi.org/10.1007/s00146-018-0845-5>.
441. Tyson K.B. A new approach to relevant scientific research for practitioners: the heuristic paradigm// Review Social Work. –1992.
442. Wang N., Pynadath D.V., Hill S.G. Building Trust in a Human-Robot Team with Automatically Generated Explanations// Interservice/Industry Training, Simulation, and Education Conference (IITSEC) 2015. PaperN. 15315. P. 1-12. URL: <https://pdfs.semanticscholar.org/c056/d0852a30cd5719aae5e333ca6b935287e15d.pdf> (дата обращения: 02.05.2018).
443. Work 4.0: White paper. Berlin: Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2017. – 232 p. – URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/EN/PDF-Publikationen/a883-white-paper.pdf;jsessionid=66089B612D1E3E37D50F39BF5B3AD483?__blob=publicationFile&v=3
444. Wright B.E., Rohrbaugh, J. Antecedents and correlates of organizational commitment: Testing the contributions of a four-tier conceptual model// Sixth National Public Management Research Conference Papers, November, 2001.
445. Yagoda R.E., Gillan D.J. You want me to trust a robot? The development of a human-robot interaction trust scale// International Journal of Social Robotics. 2012. V. 4 (3). P. 235-248.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ, АННОТАЦИИ К ГЛАВАМ НА РУССКОМ И АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКАХ

**Взаимодействие субъекта труда и организационной среды как предмет
психологического исследования в условиях глобальных изменений
(Вместо введения)**

*Interaction of the subject of labor and organizational environment
as a subject of psychological research in the context of global change
(Instead of introduction)*

Журавлев Анатолий Лактионович, доктор психологических наук, профессор,
академик РАН, научный руководитель Института психологии РАН,
Институт психологии Российской академии наук
Адрес: 129366, г. Москва, ул. Ярославская, д.13
E-mail: dirpsy@yandex.ru

*Zhuravlev Anatoly L., Doctor of Psychology, Professor, Academician RAS, Scientific
Director of the Institute of Psychology RAS
Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences
Address: 129366, Moscow, Yaroslavskaya st., 13
E-mail: dirpsy@yandex.ru*

Жалагина Татьяна Анатольевна, доктор психологических наук, профессор,
декан факультета психологии, Тверской государственный университет
Адрес: 170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33
E-mail: Zhalagina.TA@tversu.ru

*Zhalagina Tatyana A., Doctor of Psychology, Professor, Dean of Psychology Faculty,
Tver State University
Address: 170100, Tver, Zhelyabova st., 33
E-mail: Zhalagina.TA@tversu.ru*

Журавлева Евгения Александровна, кандидат психологических наук, доцент
кафедры «Психология труда и клиническая психология»
Тверской государственный университет
Адрес: 170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33
E-mail: Gavrilova.EA@tversu.ru

*Zhuravleva Evgenia A., PhD in Psychology, Associate Professor of the Department
"Labor Psychology and Clinical Psychology"
Tver State University*

Address: 170100, Tver, Zhelyabova st., 33

E-mail: Gavrilova.EA@tversu.ru

Аннотация: статья посвящена концептуальным и практическим аспектам проблемамы взаимодействия субъекта и организационной среды в условиях глобальных изменений. Рассмотрены направления исследований, актуальные теоретико-методологические и прикладные проблемы современной психологии управления, психологии труда, организационной психологии. Показано, что для более эффективного решения новых организационных задач в современных условиях неизбежным является пересечение и дополнение методологических подходов не только прикладных отраслей психологии, но и направлений в науке в целом. Среди наиболее актуальных направлений исследований выделена проблематика сохранения профессионального здоровья, обеспечения психологической безопасности, эффективного взаимодействия работника и организационной среды.

Ключевые слова: субъект труда, организационная среда, самоактуализация, профессиональное здоровье, трудовые интересы, организационная приверженность, психологический контракт, эмоциональное выгорание, профессиональная деформация личности, корпоративная безопасность.

Abstract: The article is devoted to the conceptual and practical aspects of the problems of interaction subject - organizational environment in the context of global changes. Considered areas of research, current theoretical, methodological and applied problems of modern management psychology, labor psychology, organizational psychology. It is shown that solutions for new organizational tasks in modern conditions are inevitably a revision and addition of methodological approaches. Among the most relevant scientific research are the problems of maintaining professional health, providing psychological security, employee interaction and organizational environment.

Key words: subject of labor, organizational environment, self-actualization, professional health, work interests, organizational commitment, psychological contract, burnout, professional deformation, corporate safety.

РАЗДЕЛ 1. ТРАНСФОРМАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКА И ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Глава 1. Психологические основания самоактуализации российского работника

Psychological basis of self-actualization of a Russian employee

Грачев Александр Алексеевич, доктор психологических наук, ведущий научный сотрудник Лаборатории психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии; профессор кафедры социальной и этнической психологии

Институт психологии Российской академии наук

Адрес: 129366, г. Москва, ул. Ярославская, д.13

E-mail: agrat50@mail.ru

Grachev Alexander A., Doctor of Psychology, Leading Researcher of the Laboratory of Labor Psychology, Ergonomics, Engineering and Organizational Psychology; Professor of the Department of Social and Ethnic Psychology

Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences

Address: 129366, Moscow, Yaroslavskaya st., 13

E-mail: agrat50@mail.ru

Аннотация: в статье рассматриваются основания, требования и формы самоактуализации работника. В процессе конкретизации представлений А.Маслоу и других авторов о самоактуализации, определено, что самоактуализация работника имеет основания в двух жизненных ориентациях человека - ориентации на самореализацию и духовной. В соответствии с этим определены мотивационные характеристики работника и организационные формы, их реализующие. Анализ результатов эмпирического исследования показал, что мотивационные характеристики и типичного, и идеального работников содержат самоактуализационные характеристики; при этом их значимость возрастает в портрете идеального работника. Показано, что самоактуализационные характеристики работника располагаются, в основном, в сфере его отношений. Именно эта сфера соответствует менталитету российского работника. В идеале работники ориентированы на возрастание роли самоактуализации в сфере труда, что приближает эту тенденцию к западной модели работника.

Ключевые слова: самоактуализация, жизненные ориентации работника, мотивационные характеристики работника, мотивационный профиль российского работника, психологическое проектирование самоактуализационной среды.

Abstract: the article discusses the grounds, requirements and forms of employee self-actualization. In the process of concretization of the ideas of A. Maslow and other authors on self-actualization, it was determined that the self-actualization of an employee has a basis in two vital orientations of a person - orientation towards self-realization and spiritual. In accordance with this, the motivational characteristics of the

employee and the organizational forms that implement them are determined. An analysis of the results of an empirical study showed that the motivational characteristics of both typical and ideal workers contain self-actualization characteristics; while their importance increases in the portrait of an ideal employee. It is shown that self-actualization characteristics of an employee are located mainly in the sphere of his relations. This sphere corresponds to the mentality of the Russian worker. Ideally, workers are focused on increasing the role of self-actualization in the world of work, which brings this trend closer to the Western model of the worker.

Key words: self-actualization, life-orientation of an employee, motivational characteristics of an employee, motivational profile of a Russian employee, psychological design of a self-actualizing environment.

Глава 2. Психологические аспекты приверженности организации с разными формами собственности

Psychological aspects of the adherence to organizations with different forms of ownership

Посохова Светлана Тимофеевна, доктор психологических наук, профессор, Санкт-Петербургский государственный университет
Адрес: 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7/9,
E-mail: svetpos@mail.ru

*Posokhova Svetlana T., Doctor of Psychology, Professor
St. Petersburg State University
Address: 199034, St. Petersburg, Universitetskaya Embankment, 7/9
E-mail: svetpos@mail.ru*

Чернякевич Елена Юрьевна, кандидат психологических наук, доцент, Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет
Адрес: 190005, Санкт-Петербург, 2-я Красноармейская ул., д. 4
E-mail: chernik.72@mail.ru

*Chernyakevich Elena Y., PhD in Psychology, Associate Professor,
St. Petersburg State University of Architecture and Civil Engineering
Address: 190005, St. Petersburg, 2nd Krasnoarmeyskaya st., 4
E-mail: chernik.72@mail.ru*

Аннотация: приверженность рассмотрена как сложный многокомпонентный социально-психологический феномен,

детерминированный формой собственности организации и характеризующий ценностно-нравственное взаимодействие работников с ней. Психологическое содержание организационной приверженности сфокусировано в личностном смысле организации для работника, в его идентификации с организацией и эмоциональной вовлеченности, в организационной лояльности и социально-биографических характеристиках. Ценностно-нравственные установки представлены совпадением личных ценностных ориентаций с организационными и поведением в моделируемых ситуациях нравственного конфликта. Цель исследования заключалась в доказательстве включенности ценностно-нравственных установок в приверженность организации. Предполагалось, что взаимосвязи между приверженностью и ценностно-нравственными установками трансформируются в зависимости от формы собственности организации. Использовался методический комплекс, который включал в себя известные, преимущественно проективные методики, некоторые из которых были модифицированы. Результаты корреляционного анализа показали, что приверженность организации непосредственно связана с ценностно-нравственными установками работников. Форма собственности организации сказывалась на признаках, значимых для интеграции приверженности и ценностно-нравственных установок. У предпринимателей – личностный смысл организации как условие гармоничного межличностного общения, у работников коммерческих организаций – прагматическая ценность организации и эмоциональная насыщенность профессиональной деятельности, у работников государственных организаций – прагматическая ценность организации и осмысленность профессиональной деятельности. В ситуации нравственного конфликта предприниматели ориентируются на агрессивную защиту собственного Я, коммерческие работники – на агрессивную самозащиту, работники государственных организаций – на значимость нравственного конфликта. Индивидуальный тип приверженности дифференцировался в зависимости от формы собственности организации и сочетал проявления приверженности и ценностно-нравственных установок.

Ключевые слова: приверженность, организация, предприниматели, коммерческие работники, государственные работники, компоненты приверженности, индивидуальный тип организационной приверженности, ценностно-нравственные установки.

Abstract: adherence is considered as a complex multicomponent socio-psychological phenomenon, determined by the form of ownership of the organization and characterizing the value-moral interaction of workers with it. The psychological content of organizational commitment is focused in the personal sense of the organization for the employee, in his identification with the organization and emotional

involvement, in organizational loyalty and socio-biographical characteristics. Value-moral attitudes are represented by the coincidence of personal value orientations with organizational and behavior in modeled situations of moral conflict. The purpose of the study was to prove the inclusion of value-moral attitudes in the commitment of the organization. It was assumed that the relationship between commitment and value-moral attitudes are transformed depending on the form of ownership of the organization. A methodical complex was used, which included well-known, mostly projective techniques, some of which were modified. The results of the correlation analysis showed that the commitment of the organization is directly related to the values and moral attitudes of employees. The form of ownership of the organization affected the signs that are important for the integration of commitment and value-moral attitudes. For entrepreneurs, the personal sense of the organization as a condition for harmonious interpersonal communication, for employees of commercial organizations, the pragmatic value of the organization and emotional saturation of professional activity, for employees of state organizations, the pragmatic value of the organization and meaningfulness of professional activity. In a situation of moral conflict, entrepreneurs are guided by the aggressive defense of their own self, commercial workers by aggressive self-defense, and workers of state organizations by the significance of moral conflict. The individual type of commitment was differentiated depending on the form of ownership of the organization and combined manifestations of commitment and value-moral attitudes.

Key words: commitment, organization, entrepreneurs, commercial workers, state workers, components of commitment, individual type of organizational commitment, value-moral attitudes.

Глава 3. Моделирование как метод исследования личности руководителя в психологии труда

Modeling as a method of researching of a manager's personality in labor psychology

Копылова Наталья Вячеславовна, доктор психологических наук, профессор кафедры «Психология»

Тверской государственной университет

Адрес: 170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33

E-mail: nvkopylova@mail.ru

Kopylova Natalia V., Doctor of Psychology, Professor of the Department "Psychology"

Tver State University

Address: 170100, Tver, Zhelyabova st., 33

E-mail: nvkopylova@mail.ru

Якушенко Анастасия Александровна, аспирант кафедры «Психология»
Тверской государственной университет
Адрес: 170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33
E-mail: anastasiia_novikova91@bk.ru

***Yakushenko Anastasia A.**, graduate student of the department "Psychology"
Tver State University
Address: 170100, Tver, Zhelyabova st., 33
E-mail: anastasiia_novikova91@bk.ru*

Аннотация: в статье обобщаются теоретико-методологические положения применения метода моделирования в научных исследованиях. Раскрываются особенности и перспективы применения метода моделирования в исследовании личности и деятельности руководителя. Статья описывает разнообразные классификации моделей личности руководителя. Важной особенностью процесса моделирования личности и деятельности руководителя выступает возможность создания идеальной или реальной модели.

Ключевые слова: моделирование, личность руководителя, идеальная модель, реальная модель, структура личности руководителя.

Abstract: the article summarizes the theoretical and methodological provisions of the application of the modeling method in scientific research. The features and prospects of the application of the modeling method in the study of the personality and activities of the leader are revealed. The article describes a variety of classifications of models of the personality of the leader. An important feature of the process of modeling the personality and activities of a manager is the possibility of creating an ideal or real model.

Key words: modeling, manager's personality, ideal model, real model, manager's personality structure.

Глава 4. Трудовые интересы работников в системе управления персоналом *Labor interests of employees in the personnel management system*

Лобанова Татьяна Николаевна, доцент, кандидат психологических наук,
доцент кафедры Управления человеческими ресурсами,
Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
Адрес: 101000, г. Москва, ул. Мясницкая, 20.
E-mail: lobanova@hse.ru

*Lobanova Tatiana N., PhD in Psychology, Associate Professor Department of Human Resources Management, certified management consultant ICMCI, National Research University – Higher School of Economics (HSE)
Address: 101000 Moscow, Myasnitskaya st., 20
E-mail: lobanova@hse.ru.*

Аннотация: проблема трудовых интересов в качестве основного мотивационного драйвера мало изучена в прикладной и организационной психологии. Исследование, приведенное в статье, заполняет «белые пятна» данной проблемы. Целью статьи является рассмотрение теоретико-методологических и практических подходов к изучению и использованию личных интересов работников в процессе управления персоналом организаций.

Ведущим подходом к исследованию является предложенный на основании теоретического анализа мотивационный механизм и разработанная психологическая модель трудовых интересов. С помощью авторской анкеты трудовых интересов и гайд-интервью проведена сравнительная оценка трудовых интересов 50-ти кандидатов на должность сервисного менеджера развлекательно-ресторанной отрасли, и 45-ти работников данной отрасли в возрасте от 18 до 25 лет.

Основные результаты статьи показывают связь трудовых интересов с системой управления персоналом компании, то есть с процессами подбора, адаптации и обучения. Выявлено, что у кандидатов, прошедших отбор на должность сервис-менеджера, на первом месте стоял групповой интерес (интерес малых групп), а у не прошедших отбор – экономический. Вместе с тем, экономический материальный интерес способствовал успешному прохождению адаптационного периода. Были обоснованы рекомендации для работодателя по созданию условий, соответствующих ведущим трудовым интересам сотрудников.

В результате: в теоретическом плане дано феноменологическое описание структуры и психологической модели трудовых интересов. В практическом плане предложена методика оценки и использования трудовых интересов работников в управлении персоналом.

Материалы статьи могут быть полезны ученым, работающим в области прикладной психологии, психологии труда, и практическим HR-менеджерам.

Ключевые слова: мотивационный механизм, трудовые интересы, подбор персонала, адаптация и обучение, структура интересов.

Abstract: the issue of actualization of labor interests as a motivational driver and one of the sources of labor productivity is little-studied in applied and organizational psychology. The study given in the paper fills some “blanks” of this

problem. The purpose of the paper is to consider theoretical, methodological and practical approaches to studying and using personal interests of employees in the process of personnel management.

The leading approach to research is the motivational system proposed on the basis of theoretical analysis and the developed psychological model of labor interests, which made it possible to create a methodology for assessing the structure of labor interests. Using the methods of a special survey, questioning and interview guides, the analysis and comparative assessment of the labor interests of 50 candidates for the service manager position (entertainment and restaurant industry field) was conducted (with no regard whether candidates have passed or not passed the selection); as well as of 45 employees of this industry aged 18 to 25.

The main results of the paper show the connection of labor interests with the company's personnel management system, namely with the processes of selection, adaptation and training. It was revealed that the candidates who had been selected for the service manager position were of primary group interest (small social group interest), and financial incentive was only in the second place. At the same time, financial incentive contributed to the successful passage of the adaptation period. Occupational interests of employees depended on their education and job specifics; career interests were influenced by the time planned with the company. The recommendations necessary for the employer to create the conditions corresponding to the leading labor interests of the employees were substantiated.

As a result: theoretical phenomenological description of the structure and psychological model of labor interests is given. In practical terms, the relevance of the accounting, assessment and impact of workers' labor interests on personnel management is proved.

The materials of the paper can be of interest to scientists working on the field of applied psychology and labor psychology; and also to practicing HR-managers.

Key words: motivational mechanism, labor interests, personnel selection, adaptation and training, the structure of interests.

Глава 5. «Работа 4.0»: Формирование сетевого взаимодействия на рынке труда в условиях глобализации

“Work 4.0”: Formation of networking in the labor market in the context of globalization

Хусяинов Тимур Маратович, преподаватель департамента социальных наук, менеджер факультета гуманитарных наук,

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,

Адрес: 603155, г. Нижний Новгород, ул. Б. Печерская, д. 25/12

E-mail: timur@husyainov.ru

Khusyainov Timur M., Lecturer of the Department of social sciences, Humanities Faculty Manager

National Research University – Higher School of Economics (HSE)

Address: 603155, Nizhny Novgorod, B. Pecherskaya st., 25/12

E-mail: timur@husyainov.ru

Аннотация: в данной работе делается попытка анализа сетевого взаимодействия на рынке труда. На первый план выходит позиция работника, выявляется его место в различных видах сетевых структур и те проблемы, с которыми он может столкнуться в своей работе. В новых условиях работник становится актором глобального рынка труда, получает возможность вступать в сетевое взаимодействие с другими малыми и крупными его участниками. Предлагается анализ современной российской и зарубежной научной литературы, в том числе исследований по вопросам сетевого взаимодействия, процесса уберизации, формирования сетевой экономики и т.д. В результате рассматриваются различные модели сетевых организаций, в зависимости от принципов взаимодействия между участниками, которые лежат в основе их построения, и основные характеристики приведенных моделей. Особое внимание уделяется самозанятым на сетевом рынке труда в предметном мире и виртуальной реальности.

Ключевые слова: сетевое взаимодействие, глобализация, информатизация, цифровизация, сетевое общество, Работа 4.0, трудовые отношения, постиндустриальное общество.

Abstract: this paper attempts to analyze network interaction in the labor market. The position of the worker comes to the fore, his place in various types of network structures and the problems he may encounter in his work are revealed. Under new conditions, an employee becomes an actor in the global labor market, gets the opportunity to engage in networking with other small and large participants. An analysis of the modern Russian and foreign scientific literature is offered, including research on network interaction, the process of uberization, the formation of a network economy, etc. As a result, various models of network organizations are considered, depending on the principles of interaction between the participants, which underlie their construction, and the main characteristics of these models. Particular attention is paid to self-employed in the network labor market in the objective world and virtual reality.

Key words: networking, globalization, informatization, digitalization, network society, Work 4.0, labor relations, post-industrial society.

**Глава 6. Профессиональная рефлексия как основа
профессионального самосознания**
Professional reflection as a basis for professional self-awareness

Пряжникова Елена Юрьевна, доктор психологических наук, профессор кафедры «Управление персоналом и психология», Финансовый университет при правительстве РФ
Адрес: 125993, Москва, Ленинградский пр-т, д.53/1
E-mail: e-pryazhnikova@yandex.ru

*Pryazhnikova Elena Y., Doctor of Psychology, Professor of department "Personnel Management and Psychology",
Financial University under the Government of the Russian Federation
Address: 125993, Moscow, Leningradsky Prospect, 53/1
E-mail: e-pryazhnikova@yandex.ru*

Пряжников Петр Николаевич, магистр, начальник Учебно-методического отдела АНО ДПО «Центр региональных социально-гуманитарных связей»,
Адрес: 394042, г. Воронеж, Ленинский проспект, д. 119а, пом. 129
E-mail: redmen94@mail.ru

*Pryazhnikov Peter N., Master, Head of educational-methodical department "Center of regional social and humanitarian relations"
Address: 394042, Voronezh, Leninsky Prospect, 119a/129
E-mail: redmen94@mail.ru*

Аннотация: в статье рассматривается категория «профессиональная рефлексия» как основа развития субъекта профессиональной деятельности. Представлен обзор научных взглядов и подходов, посвященных исследованию развития профессионального самосознания специалиста. Отмечена взаимосвязь рефлексии профессионала с другими аспектами деятельности, такими как этические нормы, профессиональная ответственность.

Ключевые слова: профессиональная рефлексия, феномен рефлексии, субъектность, профессиональное самосознание.

Abstract: the article considers the category "professional reflection" as the basis for the development of the subject of professional activity. The review of scientific views and approaches devoted to research of development of professional consciousness of the specialist is presented. The correlation of professional reflection

with other aspects of activity, such as ethical norms, professional responsibility is noted.

Key words: professional reflection, reflection phenomenon, subjectivity, professional self-consciousness.

РАЗДЕЛ 2. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ЗДОРОВЬЕМ

Глава 7. Психология здоровья: актуальные научные направления *Health psychology: current research fields*

Никифоров Герман Сергеевич, доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой Психологического обеспечения профессиональной деятельности, факультет психологии,
Санкт-Петербургский государственный университет
Адрес: 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7/9.
E-mail: nikiforov.germ@yandex.ru

*Nikiforov German S., Doctor of Psychology, Professor, Head of the department «Psychological support of professional activity», Saint-Petersburg State University
Address: 194034, St. Petersburg, Universitetskaya embankment, 7/9
E-mail: nikiforov.germ@yandex.ru*

Гофман Ольга Олеговна, кандидат психологических наук, преподаватель Колледжа физической культуры и спорта, экономики и технологии,
Санкт-Петербургский государственный университет
Адрес: 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7/9.
E-mail: o.o.gofman@spbu.ru

*Gofman Olga O., PhD in Psychology, Lecturer at the College of Physical Education and Sports, Economics and Technology,
Saint-Petersburg State University
Address: 194034, St. Petersburg, Universitetskaya embankment, 7/9
E-mail: o.o.gofman@spbu.ru*

Аннотация: в работе представлены актуальные научные направления психологии здоровья и ее роль в сфере демографического, социально-экономического и научно-технического развития нашей страны. В центре внимания – человек как субъект здоровой психики, забота о здоровье здорового человека. Последовательно дается теоретический обзор и эмпирические

результаты исследования барьеров, препятствующих здоровому поведению, мотивации к здоровому поведению, ответственности за личное здоровое поведение, культуры здорового образа жизни. Проводится мысль о том, что современной системе образования наряду с акцентом на традиционные вопросы профилактики здорового образа жизни, необходимо обратить специальное внимание и находить соответствующие решения в плане активизации субъектно-ресурсной базы, нацеленной на обеспечение здорового поведения.

Ключевые слова: здоровая личность, психология здоровья, барьеры здорового поведения, мотивация к здоровому образу жизни, ответственность за личное здоровое поведение, культура здорового образа жизни.

Abstract: the paper presents the current scientific directions of the psychology of health and its role in the field of demographic, socio-economic and scientific, technological development of our country. The center of attention is a person as a subject of a healthy psyche, concern for the health of a healthy person. Consistently, a theoretical review and empirical results of the study of barriers to healthy behavior, motivation for healthy behavior, responsibility for personal healthy behavior, and culture of a healthy lifestyle are given. The idea is being held that, along with the emphasis on traditional issues of preventing healthy lifestyles, the modern education system needs to pay special attention and find appropriate solutions in terms of enhancing the subject-resource base aimed at ensuring healthy behavior.

Key words: healthy personality, health psychology, barriers of healthy behavior, motivation for a healthy lifestyle, responsibility for personal healthy behavior, culture of a healthy lifestyle.

Глава 8. Применение ресурсного подхода в практике психологического обеспечения профессионального здоровья

Application of the resource approach in the practice of psychological support of professional health

Водопьянова Наталия Евгеньевна, доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры Психологического обеспечения профессиональной деятельности,

Санкт-Петербургский государственный университет

Адрес: 194034, Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7/9

E-mail: vodop@mail.ru

*Vodopianova Natalia E., Doctor of Psychology, Associate Professor, Professor of the Department «Psychological support of professional activity»
Saint-Petersburg State University*

Address: 194034, St. Petersburg, Universitetskaya embankment, 7/9

E-mail: vodop@mail.ru

Никифоров Герман Сергеевич, доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой Психологического обеспечения профессиональной деятельности,

Санкт-Петербургский государственный университет

E-mail: nikiforov.germ@yandex.ru

Адрес: 194034, Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7/9

Nikiforov German S., Doctor of Psychology, Professor, Head of the department «Psychological support of professional activity», Saint-Petersburg State University

Address: 194034, St. Petersburg, Universitetskaya embankment, 7/9

E-mail: nikiforov.germ@yandex.ru

Шингаев Сергей Михайлович, доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой психологии Института развития образования Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования.

Адрес: 191002, Санкт-Петербург, ул. Ломоносова, д. 11

E-mail: sshingaev@mail.ru

Shingaev Sergei M., Doctor of Psychology, Professor, Head of the Department of Psychology,

Institute for Educational Development,

St. Petersburg Academy of Postgraduate Pedagogical Education

Address: 191002, St. Petersburg, Lomonosov st., 11

E-mail: sshingaev@mail.ru

Столярчук Елена Анатольевна старший преподаватель кафедры Психологического обеспечения профессиональной деятельности

Санкт-Петербургский государственный университет

Адрес: 194034, Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7/9.

E-mail: estol@yandex.ru

Stolyarchuk Elena A., Senior lecturer in «Psychological support of professional activity»

St. Petersburg State University

Address: 194034, St. Petersburg, Universitetskaya embankment, 7/9

E-mail: estol@yandex.ru

Аннотация: целью исследования являлась разработка теоретико-методологического базиса ресурсного подхода к профессиональному здоровью (ПЗ) и моделей сопровождения ПЗ руководителей. Отмечается, что большинство исследований направлено на выявление факторов ПЗ специалистов на этапе регулярной деятельности. Мало изучены психологические ресурсы здоровья на этапах: «входа в профессию» – выбора профессии, профессиональной подготовки, адаптации (стадии профессионального становления), а также на этапе «выхода» из профессии.

Методы исследования: специально разработанный комплекс оценки профессионального здоровья руководителей на основе биопсихосоциальной модели ресурса здоровья-симптоматический опросник здоровья на физическом, психологическом, социально-психологическом и духовно-нравственном уровнях; шкала оценки физической и психической работоспособности, стрессоустойчивости, оценки жизненной позиции (реализм - активность – оптимизм); опросники: профессиональное выгорание, профессиональное благополучие и копинг-стратегии.

Новизна результатов: определены предикторы профессионального здоровья руководителей и модели их психологической поддержки на разных этапах профессионального пути. Область применения: в практике психологического сопровождения руководителей, находящихся на разных этапах профессионального пути.

Выводы. На этапе «входа в профессию» психологическое сопровождение профессионального здоровья должно быть направлено на создание условий для формирования и развития ценностных, мотивационно-побуждающих, рефлексивных механизмов самоконтроля и его укрепления, обучение конструктивному совладающему поведению в трудных профессиональных ситуациях. На этапе регулярной деятельности и повышения мастерства рекомендуется развитие внесубъектных, интра – и интерсубъектных ресурсов, тренинги активизации ресурсов «анти-выгорания», повышения жизнестойкости. На этапе подготовки к «выходу из профессии» – активизация ресурсов субъектности и жизнестойкости.

Ключевые слова: профессиональное здоровье, психологическое сопровождение, этапы профессионального пути, руководители, психологические ресурсы здоровья.

Abstract: purpose – development of theoretical and methodological foundations of the resource approach to professional health (PH) and models of support of professional health of managers. It is noted that most of the research is aimed at identifying factors of professional health of specialists at the stage of regular activities.

Little studied psychological resources of the health at the stages: "entry into the profession" - the choice of profession, training, adaptation (stage of professional development), as well as at the stage of "exit" from the profession.

Research methods: a specially developed complex of evaluation of the professional health of managers on the basis of biopsychosocial model resource of health-symptomatic health questionnaire on the physical, psychological, socio-psychological and spiritual-moral levels; scale assessment of physical and mental performance, stress resistance, assessment of life position (realism - activity – optimism); questionnaires: professional burnout, professional well-being and coping strategies.

Novelty of the results: predictors of professional health of managers and models of their psychological support at different stages of the professional path are identified.

Summary: At the stage "entry into the profession" psychological support of professional health should be aimed at creating conditions for the formation and development of values, motivation, reflective mechanisms of self-regulation and strengthening of professional health, learning constructive coping behavior in difficult professional situations. At the stages of regular activities and professionalism is recommended to develop non-subject, intra - and intersubject resources, training to enhance the resources of "anti-burnout", increase sustainability. At the stage of preparation for "leaving the profession" - activation of subjectivity and resilience resources.

Key words: professional health, psychological support, stages of the professional path, managers, psychological health resources.

Глава 9. Психологическая жизнеспособность и качество жизни человека (на примере его трудовой жизни)

Psychological vitality and human life quality (by the example of his labour life)

Рябов Владимир Борисович, кандидат технических наук, старший научный сотрудник Лаборатории психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии,

Институт психологии Российской академии наук

Адрес: 129366, г. Москва, ул. Ярославская, д.13

E-mail: dirpsy@yandex.ru

Ryabov Vladimir B., PhD in Technics, Senior Researcher, Laboratory of Labor Psychology, Ergonomics, Engineering and Organizational Psychology, Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences

Address: 129366, Moscow, Yaroslavskaya st., 13

E-mail: dirpsy@yandex.ru

Аннотация: используемый нами подход к анализу психологической жизнеспособности человека основан на фрактальной модели жизнедеятельности. Психологическая жизнеспособность при этом рассматривается как способность человека поддерживать и повышать уровень своего качества жизни. Используемая при этом модель качества жизни, в отличие от традиционных моделей, оценивающих качество условий жизни человека, ориентирована на оценку качества процесса жизни, а также имеет и другие отличительные особенности. Такая модель может выступать в качестве концепта психологической жизнеспособности и использоваться для ее исследований. Рассмотрена модель качества трудовой жизни человека, которая имеет такую же структуру, что и модель качества жизни человека. На примере качества трудовой жизни рассмотрены типовые случаи психологической жизнеспособности человека.

Ключевые слова: психологическая жизнеспособность, трудовая жизнь, качество трудовой жизни, жизнедеятельность, фрактал, фрактальная жизнь, дело, миссия, взаимодействие.

Abstract: our approach to the analysis of the psychological viability of a person is based on a fractal model of vital activity. Psychological vitality is considered as the ability of a person to maintain and improve the level of his quality of life. The model of quality of life used in this case, in contrast to traditional models that assess the quality of human living conditions, is focused on assessing the quality of the process of life, and also has other distinctive features. Such a model can act as a concept of psychological vitality and be used for its research. The model of quality of working life of a person is considered, which has the same structure as the model of quality of life of a person. Using the example of the quality of working life, typical cases of the psychological viability of a person are considered.

Key words: psychological vitality, working life, quality of working life, livelihoods, fractal, fractal life, business, mission, interaction.

Глава 10. Психологические особенности формирования профессиональной деформации личности субъекта труда в условиях глобализации
Psychological peculiarities of forming of professional deformation of the personality of a subject of work in the conditions of globalization

Жалагина Татьяна Анатольевна, доктор психологических наук, профессор, декан факультета психологии,

Тверской государственной университет
Адрес: 170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33
E-mail: Zhalagina.TA@tversu.ru

*Zhalagina Tatyana A., Doctor of Psychology, Professor, Dean of Psychology Faculty,
Tver State University
Address: 170100, Tver, Zhelyabova st., 33
E-mail: Zhalagina.TA@tversu.ru*

Аннотация: статья посвящена рассмотрению возможностей преодоления социальных рисков в период глобальных изменений. Рассмотрены и определены такие взаимосвязанные психологические понятия как профессиональная деформация личности, профессионально-личностная компетентность субъекта труда, психологические универсалии. На основе анализа проведенных психологических исследований делается вывод о возможных путях преодоления профессиональной деформации личности и, следовательно, минимизации возникновения социальных рисков посредством повышения профессионально-личностной компетенции субъекта труда.

Ключевые слова: субъект труда, глобальные изменения, профессиональная деформация личности, психологические особенности, глобальная психология, социальные риски, профессионально-личностная компетентность.

Abstract: the article is devoted to consideration of the possibilities of overcoming social risks in the period of global changes. Such interrelated psychological concepts as professional deformation of a personality, professional and personal competence of a labor subject, psychological universals are considered and defined. Based on the analysis of the conducted psychological research, a conclusion is made about possible ways of overcoming the professional deformation of the personality and, therefore, minimizing the occurrence of social risks by increasing the professional and personal competence of the labor subject.

Key words: labor subject, global changes, professional deformation of a personality, psychological features, global psychology, social risks, professional and personal competence.

Глава 11. Сущность и профилактика синдрома эмоционального выгорания

Essence and prevention of burnout syndrome

Тасевска Даниела Христова, профессор, кандидат психологических наук,
декан Философского факультета
Великотырновский университет «Святых Кирилла и Мефодия», Болгария
Адрес: 5000 Болгария город Велико Тырново, ул. Колоня Товар, 1
E-mail: taseffska@gmail.com

*Tasevska Daniela X., Professor, PhD in Psychology, Dean of the Philosophic Faculty
St. Cyril and St. Methodius University of Veliko Tarnovo, Bulgaria
Address: 5000 Bulgaria, Veliko Tarnovo, Column Commodity st., 1
E-mail: taseffska@gmail.com*

Чавдарова Велислава Атанасова, доцент, кандидат психологических наук,
председатель общего собрания философского факультета
Великотырновский университет «Святых Кирилла и Мефодия», Болгария
Адрес: 5000 Болгария город Велико Тырново, ул. Колоня Товар, 1
E-mail: v_chavdarova@mail.bg

*Chavdarova Velislava A., Associate Professor, PhD in Psychology, Chairman of the
general meeting of the Philosophic Faculty
St. Cyril and St. Methodius University of Veliko Tarnovo, Bulgaria
Address: 5000 Bulgaria, Veliko Tarnovo, Column Commodity st., 1
E-mail: v_chavdarova@mail.bg*

Аннотация: синдром эмоционального выгорания рассматривается как один из интенсивно изучаемых в психологической литературе защитных механизмов личности, который предупреждает, сигнализирует о наступающих проблемах, и в этом смысле помогает сохранить психическое и физическое здоровье. Для преодоления стресса на рабочем месте и достижения профессионального здоровья очень важно сочетание индивидуальных личностных ресурсов с ресурсами среды. Постепенно осуществляется оформление так называемой «модели организационного здоровья», которая включает взаимодействие между такими индивидуальными характеристиками как мотивы, способности, компетентность, личностные особенности с одной стороны, и организационными характеристиками, такими как структура, условия труда, система вознаграждения, политика организации, с другой стороны.

Ключевые слова: эмоциональное выгорание, boreout, организационное здоровье, защитные механизмы личности.

Abstract: the burnout syndrome is considered as one of the intensively studied in the psychological literature of the protective mechanisms of the personality, which warns, signals about the coming problems, and in this sense helps to maintain mental

and physical health. To overcome stress in the workplace and achieve professional health, it is very important to combine individual personal resources with environmental resources. Gradually, the design of the so-called “model of organizational health,” which includes the interaction between such individual characteristics as motives, abilities, competence, personality traits, on the one hand, and organizational characteristics such as structure, working conditions, remuneration system, organization policy, on the other hand.

Key words: emotional burnout, boreout, organizational health, personality defense mechanisms.

**Глава 12. Профессиональное выгорание и психологические способы
совладания с ним у работников разных уровней
крупных промышленных предприятий**

*Professional burnout and psychological methods of coping among employees at
different levels of large industrial enterprises*

Короткина Татьяна Ильинична, кандидат психологических наук, доцент,
доцент кафедры социальной психологии,
Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов
192238, г. Санкт-Петербург, ул. Фучика, д.15.
E-mail: t-korotkina@mail.ru

*Korotkina Tatyana I., PhD in Psychology, Associate Professor, Associate Professor
of the Department of Social Psychology
St. Petersburg Humanitarian University of Trade Unions
Address: 192238, St. Petersburg, Fucik st., 15
E-mail: t-korotkina@mail.ru*

Мельникова Алла Александровна, доктор культурологии, доцент, профессор
кафедры социальной психологии
Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов,
192238, г. Санкт-Петербург, ул. Фучика, д.15
E-mail: 88alla88@mail.ru

*Melnikova Alla A., Doctor of Cultural Studies, Associate Professor, Professor of the
Department of Social Psychology,
St. Petersburg Humanitarian University of Trade Unions
Address: 192238, St. Petersburg, Fucik st., 15
E-mail: 88alla88@mail.ru*

Аннотация: актуальность изучения профессионального выгорания у сотрудников различных организаций определяется распространенностью и негативным влиянием этого синдрома на полноценную и продуктивную деятельность не только сотрудников, но и организаций в целом. Соответственно, исследование такого явления, как профессиональное выгорание, является важным фактором оптимизации социально-трудовых отношений. В статье приведены результаты исследования работников промышленных предприятий (рабочих и руководителей). Авторы исследуют выраженность у них различных характеристик профессионального выгорания, изучают, какие копинг-стратегии для них наиболее характерны, а также взаимосвязь характеристик профессионального выгорания с внешностью использованной копинг-стратегии.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, эмоциональное выгорание, копинг-стратегия, профессиональное выгорание у работников, профессиональное выгорание на промышленном предприятии.

Abstract: the relevance of the study of professional burnout among employees of various organizations is determined by the prevalence and negative impact of this syndrome on the full and productive activities of not only employees but also organizations in general. Accordingly, the study of the phenomenon of professional burnout is an important factor in optimizing social and labor relations. The article presents the results of a study of workers and managers of industrial enterprises. The authors examine the severity of their various characteristics of professional burnout, study which coping strategies are most characteristic of them, as well as the relationship of the characteristics of professional burnout to the appearance of the used coping strategy.

Key words: professional burnout, emotional burnout, coping strategy, professional burnout among employees, professional burnout at an industrial enterprise.

РАЗДЕЛ 3. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СРЕДА И БЕЗОПАСНОСТЬ СУБЪЕКТОВ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Глава 13. Интернет как ресурс глобального взаимодействия

Internet as a social interaction resource

Китова Джульетта Альбертовна, доктор психологических наук, ведущий научный сотрудник лаборатории психологии личности

Институт психологии Российской академии наук

Адрес: 129366, Москва, ул. Ярославская дом 13, корп. 1

E-mail: j-kitova@yandex.ru

Kitova Dzhuletta A., Doctor of Psychology, Leading Researcher, Laboratory of Personality Psychology

Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences

Address: 129366, Moscow, Yaroslavskaya st., 13

E-mail: j-kitova@yandex.ru

Аннотация: развитие глобальной информационной Сети формирует новые тенденции социального развития, изменяет их интенсивность, структуру, содержание и характерные особенности протекания. Интернет, в одном из своих проявлений, становится источником удовлетворения информационных потребностей человека, социальных групп, государств и мирового сообщества в целом. Конечно, пока нет возможности говорить о полном описании психологических процессов в Сети, сопровождающих виртуальное взаимодействие его участников, в силу новизны и незавершенности этих процессов. Тем не менее, назревшая совокупность вопросов является уже достаточным основанием для обращения к социально-психологическому исследованию глобального информационного пространства как новой социальной реальности.

Ключевые слова: Интернет, ресурс, личностные факторы, социальная обусловленность, угрозы в сети, общественная безопасность, социальная идентичность, психологическая сущность

Abstract: the development of the global information network creates new trends in social development, changes their intensity, structure, content and characteristics of the flow. The Internet, in one of its manifestations, becomes a source of satisfying the information needs of a person, social groups, states and the world community as a whole. Of course, it is not yet possible to talk about a complete description of the psychological processes on the Web accompanying the virtual interaction of its participants, due to the novelty and incompleteness of these processes. Nevertheless, the matured set of questions is already a sufficient basis for turning to a socio-psychological study of the global information space as a new social reality.

Key words: Internet, resource, personal factors, social conditionality, threats in the network, public security, social identity, psychological essence.

Глава 14. Последствия внедрения искусственного интеллекта и робототехнических систем в повседневную жизнь: перспективы психологических исследований

Introduction of robots and artificial intelligence technologies into everyday life: perspectives of psychological research

Нестик Тимофей Александрович, доктор психологических наук, профессор
Институт психологии Российской академии наук
Адрес: 129366, Москва, ул. Ярославская дом 13, корп. 1
E-mail: nestik@gmail.com

Nestik Timofey A., *Doctor of Psychology, Professor*
Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences
Address: 129366, Moscow, Yaroslavskaya st., 13
E-mail: nestik@gmail.com

Аннотация: в статье рассматриваются проблемы, которые ставит внедрение искусственного интеллекта (ИИ) и робототехнических систем в повседневную жизнь для психологической науки и практики. Обращается внимание на необходимость исследования последствий использования алгоритмов для когнитивного и эмоционального развития личности; влияние культурных различий на разработку и подходы к использованию ИИ; возможности, открываемые ИИ для увеличения осознанности, конструирования личностью своей идентичности, образа Я и временной перспективы, для целенаправленного управления самопрезентацией; влияние программируемости мира на процессы каузальной атрибуции и доверие к социальным институтам; последствия использования машинного обучения в системах поддержки группового принятия решений; влияние ИИ на правовое сознание и способы мобилизации права. Особенно острыми признаются психологические проблемы, связанные с появлением «лишних людей», потерявших работу в ходе автоматизации. Обращается внимание на вероятность снижения осознанности и рефлексивности общества под влиянием цифровой «архитектуры выбора», а также на увеличение культурного разрыва между теми, кто готов к неопределенности и выбору, и теми, кто стремится избежать необходимости что-либо выбирать, перекладывая ответственность на обезличенные алгоритмы.

Ключевые слова: автоматизация, роботы, искусственный интеллект, машинное обучение, осознанность, групповое принятие решений, каузальная атрибуция, социальное доверие, толерантность к неопределенности, архитектура выбора.

Abstract: The article discusses the problems posed by robotization and the introduction of technologies of "weak" or specialized, artificial intelligence in everyday life for psychological science and practice. Attention is drawn to the study of the implications of using algorithms for cognitive and emotional development; the impact of cultural differences on the development and approaches to the use of AI; the

possibilities opened by the AI for increasing awareness and mindfulness, for constructing identity, self-image and temporal perspective, for impression management; the influence of the world programmability on causal attribution processes and trust in social institutions; the implications of machine learning in group decision support systems; the impact of AI on the legal consciousness and legal mobilization. The psychological problems associated with the emergence of "redundant people" who have lost their jobs during the automation process are recognized as particularly acute. The author draws attention to the likelihood of reduced awareness and reflexivity of society under the influence of the digital "choice architecture", as well as the widening of the cultural gap between those who are ready for uncertainty and choice, and those who are trying to avoid having to choose something, shifting the responsibility to algorithms.

Key words: automation, robots, artificial intelligence, machine learning, awareness, group decision making, causal attribution, social trust, tolerance for uncertainty, choice architecture.

Глава 15. Обзор современных исследований психологического контракта субъектов труда в отечественной практике

A review of current research of the psychological contract of labor subjects in domestic practice

Ребрилова Елена Сергеевна, доцент, кандидат психологических наук, доцент кафедры «Психология»

Тверской государственный университет

Адрес: 170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33

E-mail: rebrilova@mail.ru

Rebrilova Elena S., Associate Professor, PhD in Psychology, Associate Professor of the Department "Psychology"

Tver State University

Address: 170100, Tver, Zhelyabova st., 33

E-mail: rebrilova@mail.ru

Аннотация: в статье представлен обзор опубликованных в научной периодике и еще не изданных исследований психологического контракта субъектов труда на отечественной выборке. Автором статьи представлены описания выборок исследований, реализованных в Тверском государственном университете, психодиагностический инструментарий, описаны и проанализированы основные эмпирические результаты, показана новизна исследовательских работ, сделаны обобщенные выводы по изучению

имплицитного соглашения в современных социально-экономических и рыночных условиях.

Ключевые слова: психологический контракт, трудовые взаимоотношения, производственная среда.

Abstract: the article presents an overview of studies of the psychological contract of the subjects of labor in the national sample published in the scientific periodicals and not yet published. The author of the article presents descriptions of research samples implemented at Tver State University, psychodiagnostic tools, describes the main empirical results, shows the novelty of research works, made generalized conclusions on the study of implicit agreement in modern socio-economic and market conditions.

Key words: psychological contract, labor relations, production environment.

Глава 16. Психология корпоративной безопасности в условиях глобализации

Psychology of corporate security in the context of globalization

Гудименко Юлия Юрьевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры «Психология труда и клиническая психология»

Тверской государственный университет

Адрес: 170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33

E-mail: Gudimenko.YY@tversu.ru

Gudimenko Julia Y., PhD in Psychology, Associate Professor of the Department "Labor Psychology and Clinical Psychology"

Tver State University

Address: 170100, Tver, Zhelyabova st., 33

E-mail: Gudimenko.YY@tversu.ru

Журавлева Евгения Александровна, кандидат психологических наук, доцент кафедры «Психология труда и клиническая психология»

Тверской государственный университет

Адрес: 170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33

E-mail: Gavrilova.EA@tversu.ru

Zhuravleva Evgenia A., PhD in Psychology, Associate Professor of the Department "Labor Psychology and Clinical Psychology"

Tver State University

Address: 170100, Tver, Zhelyabova st., 33

E-mail: Gavrilova.EA@tversu.ru

Аннотация: в материалах рассмотрены актуальные проблемы корпоративной безопасности в условиях глобализации современного мира. Проанализированы вопросы относительно сопряженности психологической и корпоративной безопасности. На основе структурных компонентов корпоративной безопасности представлено содержание и основные характеристики социального структурного компонента данного феномена. Презентована возможная модель сопровождения корпоративной безопасности организации.

Ключевые слова: безопасность, глобализация, психология безопасности, психология корпоративной безопасности, субъект деятельности, структурные компоненты, социальный компонент, модель сопровождения корпоративной безопасности.

Abstract: the materials deal with current problems of corporate security in the context of the globalization of the modern world. The questions concerning the contingency of psychological and corporate security are analyzed. The content and main characteristics of the social structural component of this phenomenon are presented (based on the structural components of corporate security). A possible model of support for corporate organization security is presented.

Key words: security, globalization, security psychology, psychology of corporate security, subject of activity, structural components, social component, model of maintenance of corporate security..

Глава 17. Трансформационные психологические игры как механизм формирования и развития у работников компетенций, необходимых в условиях глобальных изменений

Transformational psychological games as a mechanism for the formation and development of employee competencies necessary in the context of global changes

Короткина Елена Дмитриевна, кандидат психологических наук, доцент, заведующая кафедрой «Психология»

Тверской государственный университет

Адрес: 170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33

E-mail: Korotkina.ED@tversu.ru

Korotkina Elena D., PhD in Psychology, Associate Professor, Head of the Department "Psychology"

Tver State University

Address: 170100, Tver, Zhelyabova st., 33

E-mail: Korotkina.ED@tversu.ru

Мисоченко Анастасия Эдуардовна, аспирант кафедры «Психология»
Тверской государственной университет
Адрес: 170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33
E-mail: anast.m@yandex.ru

Misochenko Anastasia E., graduate student of the department "Psychology"
Tver State University
Address: 170100, Tver, Zhelyabova st., 33
E-mail: anast.m@yandex.ru

Аннотация: в статье анализируются специфические особенности трансформационной психологической игры. Рассматриваются преимущества использования игр для формирования и развития профессиональных компетенций руководителей и сотрудников. Дается характеристика таких психологических компетенций как эмоциональный интеллект, коммуникативные навыки, самопрезентация, саморегуляция. Исследуются базовые механизмы, влияющие на трансформацию личностных структур участников: индивидуация, осознание, свобода, выбор, нарратив. Приводится описание наиболее востребованных трансформационных психологических игр.

Ключевые слова: особенности трансформационной психологической игры, управленческие компетенции, базовые механизмы воздействия игры.

Abstract: the article analyzes the specific features of a transformational psychological game. The advantages of using games for the formation and development of professional competencies of managers and employees are considered. The characteristic of such psychological competencies as emotional intelligence, communication skills, self-presentation, self-regulation is given. The basic mechanisms affecting the transformation of the participants' personal structures are investigated: individuation, awareness, freedom, choice, and narrative. The description of the most popular transformational psychological games is given.

Key words: features of the transformational psychological game, managerial competence, the basic mechanisms of the impact of the game.

Научное издание

ЖУРАВЛЕВ Анатолий Лактионович
ЖАЛАГИНА Татьяна Анатольевна
ЖУРАВЛЕВА Евгения Александровна
КОРОТКИНА Елена Дмитриевна

СУБЪЕКТ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СРЕДА:
ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Монография

Подписано в печать 10.06.2019. Формат 60x84 1/16.
Усл. печ. л. 21,25. Тираж 500. Заказ № 220.
Редакционно-издательское управление
Тверского государственного университета
Адрес: 170100, г. Тверь, Студенческий пер. 12, корпус Б.
Тел. РИУ (4822) 35-60-63.