

Психологический капитал организации в контексте ресурсного и социально-психологического подходов

Ермолаева М.В.

*ФГБОУ ВО «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана (национальный исследовательский университет)» (ФГБОУ ВО МГТУ им. Н.Э. Баумана), г. Москва, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1645-5136>, e-mail: mar-erm@mail.ru*

Лубовский Д.В.

*ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет» (ФГБОУ ВО МГППУ), г. Москва, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7392-4667>, e-mail: lubovsky@yandex.ru*

Цель исследования. *Анализ возможностей дополнения параметров психологического капитала параметром коллективистической направленности; анализ понятия коллективистической направленности.*

Контекст и актуальность исследования. *Перенос в психологию из экономики термина «человеческий капитал» потребовал конкретизации и дифференциации. Понятия социально-психологического капитала, когнитивного социального капитала, психологического капитала подчеркивают разные грани «человеческого фактора», которые могут рассматриваться как ресурс в широком смысле слова. Трактовки социально-психологического капитала и когнитивного социального капитала во многом содержательно близки, исследователи когнитивного социального капитала рассматривают его в четырех аспектах (ресурсном, сетевом, экономическом и социально-психологическом). В настоящем исследовании в центре внимания ресурсный и социально-психологический аспекты; ресурсный подход понимает социальный капитал как соединение реальных и потенциальных ресурсов людей, социально-психологический подход изучает содержательную наполненность социального капитала. При этом анализ современных подходов к исследованию психологического капитала указывает на необходимость включения в его структуру параметра коллективистической направленности, предложенного в научной школе А.В. Петровского.*

Используемая методология. *Позитивная организационная психология, метод сравнительного анализа.*

Основные выводы. *В современных социальных науках психологический капитал персонала рассматривается как система личностных ресурсов, к которым относят самооффективность, оптимизм, видение перспективы (целесопадание) и жизнестойкость. Психологический капитал связывают с психологическим благополучием персонала и эффективностью профессиональной деятельности. Выявлена положительная связь психологического капитала с толерантностью к неопределенности. Анализ представлений о психологическом капитале в организационном контексте показал, что к его составляющим уместно добавить коллективистическую направленность на взаимодействие с людьми и способность к принятию поставленных извне целей как своих собственных. С этим дополнением открываются новые перспективы исследований психологического капитала как важного фактора развития организации.*

Ключевые слова: *психологический капитал, самооффективность, оптимизм, видение перспективы, жизнестойкость, коллективистическая направленность.*

Для цитаты: Ермолаева М.В., Лубовский Д.В. Психологический капитал организации в контексте ресурсного и социально-психологического подходов // Социальная психология и общество. 2020. Том 11. № 4. С. 59–70. DOI:10.17759/sps.2020110405

Psychological Capital of the Organization in the Context of Resource and Socio-Psychological Approaches

Marina V. Ermolaeva

Moscow State Technical University N.Eh. Bauman, Moscow, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1645-5136>, e-mail: mar-erm@mail.ru

Dmitrii V. Lubovskii

Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7392-4667>, e-mail: lubovsky@yandex.ru

Objective. *Analysis of the possibilities to supply the parameters of psychological capital with the collectivistic orientation parameter; to analyze the concept of collectivistic orientation.*

Background. *The transfer of the term “human capital” from economics to psychology required specification and differentiation. The concepts of socio-psychological capital, cognitive social capital, and psychological capital emphasize different facets of the “human factor”, which can be considered as a resource in the broad sense of the word. The interpretations of socio-psychological capital and cognitive social capital are substantially similar. Researchers of cognitive social capital consider it in four aspects (resource, network, economic, and socio-psychological). In this study, the focus is on resource and socio-psychological aspects; the resource approach understands social capital as a combination of real and potential resources of people, the socio-psychological approach studies the content of social capital. At the same time, the analysis of modern approaches to the study of psychological capital indicates the need to include in its structure the parameter of collectivistic orientation, proposed in the scientific school of A.V. Petrovsky.*

Methodology. *Positive organizational psychology, method of comparative analysis.*

Conclusions. *In modern social Sciences, the psychological capital of personnel is considered as a system of personal resources, which include self-efficacy, optimism, vision of the future (goal setting) and resilience. Psychological capital is associated with the psychological well-being of staff and the effectiveness of professional activities. The positive relationship between psychological capital and tolerance to uncertainty is revealed. The analysis of ideas about psychological capital in the organizational context has shown that it is appropriate to add to its components a collectivistic focus on interaction with people and the ability to accept goals set from outside as their own. This addition opens up new perspectives for research on psychological capital as an important factor in the development of an organization.*

Keywords: *psychological capital, self-efficacy, optimism, vision of perspective, resilience, collectivistic orientation.*

For citation: Ermolaeva M.V., Lubovskii D.V. Psychological Capital of the Organization in the Context of Resource and Socio-Psychological Approaches. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo = Social Psychology and Society*, 2020. Vol. 11, no. 4, pp. 59–70. DOI:<https://doi.org/10.17759/sps.2020110405> (In Russ.).

Введение

В современном обществе, построенном на рыночных отношениях, понятие

«капитал» покинуло изначальное русло экономики и менеджмента и надежно обосновалось в психологии — социальной, экономической, организационной, поли-

тической и т.п. [3; 9; 11; 13; 21; 22; 23]. Привнесенный в психологию из экономики термин «человеческий капитал» не утратил своего первоначального значения (как совокупность человеческих качеств, навыков, компетенций и т.п., приносящих доход), однако потребовал конкретизации и дифференциации. Так появились понятия социально-психологического капитала [13], когнитивного социального капитала [9], психологического капитала [21; 22; 23] и др. Каждое из понятий подчеркивает разные грани «человеческого фактора», свойства, качества с точки зрения «полезности» для организации, которые могут быть развиты с помощью соответствующих вложений и могут рассматриваться как ресурс в широком смысле слова. Так, социально-психологический капитал личности представляет собой системно организованный и сбалансированный ресурс социально-психологических отношений, основанный на доверии и способствующий повышению субъективного благополучия и адаптированности личности в обществе [13]. Сходную трактовку получил когнитивный социальный капитал, который рассматривается как система взаимоотношений сотрудников между собой, с партнерами и клиентами организации [9]. При этом исследователи когнитивного социального капитала рассматривают его в сложном ракурсе четырех аспектов: ресурсном, сетевом, экономическом и социально-психологическом. Собственно, психологическими и, соответственно, представляющими интерес для настоящего теоретического исследования являются ресурсный и социально-психологический аспекты. Ресурсный подход понимает социальный капитал как соединение реальных и потенциальных ресурсов людей, а социально-психологический подход изучает именно содержательную наполненность социального капитала [9].

Предметом данного исследования является психологический капитал [21; 22; 23], который в ресурсном и социально-психологическом аспекте может быть дополнен параметром коллективистической направленности. Последняя в данном контексте трактуется более широко — как сочетание направленности на взаимодействие с другими людьми и способности к принятию поставленных извне целей как своих собственных.

В последние годы становится все более очевидной необходимость в творческом переосмыслении научного наследия классиков отечественной психологии, в том числе разрабатывавших социально-психологическую проблематику. Н.Н. Толстых [14] справедливо отмечает, что в современных условиях желательно взглянуть по-новому на проблему коллективизма и коллективистической направленности, и не только в области социальной психологии. Существенно, что А.В. Петровский как создатель социально-психологической теории коллектива подчеркивал, что данное понятие было для него лишено идеологической составляющей [8]. Наше предположение состоит в том, что представления о коллективизме и коллективистической направленности личности могут удачно дополнить исследования в организационной психологии, в том числе изучение психологического капитала организации. Целью данной работы является анализ необходимости и возможностей включения коллективистической направленности в число факторов психологического капитала.

Анализ исследований психологического капитала

Понятие психологического капитала (PsyCap) возникло в русле современного

подхода к исследованию позитивного организационного поведения. Последователи данного подхода стремятся оценить ресурсы персонала в целях повышения эффективности работы предприятия. Ф. Лютанс описал позитивное организационное поведение как «практическое применение позитивно-ориентированных сильных сторон человеческих ресурсов и психологических способностей» [21, с. 59]. В русле данного подхода рассматриваются ресурсы, которые позволяют сотруднику организации повышать субъективное благополучие, удовлетворенность трудом, мотивацию, сопротивляться стрессу и профессиональному выгоранию. Психологический капитал является совокупностью таких ресурсов [21; 22; 23]. Его рассматривают как позитивное психологическое состояние человека, включающее в себя самоэффективность, оптимизм, видение перспективы, жизнестойкость.

В контексте изучения психологического капитала самоэффективность рассматривается как уверенность в своих действиях и в своей способности приложить необходимые усилия для достижения успеха в решении трудных задач. А. Бандура [15] определял самоэффективность как представление человека о своих способностях достичь цель и веру в собственную возможность осуществлять контроль над любыми событиями в ходе достижения цели. Самоэффективность влияет на мотивацию достижения успеха, на процесс целеполагания, настойчивость в достижении результата. Люди с высокой самоэффективностью охотно берутся за трудные дела, принимают вызовы времени и демонстрируют более высокие достижения в делах, требующих выбора оптимальных стратегий [2].

Вторую составляющую психологического капитала — оптимизм — можно

определить как умение конструктивно мыслить и позитивно оценивать возможность достижения успеха сейчас и в будущем. Оптимистичные люди проявляют тенденцию к большей активности и вовлеченности в деятельность. Они не склонны эмоционально или пассивно реагировать на возникающие трудности в ходе ее выполнения [12]; они лучше адаптированы к трудным жизненным ситуациям, поскольку включены в более широкий социальный контекст, в поддерживающую социальную сеть, которую высоко оценивают [17]. Оптимизм обнаружил положительную связь с психологическим благополучием, поскольку оптимистичные люди верят в значение настойчивости для обретения благополучия и психологического комфорта. Они воспринимают трудности и экстремальные ситуации, возникающие в профессиональной деятельности, как вызов и этот вызов принимают; они готовы приложить усилия для достижения успеха и не склонны верить в роль случая [17].

Показано, что между оптимизмом и успешностью профессиональной деятельности существует взаимосвязь. Оптимистично настроенные сотрудники дольше удерживают свои профессиональные позиции, чем их пессимистичные коллеги. Последние часто бросают работу без всякой обоснованной причины [25]. Обнаружена позитивная связь между уровнем занимаемой должности (руководитель-подчиненный) и оптимизмом: руководители проявляли тенденцию объяснять благоприятные события как стабильные, универсальные и подконтрольные, а негативные события как временные и имеющие частный характер [19]. Полученные исследователями данные показали, что оптимизм позволяет людям увеличить свой потенциал в профессиональной деятельности,

а пессимизм не позволяет даже имеющийся потенциал реализовать полностью. Сотрудники с высоким уровнем оптимизма склонны ставить перед собой конкретные цели (достаточно высокие, но достижимые) и при необходимости обращаться за помощью к поддерживающему их социальному окружению. Они чаще проявляют настойчивость в достижении цели и используют конструктивные стратегии поведения в экстремальных ситуациях [19].

Следует отметить, что конструкт оптимизма избирательно проявляет себя в различных видах деятельности. М. Селигман показал, что успешность обнаруживает позитивную связь с оптимизмом в видах деятельности, требующих настойчивости, инициативы, предполагающих возможное разочарование, неприятие со стороны других людей. К этим видам деятельности М. Селигман отнес коммерцию, взаимодействие с поставщиками, посреднические услуги, связь с общественностью, публичные выступления, добывание денег на финансирование проектов, а также другие виды деятельности, требующие умения справляться с высоким эмоциональным напряжением. В то же время в таких видах деятельности, как конструирование, эскизные экономические проработки, переговоры, связанные с заключением контрактов, административные функции в бизнесе, контроль качества, кадровые вопросы, окажутся более успешными умеренные пессимисты, у которых развиты здравый смысл и чувство реальности [4].

Исследователи отмечают, что слишком высокий оптимизм может оказаться вредным при столкновении с неудачами в профессиональной деятельности, стимулируя удовлетворенность текущим положением дел. В то же время оптимизм способствует быстрому восстановлению

позитивного эмоционального состояния и настроя на деятельность после неудачи. Современные отечественные исследования показали, что оптимизм способствует достижению успеха в видах деятельности, требующих долговременных усилий, а умеренный пессимизм позитивно проявляет себя при необходимости приложить кратковременные усилия [2].

Третья составляющая психологического капитала — видение перспективы, ответственное целеполагание. Цели играют ведущую роль в инициации, регуляции деятельности и оценке ее эффективности. Степень упорства в достижении цели зависит не только от волевых качеств субъекта, но и от характеристик самой цели — ее сложности, широты, степени ясности, конкретности или абстрактности, близости или дальности [2]. Важнейшим из параметров цели является ее трудность: исследования обнаружили положительную связь трудности цели и успешности выполняемой деятельности [3]. Эта связь оказалась достаточно устойчивой и получила психологическое объяснение: люди, эффективные в своей деятельности, ставят перед собой сложные, но достижимые цели, и берутся за дела, в которых результат зависит от их собственных усилий. В целом они отдают предпочтение процессам, которые они могут контролировать, и не полагаются на удачу. Последнее особенно важно, поскольку трудные цели побуждают усилия и повышают мотивацию до тех пор, пока у человека сохраняется ощущение контроля над средствами достижения результата. Оптимальным для целеполагания является выбор трудных, но достижимых целей. На степень упорства в достижении цели влияет также ее субъективная привлекательность (желательность) и представляемая субъектом степень ее доступности. Степень жела-

тельности цели определяется потребностями и ценностями человека, а представляемая степень доступности зависит от самооценки и стремления человека полагаться на свои усилия.

Еще один параметр целеполагания — конкретность целей — также способствует высокой эффективности деятельности. В целом, если цели сформулированы четко, определенно, конкретно, и при этом они достаточно труднодостижимы, то такое сочетание параметров цели считают надежным предиктором ее достижения [20]. Имеет значение сочетание ближних и дальних целей. В организационном контексте учитывают, что ближайшие цели интенсивнее мотивируют персонал, поскольку они служат более четким ориентиром для действий. Однако современные исследования показали, что чрезмерно директивное планирование может привести сотрудников к ощущению жесткого прессинга и невозможности самим управлять своей деятельностью. К тому же интерес к работе стимулируют именно отдаленные, а не близкие цели [2]. В связи с этим наиболее эффективным является сочетание ближайших и отдаленных целей в процессе целеполагания.

Существенно, что мотивируют не сами цели, а отношение к ним субъекта. Самостоятельно поставленные цели побуждают больше энергии и упорства в их достижении, чем цели, поставленные другими людьми, навязанные цели [16]. Навязанная сложная цель также может показаться привлекательной, если человек становится ее приверженцем и воспринимает ее как поставленную им самим. В связи с этим в организационном контексте важным фактором становится прояснение того, насколько сотрудники принимают намеченные руководством цели. Если цели не принимаются как

свои, то эффективность их достижения будет незначительной. Нетрудно заметить, что исследования в данном направлении могут быть удачно дополнены представлениями о ценностно-ориентационном единстве, важнейшей предпосылкой которого выступает способность руководства организации поставить конкретную цель и сделать ее привлекательной для подчиненных, а также способность сотрудников к принятию целей, поставленных руководством.

Четвертая составляющая психологического капитала — жизнестойкость, которая характеризует способность личности выдерживать стрессовые условия деятельности и жизнедеятельности, оставаясь активной и не снижая своей успешности. Это качество проявляется в умении нестандартно реагировать на сложные ситуации, оно основано на убежденности в осмысленности жизни. Жизнестойкости сопутствует оптимистический способ построения взаимоотношений с людьми и позитивное взаимодействие с окружающей действительностью [24].

Первые исследования жизнестойкости были проведены С. Мадди в 1970-х годах именно в организационном контексте. Менеджеры крупной телекоммуникационной компании, вынужденной пойти на большое сокращение кадров, обратились к психологам Чикагского университета за консультацией в ожидании недовольства сотрудников. О грядущем сокращении персонала на 25 процентов люди узнали заблаговременно и вынуждены были работать в течение года в условиях жесточайшего стресса, вызванного неизвестностью, поскольку имена кандидатов на сокращение оставались неизвестными до последнего момента [24]. В этих условиях С. Мадди исследовал те личностные особенности, которые помогают человеку

успешно совладать со стрессом. Им были выявлены три составляющих жизнестойкости: вовлеченность (стремление быть среди событий, настрой на активное действие), контроль (стремление «взять события в свои руки») и принятие риска (принятие вызова, готовность к новому опыту, пусть даже и к негативному). Действие в совокупности всех трех составляющих жизнестойкости приводит к тому, что стрессовые ситуации в силу действия совладающих стратегий не вызывают ни внутреннего напряжения, ни дезорганизации труда. Оказалось, что вовлеченность выгоднее с позиции сопротивления стрессу и сохранения здоровья в этих условиях, поскольку вовлеченный человек получает удовольствие от своей активности [24]. Контроль как убежденность в возможности повлиять на процесс и результат происходящего посредством борьбы и усилий призван поддерживать связь между действиями человека и тем, что с ним происходит. Принятие вызова (риска) основано на убежденности в том, что следует активно действовать даже в том случае, если нет гарантий полного успеха, то есть в ситуации неопределенности.

В организационном контексте на индивидуальном, на групповом уровне и на уровне организации в целом применяют проактивную и реактивную концепции жизнестойкости [24]. Проактивная концепция жизнестойкости охватывает следующие направления оптимизации: риск, активы и процессы. Направленная на риск стратегия предполагает снижение воздействия профессиональных стрессов и управление рисками. Направление, ориентированное на активы, включает активизацию организационных и личностных ресурсов в целях поддержки персонала. Направление, нацеленное на процессы, предполагает активизацию когнитивных способностей

и навыков персонала, приведение их в соответствие со сложностью и масштабом бизнес-процессов организации. В целом эта концепция развития жизнестойкости направлена на нивелирование отрицательных последствий от действия возможных негативных факторов благодаря созданию атмосферы доверия, утверждению норм деловой этики, формированию корпоративной культуры, позитивных межличностных отношений и поддержке самооффективности персонала. Реактивная концепция развития жизнестойкости ориентирована на осмысление позитивного значения произошедших негативных событий [7].

Жизнестойкость обеспечивает способность человека к эффективному сопротивлению стрессу за счет его убежденности в возможности влиять на ситуацию, его готовности активно действовать в сложных условиях и за счет поиска социальной поддержки, способствующей совладанию со стрессом. Многолетнее изучение жизнестойкости обнаружило ее связь с оптимизмом, самооффективностью, осмысленностью жизни и толерантностью к неопределенности [10].

Исследования психологического капитала показали, что каждый из его четырех компонентов положительно связан с результативностью выполняемой деятельности и активностью поведения в стрессовой ситуации, однако именно в совокупности они являются надежным предиктором высокоэффективной деятельности. Исследователи рассматривают психологический капитал в контексте производительности труда, психологического благополучия и удовлетворенности трудом, подчеркивают, что психологический капитал может наращиваться и убывать, то есть подвержен динамике [22].

Исследователи отмечают, что психологический капитал сотрудников спо-

способствует построению ими своей профессиональной карьерной траектории и помогает им противостоять организационному давлению, влияет на удовлетворенность трудом, является мощным ресурсом совладания с профессиональным стрессом, вызванным реорганизациями, карьерными перемещениями и необходимостью принимать рискованные решения при дефиците нужной информации. Психологический капитал обеспечивает толерантность к неопределенности как способность выдерживать непрогнозируемость ситуации и совладать с сопутствующими этому сложностями, сохраняя эффективность деятельности. По мнению С. Картрайта и К. Купера [6], психологический капитал помогает совладать с такими стрессогенными организационными факторами сегодняшнего дня, как боязнь потерять работу или получить понижение по должности, страх нежелательного перевода на другой функционал, потеря чувства идентификации при увеличении масштабов организации, снижение престижа, полномочий, статуса, изменение правил внутриорганизационного распорядка; неоднозначная система распределений правил и прав; недостаточно основательно построенная коммуникационная система; девальвация имеющегося опыта; повышение рабочей нагрузки [6]. Психологический капитал помогает оперативно осваивать когнитивные установки и навыки, которые повышают эффективность деятельности и субъективное благополучие.

В то же время исследователи рассматривают психологический капитал как предиктор коммуникативной компетентности сотрудников и условие создания ими эффективных взаимоотношений с коллегами. В этой связи довольно очевидно, что к четырем составляющим психологического капитала уместно до-

бавить еще один параметр, а именно коллективистическую направленность. По мнению Н.Н. Толстых [14], многие современные проблемы целесообразно рассматривать в контексте трудов научной школы Л.И. Божович и, в частности, направленности личности. Так, коллективистическая направленность личности, как справедливо отмечает автор, соотносится с ориентацией на взаимодействие по Б. Бассу, но существенным образом от нее отличается. Коллективистическая направленность личности, по Л.И. Божович, означает приоритет ценностей коллектива перед личными ценностями, а ориентация на взаимодействие, по Б. Бассу, — просто высокую значимость для человека разного рода социальных контактов [14].

Коллективистическая направленность может рассматриваться как важный ресурс, который позволяет превратить потенции человека в тенденции развития его субъектности и используется им для выработки стратегии поведения в очень сложной ситуации [1]. Эта точка зрения дополняет взгляды М. Селигмана, предложившего для изучения психологического благополучия пятифакторную модель «PERMA» [26], в которой оно рассматривается как совокупность положительных эмоций (P), вовлеченности в деятельность (E), позитивных отношений с другими (R), смысла или осмысленности (M), а также достижений (A). Сопоставление модели «PERMA» и параметров психологического капитала, выделенных Ф. Лютансом, показывает, что они во многом совпадают или взаимно дополнительны, кроме фактора отношений с другими (R). Для понимания фактора R в данной модели характерно, что добрые поступки, общение с другими людьми и совместное переживание радости, гордости или смысла обеспечивают глубокие и прочные чувства благополучия.

Также коллективистическая направленность соответствует современным представлениям о содержательных компонентах когнитивного социального капитала организации, которые включают доверие, приверженность целям и ценностям организации, ее репутацию и нормы взаимодействия [18]. При этом в отечественном социально-психологическом подходе социальный капитал рассматривается как пространство, объединяющее и сплачивающее людей на решение актуальных задач, основанное на доверии, нормах взаимности, равноправия, справедливости и универсализма, приверженности целям и ценностям организации [9]. В связи с этим в традициях отечественной психологии использование понятия психологического капитала должно быть дополнено понятием коллективистической направленности и получить за счет этого содержательную наполненность.

Итак, проведенный нами теоретический анализ показал, что направленность на взаимодействие и способность к принятию поставленных извне целей как своих собственных, сочетание которых вполне уместно назвать коллективистической направленностью, желательно включить в число параметров психологического капитала, дополнив тем самым модель, предложенную Ф. Лютансом. Этот параметр не только выступает для руководства организации предпосылкой позитивного целеполагания, а для сотрудников — принятия целей, заданных извне, что выступает предпосылкой ценностно-ориентационного единства. Коллективистическая направленность как ориентация на взаимодействие с другими людьми в сочетании со способностью к принятию общих целей выступает фактором жизнеспособности организации в це-

лом, поскольку любой совместный труд предполагает взаимоотношения между людьми.

Выводы

1. Психологический капитал персонала рассматривается в социальных науках как система личностных ресурсов, включающая самооффективность, оптимизм, видение перспективы (целеполагание) и жизнестойкость. В организационном контексте он рассматривается как предиктор успешности совладания с организационными стрессами, характерными для сегодняшнего дня: новыми технологиями, недостаточно построенной коммуникационной системой; быстрой девальвацией имеющегося опыта, напряженностью отношений с конкурентными коллегами, амбициозностью руководства и притязательностью клиентов.

2. Психологический капитал обнаруживает связь с психологическим благополучием персонала и эффективностью профессиональной деятельности. Выявлена положительная связь психологического капитала с толерантностью к неопределенности, которая пронизывает все формы жизни современной организации.

3. Анализ сложившихся представлений о психологическом капитале в организационном контексте показал, что к его составляющим уместно добавить коллективистическую направленность на взаимодействие и способность к принятию поставленных извне целей как своих собственных. С этим дополнением открываются новые перспективы исследований психологического капитала как важного фактора развития организации.

Литература

1. *Водопьянова Н.Е., Гофман О.О.* Профессиональная идентичность с позиций субъектно-ресурсного подхода // Вестник ТвГУ. Серия: Педагогика и психология. 2016. № 2. С. 6–17.
2. *Гордеева Т.О.* Психология мотивации достижения. М.: Смысл, 2015. 334 с.
3. *Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д.* Человеческий капитал в транзитивной экономике. СПб.: Наука, 1999. 312 с.
4. *Зелигман М.* Как научиться оптимизму. М.: Вече — Персей, 1997. 190 с.
5. *Капрара Дж., Сервон Д.* Психология личности. СПб.: Питер, 2003. 288 с.
6. *Картрайт С., Купер К.Л.* Стресс на рабочем месте. Харьков: Гуманитарный центр, 2004. 236 с.
7. *Мандрикова Е.Ю.* Личностный потенциал в организационном контексте // Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. С. 469–490.
8. *Петровский А.В.* Психология и время. СПб.: Питер, 2007. 448 с.
9. *Почебут Л.Г., Чикер В.А., Волкова Н.В.* Социально-психологическая модель когнитивного социального капитала организации: концепция и аспекты исследования [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2018. Т. 8. № 2. С. 47–71. URL: [https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2018/07/03/1153154169/OrgPsy_2018_2\(3\)_Pochebut_et_al\(47-71\).pdf](https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2018/07/03/1153154169/OrgPsy_2018_2(3)_Pochebut_et_al(47-71).pdf) (дата обращения: 10.11.2020).
10. *Расказова Е.И., Леонтьев Д.А.* Жизнестойкость как составляющая личностного потенциала // Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. С. 131–177.
11. *Селезнева А.В.* Политико-психологический подход к изучению ценностного компонента личности политика в контексте проблемы человеческого капитала // Вестник Московского университета. Сер. 12. Политические науки. 2010. № 3. С. 34–39.
12. *Сычев О.А.* Психология оптимизма. Бийск: БГУ им. В.М. Шукшина, 2008. 69 с.
13. *Татарко А.Н.* Социально-психологический капитал личности в поликультурном обществе: дисс. ... докт. психол. наук. М., 2015. 403 с.
14. *Толстых Н.Н.* О реабилитации термина «коллектив» и возрождении проблематики коллективизма // Социальная психология и общество. 2011. № 3. С. 5–13.
15. *Bandura A.* Perceived Self — Efficacy in Cognitive Development and Functioning // Educational Psychologist. 1993. Vol. 28 (2). P. 117–148.
16. *Bandura A.* Self — efficacy. The exercise of control. New York: Freeman and Co., 1997. 264 p.
17. *Brissette I., Scheier M.F., Carver C.S.* The role of optimism and social network development, coping, and psychological adjustment during a life transition // Journal of Personality and Social Psychology. 2002. Vol. 82. P. 102–111.
18. *Dess G.G., Sauerwald S.* Creating value in organizations: the vital role of social capital // Organizational Dynamics. 2014. Vol. 43 (1). P. 1–8.
19. *Henry P.C.* Life stresses, explanatory style, hopelessness, and occupational class // International Journal of Stress Management. 2005. Vol. 12. P. 241–256.
20. *Locke E.A., Latham G.P.* A theory of goal setting and task performance. New York: Englewood Cliffs; Prentice-Hall, 1990. 375 p.
21. *Luthans F.* Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths // Academy of Management Executive. 2002. Vol. 16. P. 57–72.
22. *Luthans F., Luthans L.K., Luthans B.C.* Positive psychological capital: Beyond human and social capital // Business Horizons. 2004. Vol. 41 (1). P. 45–50.
23. *Luthans F., Vogelgesang G.R., Lester P.B.* Developing the Psychological Capital of Resiliency // Human Resource Development Review. 2006. March. Vol. 5. № 1. P. 25–44.
24. *Maddi S.* The Story of Hardiness; 20 Years of Theorizing, Research and Practice // Consulting Psychology Journal. 2002. Vol. 54. P. 173–185.

25. Seligman M.E.P., Schulman P. Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1986. Vol. 50. P. 832–838.
26. Seligman M.E.P. Flourish. A new understanding of happiness and well-being; and how to achieve them. London: Nicholas Brealey Publishing, 2011. 368 p.

References

1. Vodop'yanova N.E., Gofman O.O. Professional'naya identichnost' s pozitsii sub'ektno-resursnogo podkhoda [Professional identity from the standpoint of the subject-resource approach]. *Vestnik TsvGU. Seriya: Pedagogika i psikhologiya = Bulletin of Tver States University. Series: Pedagogics and Psychology*. 2016, no. 2, pp. 6–17 (In Russ).
2. Gordeeva T.O. Psikhologiya motivatsii dostizheniya [Psychology of achievement motivation]. Moscow: Smysl, 2015. 334 p. (In Russ).
3. Dobrynin A.I., Dyatlov S.A., Tsyrenova E.D. Chelovecheskii kapital v tranzitivnoi ekonomike [The human capital in transitive economics]. Saint-Petersburg: Nauka, 1999. 312 p. (In Russ).
4. Zeligman M. Kak nauchit'sya optimizmu [How to learn optimism]. Moscow: Veche – Persei, 1997. 190 p. (In Russ).
5. Kaprara Dzh., Servon D. Psikhologiya lichnosti [Personality psychology]. Saint-Petersburg: Piter, 2003. 288 p. (In Russ).
6. Kartrait S., Kuper K.L. Stress na rabochem meste [Stress in the workplace]. Khar'kov: Gumanitarnyi tsentr, 2004. 236 p.
7. Mandrikova E.Yu. Lichnostnyi potentsial v organizatsionnom kontekste [Personal potential in organizational context]. In Leont'ev D.A. (ed.), *Lichnostnyi potentsial: struktura i diagnostika [Personal potential: structure and diagnostics]*. Moscow: Smysl, 2011, pp. 469–490 (In Russ).
8. Petrovskii A.V. Psikhologiya i vremena [The psychology and time]. Saint-Petersburg: Piter. 448 p. (In Russ).
9. Pochebut L.G., Chiker V.A., Volkova N.V. Sotsial'no-psikhologicheskaya model' kognitivnogo sotsial'nogo kapitala organizatsii: kontseptsiya i aspekty issledovaniya [Elektronnyi resurs] [Socio-psychological model of cognitive social capital of the organization: the concept and aspects of the study]. *Organizacionnaja psikhologija = Organizational psychology*, 2018. Vol. 8, no. 2. pp. 47–71. Available at: [https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2018/07/03/1153154169/OrgPsy_2018_2\(3\)_Pochebut_et_al\(47-71\).pdf](https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2018/07/03/1153154169/OrgPsy_2018_2(3)_Pochebut_et_al(47-71).pdf) (Accessed 10.11.2020). (In Russ.).
10. Rasskazova E.I., Leont'ev D.A. Zhiznestoikost' kak sostavlyayushchaya lichnostnogo potentsiala [Resilience as a component of personal potential]. In Leont'ev D.A. (ed.), *Lichnostnyi potentsial: struktura i diagnostika [Personal potential: structure and diagnostics]* Moscow: Smysl, 2011, pp. 131–177 (In Russ).
11. Selezneva A.V. Politiko-psikhologicheskii podkhod k izucheniyu tsennostnogo komponenta lichnosti politika v kontekste problemy chelovecheskogo kapitala [Political-psychological approach to the study of the value component of a politician's personality in the context of the problem of human capital]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Ser.12. Politicheskie nauki = Bulletin of Moscow University. Series 12. Political sciences*. 2010, no. 3, pp. 34–39 (In Russ).
12. Sychev O.A. Psikhologiya optimizma [The psychology of optimism]. Biisk: BGU im. V.M. Shukshina, 2008. 69 p. (In Russ).
13. Tatarko A.N. Sotsial'no-psikhologicheskii kapital lichnosti v polikul'turnom obshchestve: diss. ... dokt. psikhol. nauk. [Socio-psychological capital of the individual in a multicultural society. Dr. Sci. (Psychology) diss.]. Moscow, 2015. 403 p. (In Russ).
14. Tolstykh N.N. O reabilitatsii termina «kollektiv» i vrozhdenii problematiki kollektivizma [On the rehabilitation of the term “collective” and the revival of the problems of collectivism]. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo = Social Psychology and Society*, 2011, no. 3, pp. 5–13. (In Russ.).

15. Bandura A. Perceived Self – Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, 1993. Vol. 28 (2), pp. 117–148.
16. Bandura A. Self – efficacy. The exercise of control. New York: Freeman and Co., 1997. 264 p.
17. Brissette I., Scheier M.F., Carver C.S. The role of optimism and social network development, coping, and psychological adjustment during a life transition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2002. Vol. 82, pp. 102–111.
18. Dess, G. G., Sauerwald, S. Creating value in organizations: the vital role of social capital. *Organizational Dynamics*, 2014. Vol. 43(1), pp. 1–8.
19. Henry P.C. Life stresses, explanatory style, hopelessness, and occupational class. *International Journal of Stress Management*, 2005. Vol. 12, pp. 241–256.
20. Locke E.A., Latham G.P. A theory of goal setting and task performance. New York: Englewood Cliffs; Prentice-Hall, 1990. 375 p.
21. Luthans F. Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 2002. Vol. 16, pp. 57–72.
22. Luthans F., Luthans L.K., Luthans B.C. Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 2004. Vol. 41 (1), pp. 45–50.
23. Luthans F., Vogelgesang G.R., Lester P.B. Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*, 2006. March. Vol. 5, no. 1, pp. 25–44.
24. Maddi S. The Story of Hardiness; 20 Years of Theorizing, Research and Practice. *Consulting Psychology Journal*, 2002. Vol. 54, pp. 173–185.
25. Seligman M.E.P., Schulman P. Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1986. Vol. 50, pp. 832–838.
26. Seligman, M.E.P. Flourish. A new understanding of happiness and well-being: and how to achieve them. London: Nicholas Brealey Publ., 2011. 368 p.

Информация об авторах

Ермолаева Марина Валерьевна, доктор психологических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана (национальный исследовательский университет)» (ФГБОУ ВО МГТУ им. Н.Э. Баумана), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1645-5136>, e-mail: mar-erm@mail.ru

Лубовский Дмитрий Владимирович, кандидат психологических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет» (ФГБОУ ВО МГППУ), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7392-4667>, e-mail: lubovsky@yandex.ru

Information about the authors

Marina V. Ermolaeva, Doctor of Psychology, Professor, Moscow State Technical University N. Eh. Bauman, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1645-5136>, e-mail: mar-erm@mail.ru

Dmitrii V. Lubovskii, PhD in Psychology, Professor, Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7392-4667>, e-mail: lubovsky@yandex.ru

Получена 30.08.2019

Принята в печать 14.10.2020

Received 30.08.2019

Accepted 14.10.2020