

DOI: 10.12731/2218-7405-2018-4-138-156

УДК 159.99

ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА НА ПСИХОЛОГИЧЕСКУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ СОТРУДНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Кисляков П.А., Романова А.В., Белякова Н.В.,
Морозов А.В.*

В статье представлены результаты исследования взаимовлияний стиля руководства, групповой мотивации и психологического климата, как показателей психологической безопасности сотрудников образовательной организации.

Объектом исследования выступили трудовые коллективы двух дошкольных образовательных организаций. *Предметом исследования* – показатели психологической безопасности сотрудников дошкольных образовательных организаций.

Методологическую основу составили подходы социальной психологии (А.И. Донцов, Е.Б. Перельгина, Ю.П. Зинченко), психологии труда (М.А. Котик) и акмеологии (А.А. Деркач, И.С. Бусыгина) к исследованию корпоративной безопасности и педагогической психологии к исследованию психологической безопасности образовательной среды (И.А. Баева, В.А. Ясвин).

Методы. Для исследования показателей психологической безопасности сотрудников образовательных организаций использовались стандартизированные методики: «Определение стиля руководства трудовым коллективом» (В.П. Захарова, А.Л. Журавлева), «Шкала психологической атмосферы» (Ф. Фидлер), «Формирование положительной групповой мотивации» (В.А. Розанова).

Результаты работы. Проведенное исследование показало, что в образовательной организации с демократическим стилем руководства сотрудники чувствуют себя в большей психологической безопасности по сравнению с сотрудниками в образовательной

организации с авторитарными стилем руководства. Сделаны выводы относительно необходимости установления личностно-доверительного, демократического стиля взаимодействия в организации, как между сотрудниками, так и между руководителем и сотрудниками; укрепления идентификационных, ценностных оснований образовательной организации.

Область применения: *результаты исследования могут использоваться в системе образования при проектировании психологически безопасной среды образовательной организации; в системе подготовки и переподготовки педагогических кадров по вопросам организации и управления в образовании.*

Ключевые слова: *социально-психологическая безопасность; образовательная организация; образовательная среда; стиль управления; групповая мотивация.*

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON PSYCHOLOGICAL SAFETY OF EMPLOYEES OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

*Kislyakov P.A., Romanova A.V., Belyakova N.V.,
Morozov V.A.*

The article presents the results of the study of mutual influence of leadership style, group motivation and psychological climate as indicators of psychological safety of employees of the educational organization.

*The study was made by labor groups from the two pre-school educational institutions. The **subject of the research** is indicators of psychological safety of employees of preschool educational institutions.*

Methodology was based on *approaches of social psychology (A.I. Dontsov, E.B. Perelygina, Y.P. Zinchenko), work psychology (M.A. Kotick) and acmeology (A.A. Derkach, I.S. Busygina) to the study of corporate security and educational psychology to study the psychological safety of the educational environment (I.A. Baeva, V.A. Yasvin).*

Methods. For research of indicators of psychological safety of employees of the educational organization the standardized techniques were used: “Determination of style of the management of labor collective” (V.P. Zakharova, A.L. Zhuravleva), “Scale of the psychological atmosphere” (F. Fidler), “Formation of positive group motivation” (V.A. Rozanova).

Result of work. The study showed that in an educational organization with a democratic style of leadership, employees feel more psychologically safe than employees in an educational organization with an authoritarian style of leadership. The conclusions regarding the need to establish a personal-trust, democratic style of interaction in the organization, both between employees and between the head and employees; strengthening the identification, value grounds of the educational organization.

Field of application: the results of the study can be used in the system of education in the design of psychologically safe environment of the educational organization; in the system of training and retraining of teaching staff on the organization and management in education.

Keywords: socio-psychological security; educational organization; educational environment; management style; group motivation.

Современное развитие российского общества, характеризующееся ростом напряженности в социальном взаимодействии и внезапными экономическими изменениями, определяет постановку и решение проблемы психологической безопасности организации как одной из значимых и острых на сегодняшний день. Изменения условий профессиональной деятельности в двадцать первом веке приводят к необходимости разработки новых методов и форм, касающихся успешного и эффективного взаимодействия в трудовой среде. В современном обществе каждый человек хотя бы раз в своей жизни сталкивался с трудовыми конфликтами, в виде: неадекватных требований руководства, негативного психологического климата, стиля управления руководителя, несправедливой оценки работы, угрозы увольнения и т.п. По данным Всемирной организации здравоохранения число людей, сталкивающихся с агрессией и психологическим насилием на работе, постоянно растет [14, 17, 18].

Для достижения эффективной деятельности сотрудников является важным и необходимым моделирование такой социальной среды в организации, при которой уровень психологической безопасности будет повышаться.

Сегодня наряду с проблемой оздоровления трудовой среды и проектирования ее как психологически безопасной (комфортной) стоит задача выявления и систематизации показателей, служащих основанием для ее психологического мониторинга, а также выбора средств, позволяющих получать психологическую информацию для определения качества трудовой среды как совокупности условий и возможностей для повышения производительности труда и личностно-профессионального развития сотрудников [2, 3, 5, 7, 10, 11, 12].

Цель настоящего исследования состоит в обосновании показателей психологической безопасности трудового коллектива.

В отечественной психологии понятие психологическая безопасность начинает использоваться в связи с профессиональной деятельностью людей в предметной сфере в конце 70-х – начале 80-х годов в связи с интенсивным развитием промышленной психологии. Впервые в развернутом виде оно встречается в работе Михаила Андреевича Котика. Автор предлагает рассматривать психологию безопасности как отрасль психологической науки, изучающую психологический аспект безопасности в разнообразных видах деятельности. Он полагает, что психология безопасности деятельности затрагивает такие отрасли психологической науки, как психология труда, инженерная психология, военная психология, авиационная и космическая психология, спортивная психология, медицинская психология, судебная психология, считая, что «существует одна общая психологическая проблема – изучение закономерностей деятельности человека в условиях физической опасности и поиск путей обеспечения ее безопасности, в центре которой стоит человек – субъект деятельности, а не ее орудия [9]. Идеи и предложения, высказанные 30 лет назад нашли продолжение в современных исследованиях в психологии труда, социальной психологии, психологии личности.

Вопросы, связанные с анализом психологической безопасности социально-профессиональной группы, поднимаются исследователями в контексте социальной, организационной и корпоративной безопасности.

Объектом социальной психологии безопасности являются отношения между людьми, точнее, психология взаимоотношений в коллективе. Социальная психология безопасности изучает психические явления, характерные для группы людей, и психические свойства, возникающие у человека в связи с пребыванием его в группе, обусловленные групповым влиянием. Нарушение психологической безопасности группы может привести как к агрессивным групповым действиям, так и психическим расстройствам отдельных участников группы.

Психолого-акмеологический анализ корпоративной безопасности организации как части корпоративной культуры представлен в трудах А.А. Деркача, И.С. Бусыгиной и др. Психология корпоративной безопасности – область исследований возникновения, функционирования и развития механизмов защищенности психической активности субъекта труда в его целостном состоянии продуктивной деятельности [5, 10].

Корпоративная безопасность организации отражает состояние организационной системы, при котором вероятность актуализации опасности, содержащейся в факторах угрозы, минимизирована. В этом подходе психологическая безопасность рассматривается наряду с физической безопасностью, представляет собой состояние социальной трудовой среды, не нарушающей психологические предпосылки целостности субъектов труда, их адаптивности и развития [2, 3, 5, 8, 10].

Корпоративная безопасность является результатом многоуровневых отношений и взаимодействий в континууме «человек – организация» и «организация – общество». Общество заинтересовано в нормальном развитии групповых психических процессов. В ходе взаимодействий в континууме «человек – организация» создается ансамбль межличностных смыслов, ожиданий, ценностей, норм, стереотипов, выступающих ресурсами и средствами обеспечения безопасности в соответствии с требованиями организацион-

но-профессиональной деятельности. Корпоративная безопасность проявляется в профессиональном поведении, минимизирующим и предотвращающим угрозы безопасности [3].

Если вектор развития человека в социально-профессиональной группе совпадает с возможностями, предоставляемыми организацией, происходит идентификация человека с организацией и у него развиваются ответственность, доверие, приверженность и принадлежность организации. В этом случае человек добровольно отказывается от части индивидуальных установок, ценностей, амбиций и принимает организационные нормы, ценности, смыслы, в результате чего устанавливается баланс отношений между индивидуальным и коллективным субъектом корпоративной безопасности.

В 1960-е годы в Европе и США как направление исследований возникла психология среды (*environmental psychology*). Психология среды изучает отношения между людьми, психологическими процессами и социофизической действительностью естественного и искусственного происхождения в интересах сохранения благополучия человека и укрепления «человек-средовых» отношений. В данной концепции развитие человека происходит в диалектическом взаимопереходе «субъект – среда»: окружающая среда влияет на человеческое переживание и поведение и эти же переживания и поведение воздействуют на эту же среду.

Средовой подход является в настоящее время актуальным и перспективным направлением. Как отмечают психологи, среда органично включена в жизнедеятельность человека, связана с ним и служит важным фактором регуляции поведения, который можно рассматривать как механизм развития личности. В российской психологии проблема психологической безопасности среды разрабатывается такими исследователями как В.А. Бодров, И.А. Бородин, Г.Н. Никифоров и др. Из зарубежных направлений наиболее известна концепция психологической безопасности среды, разработанная А. Edmondson [15]. Многие зарубежные исследователи отмечают связь психологической безопасности в организации с производительностью труда, описывая психологическая безопасность среды

как среду, в которой можно безопасно говорить и выражать свои мысли без страха быть отвергнутым и чувствовать защищенность от негативного обращения.

Обеспечение корпоративной безопасности является управляемым процессом, который предполагает целенаправленную активность субъектов труда и возможность специальной организации эффективной деятельности для предотвращения угроз.

Сегодня перед психологической наукой и практикой стоит задача выявления и систематизации факторов социального риска, проявляющихся либо на уровне общества в целом или конкретных его подсистем (организации, трудовой коллектив), либо на уровне отдельного индивида, с точки зрения его поведения, образа жизни. Факторы социального риска представляют собой неблагоприятные детерминанты, условия, порождаемые совместной деятельностью людей как членов социальных групп, трудового коллектива и увеличивающие вероятность или реальность наступления неблагоприятного события. Факторы социального риска при определенных обстоятельствах провоцируют человека на деструктивные, агрессивные действия.

Основными факторами социального риска, которые негативно сказываются на корпоративной безопасности, выступают: макрофакторы (социальная нестабильность и криминализация общества, социальное расслоение, обострение социально-экономической и социально-политической подсистем общества); специфика функционирования социальных институтов (агрессивность информационной среды, девальвация духовно-нравственных ценностей и лояльность общества по отношению к противоправному поведению); факторы социального риска трудовой среды (психологическое насилие и давление, интенсификация труда, стиль руководства, провоцирующий возникновение стресса у сотрудников организации, проблемы сбалансированности интересов и трудовой мотивации у сотрудников); негативные социально-психологические особенности отдельных сотрудников (снижение ответственности, инфантилизм, низкая адаптированность, и пр.).

Риски активизации угроз корпоративной безопасности усиливаются, а их количество увеличивается при наличии организационных

патологий, они приобретают лавинообразный характер и приводят к гибели организаций. Поэтому проблема организационных патологий имеет важное значение в контексте рассмотрения угроз корпоративной безопасности организации.

Управление названными рисками требует проектирования целостной системы обеспечения социально-психологической безопасности трудового коллектива (социально-профессиональной группы), формирования у субъектов труда психологической устойчивости и способности противостояния факторам социального риска.

Проведенный нами обзор исследований, посвященным проблемам корпоративной безопасности, позволил выделить следующие психологические показатели безопасности социально-профессиональной группы:

- профессиональная компетентность персонала в основной области деятельности;
- управленческая компетентность руководящего состава;
- исполнительская дисциплина;
- оптимальный психологический климат;
- корпоративная идентичность, референтная значимость профессиональной среды и положительная групповая мотивация;
- удовлетворенность основными характеристиками взаимодействия;
- защищенность от психологического насилия.

Цель нашего исследования заключалась в изучении взаимовлияний стиля руководства, групповой мотивации и психологического климата, как показателей психологической безопасности сотрудников образовательной организации. В качестве объекта исследования выступили сотрудники (трудовые коллективы) двух дошкольных образовательных организаций Московской области. Общее число респондентов составило 144 человека.

Для исследования стиля руководства трудовым коллективом использовалась методика В.П. Захаровой, А.Л. Журавлевой «Определение стиля руководства трудовым коллективом». Опросник содержит утверждения, характеризующие деловые качества руко-

водителя и отражающих различные аспекты взаимодействия руководителя и коллектива.

Для исследования особенностей психологического климата использовалась методика «Шкала психологической атмосферы» Ф. Фидлера. Методика используется для оценки психологической (эмоциональной) атмосферы в коллективе при помощи биполярной шкалы взаимоотношений.

Для исследования групповой мотивации использовалась методика В.А. Розановой «Формирование положительной групповой мотивации». Методика позволяет изучить положительные и отрицательные факторы, характеризующие групповую мотивацию; степень сформированности групповой мотивации, ее направленность на достижение успеха и получение положительных результатов деятельности.

Проведенное исследование показало, что в образовательной организации №1 руководителем используется преимущественно авторитарный стиль управления. В образовательной организации №2 руководителем используется преимущественно демократический стиль управления (рис. 1).

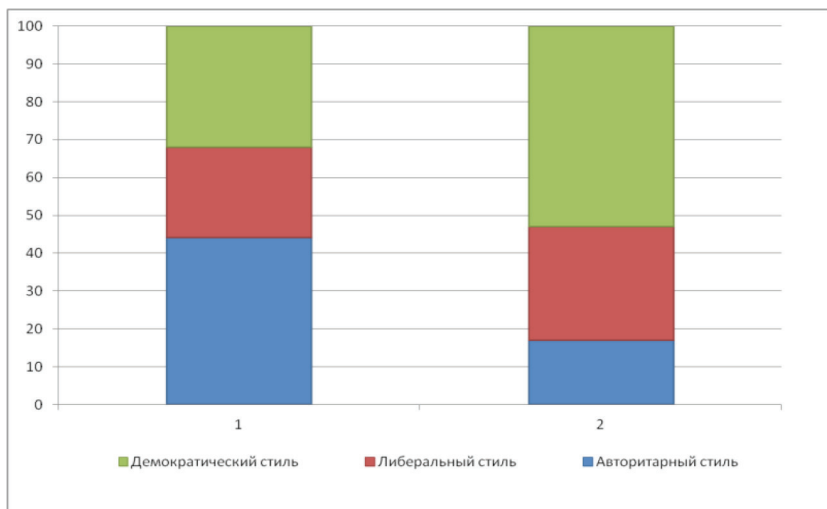


Рис. 1. Доминирующий стиль руководства в образовательных организациях (на основе оценки сотрудниками организации)

Довольно часто неадекватный стиль управления, низкая или недостаточная профессиональная компетентность руководителя становится причиной затяжных кризисов и трудно разрешимых конфликтов, нарушающих психологическую безопасность трудового коллектива. Согласно К. Левину, впервые выделившему в середине 1930-х годов стили руководства, существуют три кардинально различающихся типа поведения руководителя – авторитарный, демократический и либеральный. Многочисленные исследования показали, что с точки зрения психологической безопасности наиболее благоприятным является демократический стиль руководства, при котором между субъектами труда взаимодействие осуществляется на межличностном уровне. Субъекты труда используют деловое демократическое общение, включающее умения выслушивать, понимать, убеждать, разъяснять, полемизировать, сохранять эмоциональное равновесие, предотвращать и разрешать конфликты конструктивным способом, достигать компромиссы.

Проведенное исследование показало, что около 73% сотрудников образовательной организации №1 оценивают психологическую атмосферу в коллективе на среднем уровне; около 23% отметили низкий уровень психологической атмосферы (комфортности). В образовательной организации №2 отмечены другие тенденции – почти все сотрудники (95%) оценили психологическую атмосферу в коллективе на высоком уровне; низкий уровень не был отмечен ни одним сотрудником (рис. 2).

Сравнительный анализ психологической атмосферы в образовательных организациях с применением критерия χ^2 – Пирсона («хи-квадрат») показал, что уровень благоприятной психологической атмосферы в образовательной организации №2 (с демократическим стилем руководства) достоверно выше уровня благоприятной психологической атмосферы в образовательной организации №1 (с авторитарным стилем руководства) ($\chi^2 = 34.017$, $p \leq 0,05$).

Проблема создания комфортной благоприятной психологической атмосферы организации тесно связана с вопросами взаимодействия человека с неблагоприятными условиями среды и личностными возможностями человека по их преодолению. В ряде исследований уста-

новлено, что именно психологическая безопасность является условием, обеспечивающим формирование и развитие функционального комфорта, поддержание высокого уровня личностно-эмоциональной защищенности и социально-психологической умелости, оптимизацию резервных возможностей личности в деятельности. Психологическая безопасность социальной среды образовательной организации может быть рассмотрена как результат психического отражения воздействия различных аспектов профессиональной деятельности, проявляющихся в социальном взаимодействии субъектов образования [1, 4, 6, 13, 16].

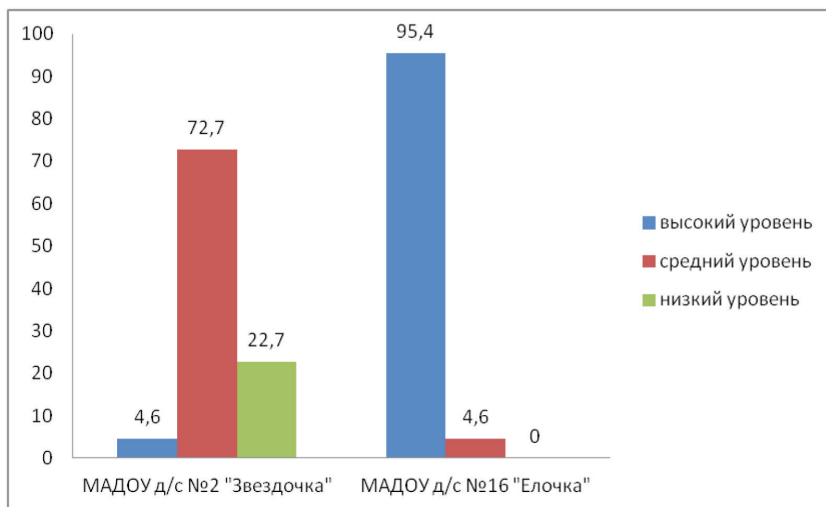


Рис. 2. Уровни благоприятной психологической атмосферы в образовательных организациях

Проведенное исследование показало, что сотрудники образовательной организации №1 на среднем уровне оценивают свою положительную групповую мотивацию. Большинство сотрудников (73%) образовательной организации №2 оценивают свою положительную групповую мотивацию на высоком уровне (рис. 3).

Сравнительный анализ положительной групповой мотивации сотрудников образовательных организаций с применением критерия χ^2 – Пирсона («хи-квадрат») показал, что положительная групповая

мотивация в образовательной организации №2 (с демократическим стилем руководства) достоверно выше положительной групповой мотивации образовательной организации №1 (с авторитарным стилем руководства) ($\chi^2 = 40.962, p \leq 0,01$).

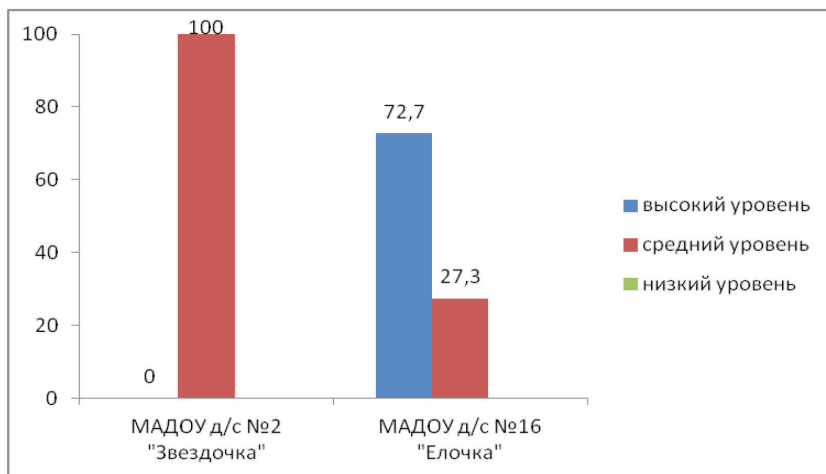


Рис. 3. Уровни положительной групповой мотивации сотрудников образовательных организаций

По мнению К. Клока и Дж. Голдсмита, успешность и эффективность управления организацией определяется степенью проникновения ценностей в повседневную жизнь трудового коллектива. Действительно, речь идет не о простом декларировании ценностей и понимании их значимости, а о реальном проявлении ценностей в поведенческих моделях. Принадлежа компании, сотрудник полагает ее ценности, цели, достижения, масштабы деятельности своими.

Основная цель деятельности руководителя – это эффективное управление работниками, формирование у них внутренних стимулов к активной трудовой деятельности. Бесспорно, что положительная профессиональная мотивация как у отдельных работников, так и у трудового коллектива (группы) в целом обеспечивает их высокую результативность, хорошие взаимоотношения как внутри группы, так и между руководителями и подчиненными.

С точки зрения обеспечения психологической безопасности необходима субъективная удовлетворенность своей работой каждого сотрудника. Каждый сотрудник, выполняя свои функциональные обязанности, наряду с обеспечением каких-то групповых, корпоративных интересов, удовлетворяет и личностно-значимые потребности (иметь определенный статус в организации, высокий уровень материального обеспечения, признание со стороны руководства и коллег и др.). Если работа позволяет удовлетворить эти потребности, то у сотрудника формируется положительный мотив к работе в организации, и он будет делать все от него зависящее, чтобы поддерживать свой статус в фирме. Наличие у сотрудников большого количества неудовлетворенных потребностей может быть источником угрозы для организации.

Положительная групповая мотивация способствует формированию у сотрудников референтной значимости и позитивной корпоративной идентичности. Идентификация с организацией побуждает сотрудника заботиться о благополучии и безопасности трудового коллектива. Непринятие сотрудником политики и культуры организации, равнодушие к ее интересам, разрушение внутриколлективных коммуникаций означает, что он потенциально опасен.

Проведенный корреляционный анализ с помощью метода ранговой корреляции Спирмена показал достоверно сильные ($p \leq 0,01$) корреляционные связи между стилем руководства в образовательной организации (демократическим или авторитарным), психологической атмосферой и групповой мотивацией (таблица 1).

Таблица 1.

Корреляционные связи между стилем руководства в образовательной организации, психологической атмосферой и групповой мотивацией

Стиль руководства	Благоприятная психологическая атмосфера	Положительная групповая мотивация
	Корреляции	
Авторитарный	- 0.717*	- 0.831*
Либеральный	- 0.197	- 0.072
Демократический	0.74*	0.84*

* Корреляция значима на уровне 0,01

Подводя итоги, можно констатировать, что в образовательной организации с демократическим стилем сотрудники чувствуют себя в большей психологической безопасности по сравнению с сотрудниками в образовательной организации с авторитарными стилем руководства.

Жесткая позиция руководителя вызывает тревогу и беспокойство у сотрудников, выраженную в неблагоприятной психологической атмосфере. Сотрудники в условиях авторитарного руководства в меньшей степени разделяют групповые ценности и мотивы, по сравнению с сотрудниками при демократическом руководстве. Таким образом, можно сделать вывод, что в образовательной организации стиль руководства выступает в роли средообразующего фактора, определяя состояние психологической безопасности сотрудников.

Показатели психологической безопасности социально-профессиональной группы и их отражение в характеристиках субъективного благополучия ее участников (сотрудников организации) служат направлениями для разработки программы по созданию психологической безопасности социальной среды организации. С точки зрения организационно-деятельностных детерминант корпоративной безопасности организации необходимо действовать в следующих направлениях:

- установление личностно-доверительного, демократического стиля взаимодействия в организации, как между сотрудниками, так и между руководителем и сотрудниками;
- укрепление идентификационных, ценностных оснований организации, приверженности интересам организации;
- превентивная забота о психологической атмосфере коллектива, предотвращение кризисов, конфликтов, напряженных ситуаций, профессиональных деформаций у сотрудников, коллектива, организации в целом;
- мониторинг динамического процесса по трансформации и ликвидации угроз корпоративной безопасности организации и его движущие силы.

Список литературы

1. Безопасная образовательная среда: психолого-педагогические основы формирования, сопровождения и оценки: монография / Под науч. ред. И.А. Бaeвой, С.В. Тарасова. СПб.: ЛОИРО, 2014. 269 с.
2. Беляев В.П., Валиев Н.Г., Халилу Х. Психология обеспечения корпоративной деятельности. Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2011. №4. С. 53–58.
3. Бусыгина И.С. Организационно-деятельностные компоненты корпоративной безопасности организации // Вестник Гуманитарного университета. 2013. № 1 (1). С. 13–18.
4. Варданын, Ю.В., Руськина Е.Н. Субъектная и компетентностная обусловленность развития психологической безопасности в системе образования // Интеграция образования. 2011. № 1. С. 79–82.
5. Деркач А.А., Бусыгина И.С. Методы и прикладные основания корпоративной безопасности организации: монография. М.: РАГС, 2009. 607 с.
6. Донцов А.И., Перелыгина Е.Б. Параметры образовательной среды в формате психологии безопасности // Человеческий капитал. 2014. № 7 (67). С. 4–7.
7. Донцов А.И., Зинченко Ю.П. Корпоративная безопасность в условиях глобализации. Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2011. №4. С. 12–16.
8. Киселева И.А., Симонович Н.Е. Экономическая и социально-психологическая безопасность предприятия. Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2014 №5. С. 30–34.
9. Котик М.А. Психология и безопасность. Таллинн: Валгус, 1989. 447 с.
10. Кириченко А.В., Кучер С.А. Психолого-акмеологические основания построения системы безопасности современной коммерческой структуры // Акмеология. 2012. №1. С. 47–52.
11. Макеева А.Г. Сопровождение психологической безопасности социальной среды организации. Известия Российского государственного педагогического университета им. А.Г. Герцена. 2009 №112. С. 276–279.

12. Новиков С.В. Социально-психологические факторы безопасности организации. Вестник Тюменского государственного университета Гуманитарные исследования. *Humanitates*. 2008. №5. С. 118–127.
13. Ясвин В.А. Психологическое моделирование образовательной среды. Психологический журнал. 2000. №21(4). С. 79–88.
14. Dontsov A.I., Perelygina E.B. Tense situations and the significance of stability for psychological security // *Psychology in Russia: State of the Art*. 2013. 6 (2), 20-31. doi: 10.11621/pir.2013.0202.
15. Edmondson A. Psychological safety and learning behavior in work teams // *Administrative Science Quarterly*. 1999, 44, 350–383.
16. Kislyakov P. A., Shmeleva E. A., Belyakova N. V., Romanova A. V. Threats to the social safety of educational environment in the Russian schools // *Ponte*. 2016. 72 (12), 355–363. doi: 10.21506/j.ponte.2016.12.28.
17. Perelygina E. B. Corporate Identity as a Factor of Corporate Security. *Psychology in Russia: State of the Art*. 2011. 4, 348–360. doi: 10.11621/pir.2011.0023.
18. Zinchenko Yu.P. Security Psychology as Social Systemic Phenomenon. *Psychology in Russia: State of the Art*. 2011, 4, 307–315. doi: 10.11621/pir.2011.0019.

References

1. *Bezopasnaya obrazovatel'naya sreda: psikhologo-pedagogicheskie osnovy formirovaniya, soprovozhdeniya i otsenki* [Safe educational environment: psychological and pedagogical bases of formation, support and assessment] / Ed. I.A. Baeva, S.V. Tarasov. Saint-Petersburg, 2014. 269 p.
2. Belyaev V.P., Valiev N.G., Khalilu Kh. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya* [Bulletin of Moscow University. Series 14. Psychology], 2011, no. 4, pp. 53–58.
3. Busygina I.S. *Vestnik Gumanitarnogo universiteta* [Bulletin of the University for the Humanities], 2013, no. 1(1), pp. 13–18.
4. Vardanyan Yu.V., Ruskina E.N. *Integratsiya obrazovaniya* [Integration of education]. 2011, no. 1, pp. 79–82.

5. Derkach A.A., Busygina I.S. *Metody i prikladnye osnovaniya korporativnoy bezopasnosti organizatsii* [Methods and application the Foundation of the corporate security organization]. Moscow, 2010. 604 p.
6. Dontsov A.I., Perelygina E.B. *Chelovecheskiy kapital* [Human capital], 2014, no. 7 (67), pp. 4–7.
7. Dontsov A.I., Zinchenko Yu.P. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya* [Bulletin of Moscow University. Series 14. Psychology], 2011, no. 4, pp. 12–16.
8. Kiseleva I.A., Simonovich N.E. *Natsionalnye interesy: priorityety i bezopasnost* [National interests: priorities and security], 2014, no. 5, pp. 30–34.
9. Kotik M.A. *Psikhologiya i bezopasnost* [Psychology and safety]. Tallinn: Valgus. 1989. 447 p.
10. Kucher S.A., Kirichenko A.V. *Akmeologiya* [Acmeology], 2012, no. 1, pp. 47–52.
11. Makeeva A.G. *Izvestiya Rossiyskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A.I. Gertsena* [Izvestia: Herzen University Journal of Humanities & Science.], 2009, no. 112, pp. 276–279.
12. Novikov S.V. *Vestnik tyumenskogo gosudarstvennogo universiteta. Gumanitarnye issledovaniya. Humanitates* [Bulletin of the Tyumen state University of Humanitarian studies. Humanitatis], 2008, no. 5, pp. 118–127.
13. Yasvin V.A. *Psikhologicheskii Zhurnal* [Psychological journal], 2000, no. 21(4), pp. 79–88.
14. Dontsov A.I., Perelygina E.B. *Psychology in Russia: State of the Art*, 2013, no. 6 (2), pp. 20–31. doi: 10.11621/pir.2013.0202.
15. Edmondson A. *Administrative Science Quarterly*, 1999, no. 44, pp. 350–383.
16. Kislyakov P.A., Shmeleva E.A., Belyakova N.V., Romanova A.V. *Ponte*, 2016, no. 72 (12), pp. 355–363. doi:10.21506/j.ponte.2016.12.28.
17. Perelygina E.B. *Psychology in Russia: State of the Art*, 2011, no.4, pp. 348–360. doi: 10.11621/pir.2011.0023.
18. Zinchenko Yu.P. *Psychology in Russia: State of the Art*, 2011, no. 4, pp. 307–315. doi: 10.11621/pir.2011.0019.

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Кисляков Павел Александрович, заведующий кафедрой психологии труда и специальной психологии, доктор психологических наук, доцент

*Российский государственный социальный университет
ул. Лосиноостровская, 24, г. Москва, 107150, Российская Федерация pack.81@mail.ru*

Романова Анжела Валерьевна, доцент кафедры социальной, общей и клинической психологии, кандидат психологических наук, доцент
*Российский государственный социальный университет
ул. Лосиноостровская, 24, г. Москва, 107150, Российская Федерация angelina.rom@mail.ru*

Белякова Наталья Владимировна, доцент кафедры социальной, общей и клинической психологии, кандидат психологических наук, доцент
*Российский государственный социальный университет
ул. Лосиноостровская, 24, г. Москва, 107150, Российская Федерация nbelyakova@mail.ru*

Морозов Владимир Александрович, доцент кафедры социальной, общей и клинической психологии, кандидат психологических наук
*Российский государственный социальный университет
ул. Лосиноостровская, 24, г. Москва, 107150, Российская Федерация v_morozov58@mail.ru*

DATA ABOUT THE AUTHORS

Kislyakov Pavel Aleksandrovich, Head of the Department of Labor Psychology and Special Psychology, Doctor in Psychology, Docent
*Russian State Social University
24, Losinoostrovskaya Str., Moscow, 107150, Russian Federation
pack.81@mail.ru
SPIN-code: 1375-5625*

ORCID: 0000-0003-1238-9183
ResearcherID: E-4701-2016
Scopus Author ID: 56348736600

Romanova Anzhela Valerievna, Associate Professor of the Department of Social, General and Clinical psychology, PhD in Psychology, Docent
Russian State Social University
24, Losinoostrovskaya Str., Moscow, 107150, Russian Federation
angelina.rom@mail.ru
SPIN-code: 7861-6990
Scopus Author ID: 57189492949

Belyakova Nataliya Vladimirovna, Associate Professor of the Department of Social, General and Clinical Psychology, PhD in Psychology, Docent
Russian State Social University
24, Losinoostrovskaya Str., Moscow, 107150, Russian Federation
nbelyakova@mail.ru
SPIN-code: 3115-6459
Scopus Author ID: 57130615100

Morozov Vladimir Aleksandrovich, Associate Professor of the Department of Social, General and Clinical psychology, PhD in Psychology
Russian State Social University
24, Losinoostrovskaya Str., Moscow, 107150, Russian Federation
v_morozov58@mail.ru
SPIN-code: 1486-7992
Scopus Author ID: 57189503019