

Научная статья  
УДК 159.9.072.433  
<https://doi.org/10.24158/spp.2021.10.10>

## Социально-ролевая идентичность и функционально-ролевые позиции менеджеров с разным уровнем жизнестойкости в стрессовых ситуациях

Екатерина Сергеевна Письменюк

Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет), Челябинск, Россия, [pismieniuk@list.ru](mailto:pismieniuk@list.ru), <https://orcid.org/0000-0002-3355-2704>

**Аннотация.** В статье характеризуются различия социально-ролевой идентичности и функционально-ролевых позиций менеджеров с разным уровнем жизнестойкости в стрессовых ситуациях. Исследование проводилось с помощью следующих методик: «Шкала психологического стресса» Л. Лемура, Р. Тессье, Л. Филлиона, «Жизнестойкость» С. Мадди, «Роли в командной работе» Р.М. Белбина, «Ролевые отношения социальных субъектов к творческим личностям» В.Г. Грязевой-Добшинской. В исследовании приняли участие 120 менеджеров, работающих в разных организациях. В результате выделены подгруппы менеджеров с высоким и низким уровнем переживания стресса и жизнестойкости. Сделан вывод о том, что менеджеры с высоким уровнем переживания стресса и высокой жизнестойкостью идентифицируют себя с ролью «заместитель руководителя», выбирая функциональную роль «мотиватор». Менеджеры с низким уровнем переживания стресса и низкой жизнестойкостью определяют себя «заместителем руководителя» без выбора функциональной роли. Менеджеры с высоким уровнем переживания стресса и низкой жизнестойкостью идентифицируют себя с ролью «криэйтор», выбирая функциональную роль «генератор идей». Менеджеры с низким уровнем переживания стресса и высокой жизнестойкостью определяют себя «криэйтором», выбирая функциональную роль «ведущий».

**Ключевые слова:** менеджеры, жизнестойкость, уровень переживания стресса, стрессовые ситуации, социально-ролевая идентичность, функциональная роль

**Для цитирования:** Письменюк Е.С. Социально-ролевая идентичность и функционально-ролевые позиции менеджеров с разным уровнем жизнестойкости в стрессовых ситуациях // Общество: социология, психология, педагогика. 2021. № 10. С. 64–70. <https://doi.org/10.24158/spp.2021.10.10>.

Original article

## Social role identities and functional role positions of managers with different levels of hardiness in stressful situations

Ekaterina S. Pismenyuk

South Ural State University (National Research University), Chelyabinsk, Russia, [pismieniuk@list.ru](mailto:pismieniuk@list.ru), <https://orcid.org/0000-0002-3355-2704>

**Abstract.** The article discusses the differences in social role identities and functional role positions of managers with different levels of hardiness in stressful situations. The research was carried out using the following tests: "Psychological Stress Measure" by L. Lemyre, R. Tessier, L. Fillion, Maddi's Hardiness Survey, Belbin Team Role Inventory, "Role Relations between Social Subjects and Creative Personalities" by V.G. Gryazeva-Dobshinskaya. The study involved 120 managers working in different organizations. As a result, subgroups of managers with high and low levels of stress and hardiness were identified. It is concluded that managers with a high level of stress and high hardiness identify themselves with the role of "deputy leader", choosing the functional role of "motivator". Managers with a low level of stress and low hardiness define themselves as "deputy leaders" without choosing a functional role. Managers with a high level of stress and low hardiness identify themselves with the "creator" role by choosing the "idea generator" functional role. Managers with a low level of stress and high hardiness define themselves as "creators", choosing the functional role of "leader".

**Keywords:** managers, hardiness, level of experiencing stress, stressful situations, social role identity, functional role

**For citation:** Pismenyuk E.S. Social role identities and functional role positions of managers with different levels of hardiness in stressful situations // Society: Sociology, Psychology, Pedagogics. 2021. No. 10. P. 64–70. (In Russ.). <https://doi.org/10.24158/spp.2021.10.10>.

**Введение.** Современные условия конкурентного рынка и повышение количества сотрудников, работающих удаленно, формируют необходимость совершенствования существующей системы адаптации персонала в пользу сокращения срока подготовки новых сотрудников и формирования организационных условий, способствующих лояльной реакции на изменения со стороны действующих работников.

Быстрая адаптация к меняющимся условиям с сохранением лояльности к компании возможна в случае, когда сотрудник может формировать стратегии совладания с вызовами сложности и неопределенности. Вызовы сложности формируют необходимость постоянного саморазвития и усложнения собственной картины мира [1]. Вызовы неопределенности отражают проблематику дедерминизма в поиске новых и альтернативных возможностей в решении поставленных задач [2].

Стратегии деятельности с ориентацией на постоянное саморазвитие, поиск новых и альтернативных возможностей, толерантность к неопределенности являются составляющими личностного потенциала сотрудника [3], включающего в себя и жизнестойкость. Жизнестойкость связана обратной корреляцией со стрессоустойчивостью личности и характеризует меру выдерживать стрессовую ситуацию, сохраняя внутреннюю сбалансированность [4], готовность с интересом относиться к выполняемой деятельности, контролировать и принимать рискованные решения [5].

Другим ресурсом, способствующим принятию изменений и быстрой адаптации к ним, выступает включенность сотрудника в командную работу и в определенный тип организационной культуры [6]. Включенность сотрудника в командную работу реализуется посредством функциональной роли, принимаемой им в процессе деятельности. Например, эмпирически доказано, что командно-ролевая идентичность сотрудников с ролями «генератор идей», «мотиватор», «исследователь ресурсов» способствует формированию поисковой активности, направленной на изменения [7]. Организационная культура, влияя на социально-ролевую идентичность, создает представление сотрудника о себе как члене команды, что позволяет формировать эффективные для организации стратегии поведения на рабочем месте [8].

Жизнестойкость как характеристика личностного потенциала сотрудника, его функциональная роль и социально-ролевая идентичность выступают ресурсами для персонала в ситуации неопределенности. Тем самым можно предположить, что для жизнестойких и нежизнестойких сотрудников в ситуации изменений и необходимости быстрой адаптации могут быть эффективными определенные функциональные роли и социально-ролевая идентичность, что является предметом нашего научного интереса.

*Основная гипотеза исследования* состоит в следующем: у менеджеров с разным уровнем жизнестойкости и переживания стресса наблюдаются различия в социально-ролевой идентичности и функционально-ролевых позициях.

*Цель исследования* заключается в определении различий социально-ролевой идентичности и функционально-ролевых позиций менеджеров с разным уровнем жизнестойкости в стрессовых ситуациях.

Для достижения цели поставлены следующие *задачи исследования*:

- определить подгруппы менеджеров с разным уровнем переживания стресса и жизнестойкости из всей выборки испытуемых;
- выявить различия функционально-ролевых позиций менеджеров в установленных подгруппах;
- выявить различия социально-ролевой идентичности менеджеров в установленных подгруппах.

*Выборку исследования* составили 120 менеджеров российских организаций в возрасте от 23 до 45 лет, выполняющих коммерческие функции на предприятии.

Для исследования *уровня переживания стресса* менеджеров использовался тест «Шкала психологического стресса» Л. Лемура, Р. Тесье, Л. Филлиона в адаптации Н.Е. Водопьяновой. В результате обработки данных тестирования формируется показатель уровня переживания стресса, отражающий способность психологической адаптации личности к рабочим нагрузкам [9].

Для исследования *жизнестойкости* менеджеров использовался тест «Жизнестойкость» С. Мадди в адаптации Д.А. Леонтьева и Е.И. Рассказовой. Тест позволяет определить способность личности совладать со стрессом с помощью препятствия возникновению внутреннего напряжения и восприятия стрессовых ситуации как менее значимых [10].

Для исследования *функционально-ролевых позиций* менеджеров, отражающих профессиональную деятельность и групповую роль, использовался опросник Р.М. Белбина «Роли в командной работе», позволяющий выявить соотношения ролевых позиций испытуемых при работе в команде [11].

Для исследования *социально-ролевой идентичности* менеджеров использовалась психодиагностическая технология «Ролевые отношения социальных субъектов к творческим личностям» (РОССТЛ) В.Г. Грязевой-Добшинской, представляющая собой интегративную психодиагностическую технологию и выявляющая социально-ролевую идентичность субъектов творческой и инновационной деятельности, для определения индивидуальных особенностей которой использовалось соотношение проективного и психосемантического методов. Индивидуальные особенности социально-ролевой идентичности определялась при помощи факторного анализа данных, что позволило выявить особенности социально-ролевой идентичности каждого участника [12].

Для определения подгрупп менеджеров с разным уровнем переживания стресса и жизнестойкости, а также для определения различий функционально-ролевых позиций в выделенных подгруппах менеджеров использовался статистический U-критерий Манна – Уитни.

Для определения групповой социально-ролевой идентичности и взаимосвязи функционально-ролевых позиций менеджеров в выделенных подгруппах с социально-ролевой идентичностью использовался эксплораторный факторный анализ (метод главных компонент, алгоритм вращения Варимакс с нормализацией по Кайзеру), актуальный для исследования воздействий разных сочетаний двух факторов на выборку испытуемых [13]. Расчеты осуществлялись в программах SPSS 17 и Excel.

#### **Анализ данных и результаты исследования:**

**Определение подгрупп менеджеров с разным уровнем переживания стресса жизнестойкости.** Для определения подгрупп менеджеров исследовались различия уровня переживания стресса и жизнестойкости всей выборки менеджеров ( $n = 120$ ). Выделены менеджеры с высоким и низким уровнем переживания стресса и менеджеры с высоким и низким уровнем жизнестойкости. В результате сравнения данных, представленных в таблице 1, выявлено наличие значимых различий между менеджерами с высоким и низким уровнем переживания стресса ( $U = 68,0, p \leq 0,01$ ) и жизнестойкости ( $U = 184,0, p \leq 0,01$ ).

**Таблица 1 – Различия уровня переживания стресса и жизнестойкости менеджеров**

Параметр	Сумма рангов уровня переживания стресса и жизнестойкости в группах с разным уровнем		U-критерий Манна – Уитни
	Высокий уровень	Низкий уровень	
Уровень переживания стресса	2 279,0	4 276,0	68,0 $p \leq 0,01$
Жизнестойкость	1 669,0	4 886,0	184,0 $p \leq 0,01$

На основе полученных данных выделены четыре подгруппы менеджеров.

Первая подгруппа: менеджеры с высоким уровнем переживания стресса и высоким уровнем жизнестойкости ( $n = 18$ ). Это менеджеры, подверженные стрессу, для которых ресурсом совладания со стрессовыми ситуациями выступает жизнестойкость.

Вторая подгруппа: менеджеры с низким уровнем переживания стресса и низким уровнем жизнестойкости ( $n = 18$ ). Это менеджеры, адаптированные к стрессу и без жизнестойких установок, позволяющих совладать со стрессовыми ситуациями

Третья подгруппа: менеджеры с высоким уровнем переживания стресса и низким уровнем жизнестойкости ( $n = 35$ ). Это менеджеры, подверженные стрессу и без жизненных установок, позволяющих совладать со стрессовыми ситуациями.

Четвертая группа: менеджеры с низким уровнем переживания стресса и высоким уровнем жизнестойкости ( $n = 48$ ). Это менеджеры, адаптированные к стрессу, для которых ресурсом совладания со стрессовыми ситуациями выступает жизнестойкость.

**Различия функционально-ролевых позиций в подгруппах менеджеров.** Анализ функционально-ролевых позиций осуществлялся в сравнении всех четырех подгрупп менеджеров между собой с помощью U-критерия Манна – Уитни. Сравнились ролевые позиции по Р.М. Белбину: «реализатор», «контролер», «ведущий», «мотиватор», «аналитик», «генератор идей», «гармонизатор», «изыскатель».

Значимые различия в выделенных подгруппах выявлены относительно ролей «ведущий», «мотиватор» и «генератор идей».

Результаты исследования, представленные в таблице 2, свидетельствуют выборе в качестве функциональной роли «ведущего» менеджерами с низким уровнем переживания стресса и высоким уровнем жизнестойкости ( $U = 630,0; p \leq 0,03$ ), выборе роли «мотиватор» менеджерами с высоким уровнем переживания стресса и высоким уровнем жизнестойкости ( $U = 70,0; p \leq 0,04$ ), выборе роли «генератор идей» менеджерами с высоким уровнем переживания стресса и низким уровнем жизнестойкости ( $U = 114,5; p \leq 0,01$  и  $U = 1794,0; p \leq 0,01$ ).

**Таблица 2 – Различия выбора функциональных ролей в выделенных подгруппах менеджеров**

Функциональная роль	Сумма рангов подгрупп менеджеров				U-критерий Манна – Уитни
	Первая	Вторая	Третья	Четвертая	
Ведущий			1 260,0	2 226,0	630,0 $p \leq 0,03$
Мотиватор	268,0	260,0			70,0 $p \leq 0,04$
Генератор идей	205,5		970,5		114,5 $p \leq 0,01$
			1 794,0	1 692,0	516,0 $p \leq 0,01$

Роль «ведущий» по Р.М. Белбину относятся к функциональной группе управленческих ролей; эту роль выбирают менеджеры, адаптированные к стрессу, для которых ресурсом совладания со стрессовыми ситуациями выступает жизнестойкость. Интерпретируя полученные результаты, можно утверждать, что менеджеры, выбирая функциональную роль «ведущий», предпочитают распределять задачи и делегировать, точно чувствуя, когда задачу необходимо передать членам команды, а когда ответственность лучше взять на себя.

Полученные результаты находят отражение в исследовании жизнестойкости руководителей, выступающей, по мнению ряда авторов [14], ресурсом эффективности управленческой деятельности и благоприятствующей развитию готовности управления системой повышенной сложности.

Роль «мотиватор» по Р.М. Белбину относится к группе функционально-управленческих ролей; эту роль выбирают менеджеры, подверженные влиянию стрессовых ситуаций и опирающиеся на жизнестойкость как на один из немногих ресурсов, позволяющих совладать с ними. Выбирая роль «мотиватор», менеджеры предпочитают инициировать активность, «вытягивая» команду за собой, проявляя склонность к рискованным действиям и разнообразным подходам к делу.

Полученные результаты подтверждаются исследованиями взаимосвязи жизнестойкости и переживания стресса в области психологии совладающего поведения, где прямая корреляционная взаимосвязь между стрессом и жизнестойкостью связана с трансформационным совладанием. Эмпирически выявлено, что роль «мотиватор» выступает ресурсом поисковой активности менеджеров, направленной на изменение [15].

Роль «генератор идей» относится к группе функционально-интеллектуальных ролей; эту роль выбирают менеджеры, подверженные влиянию стрессовых ситуаций и без жизненных установок, позволяющих с ними совладать. Менеджеры предпочитают функционал в выдвижении новых идей и устремленности к творчеству, склонны к приверженности своим идеям и недооценке практических деталей. Низкие значения жизнестойкости свидетельствуют об отсутствии этого ресурса в стрессовых ситуациях, поэтому ресурсом для них, по нашему мнению, выступает функциональная роль «генератор идей».

Результаты подтверждаются исследованиями взаимосвязи жизнестойкости и креативности. В исследованиях Э.П. Торренса установлено влияние креативности на повышение жизнестойкости. Подобный ресурс позволяет дистанцироваться от негативного воздействия стрессовых факторов с помощью вовлеченности в непосредственную деятельность, что дает возможность рефлексии ситуации и формирования установок поиска новых решений в сложных ситуациях [16]. К. Эшелман установил, что творческие личности в стрессовых ситуациях быстрее находят решение и обладают способностями эффективного прогнозирования развития текущей ситуации [17].

**Различия социально-ролевой идентичности в подгруппах менеджеров.** Результаты исследования по методике РОССТЛ выявили, что каждый менеджер может идентифицировать себя с одной или несколькими профессиональными ролями.

В первой подгруппе менеджеров с высоким уровнем переживания стресса и высокой жизнестойкостью установлены значимые факторные нагрузки образа «Я» с ролью «заместитель начальника мужчина» в первом факторе ( $\sigma_1$  0,27). Во второй подгруппе менеджеров с низким уровнем переживания стресса и низкой жизнестойкостью установлены значимые факторные нагрузки образа «Я» с ролью «заместитель начальника мужчина» в третьем факторе ( $\sigma_1$  0,10). Выбор количества факторов определяется необходимостью определения структуры социально-ролевой идентичности с помощью выделения наиболее сильной взаимосвязи образа «Я», с самой высокой факторной нагрузкой, и профессиональными ролями. Результаты представлены в таблице 3.

**Таблица 3 – Факторная структура социально-ролевой идентичности менеджеров первой и второй подгруппы**

Ролевая позиция	Факторная структура менеджеров первой подгруппы			Факторная структура менеджеров второй подгруппы		
	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3
Я	0,73					0,79
Начальник мужчина						
Начальник женщина						
Зам. начальника мужчина	0,63					
Зам. начальника женщина		0,62				0,67
Кризейтор		0,78			-0,93	
Востребованный сотрудник				0,69		
Спасатель в кризисе			0,86	0,70		
Доля объясненной дисперсии, %	27	13	12	37	11	10

Другими словами, менеджеры, подверженные стрессу, для которых ресурсом совладания со стрессовыми ситуациями выступает жизнестойкость, и менеджеры, адаптированные к стрессу и без жизнестойких установок, позволяющих совладать с критическими ситуациями, идентифицируют себя с управленческой ролью заместителя руководителя, демонстрируют готовность к управлению командой и исполнению задач от вышестоящего руководства, точного функционала, полезного для компании.

Результаты объясняются исследованиями в области вызовов сложности и неопределенности современного мира, в которых усложнение мира связывается с наличием эмоционального напряжения, неприятных и беспокоящих чувств. Одним из способов совладания с возникшим напряжением выступает упрощение картины мира, когда личность, без доступа к внутренним ресурсам, выбирает крайнюю зависимость от непосредственного окружения, конформизм, подчинение авторитету [18].

В третьей подгруппе менеджеров с высоким уровнем переживания стресса и низкой жизнестойкостью установлены значимые факторные нагрузки образа «Я» с ролью «криэйтор» в третьем факторе ( $\sigma_1 0,11$ ). В четвертой подгруппе менеджеров с низким уровнем переживания стресса и высокой жизнестойкостью установлены значимые факторные нагрузки образа «Я» с ролью «криэйтор» во втором факторе ( $\sigma_1 0,14$ ). Выбор количества факторов определяется необходимостью определения структуры социально-ролевой идентичности с помощью выделения наиболее сильной взаимосвязи образа «Я», с самой высокой факторной нагрузкой, и профессиональными ролями. Результаты исследования представлены в таблице 4.

**Таблица 4 – Факторная структура социально-ролевой идентичности менеджеров третьей и четвертой подгруппы**

Ролевая позиция	Факторная структура менеджеров третьей подгруппы			Факторная структура менеджеров четвертой подгруппы	
	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 1	Фактор 2
Я			-0,72		0,67
Начальник мужчина	0,75			0,67	
Начальник женщина	0,64			0,70	
Зам. начальника мужчина		0,69		0,58	
Зам. начальника женщина				0,67	
Криэйтор			-0,88		0,80
Востребованный сотрудник		0,62			
Спасатель в кризисе	0,63				
Доля объясненной дисперсии, %	31	12	11	37	14

Другими словами, менеджеры, подверженные стрессу и без жизненных установок, позволяющих совладать со стрессовыми ситуациями, и менеджеры, адаптированные к стрессу, для которых ресурсом совладания со стрессовыми ситуациями выступает жизнестойкость, идентифицируют себя с ролью творческого сотрудника, демонстрируя желание нестандартным образом решать поставленные перед ними задачи.

Результаты объясняются исследованиями в области инноваций, где показана толерантность в формировании идентичности. Устойчивая уверенность в себе и доверие другому позволяют личности сформировать среду, благоприятную для реализации идей в командной работе. Когда личность стремится к индивидуализации и противопоставляет себя другим, ощущая свою уникальность и инаковость, она сталкивается с внутренним конфликтом, ведущим к дезадаптации к окружающей среде [19].

Проведенный анализ различий социально-ролевой идентичности и функционально-ролевых позиций менеджеров с разным уровнем жизнестойкости в стрессовых ситуациях позволяет сделать ряд выводов.

1. Менеджеры, подверженные стрессу, для которых ресурсом совладания со стрессовыми ситуациями выступает жизнестойкость, выбирают функционально-управленческую роль «мотиватор», выступающую ресурсом готовности к изменениям. Они определяют себя заместителями руководителя, нуждаясь в четких и понятных задачах, стремясь подчиняться авторитету в стрессовых ситуациях.

2. Менеджеры, адаптированные к стрессу и без жизнестойких установок, позволяющих совладать со стрессом, не выбирают функционально-командных ролей и определяют себя заместителями руководителя, демонстрируя готовность к управлению командой и исполнению задач вышестоящего руководства, точного функционала, полезного для компании.

3. Менеджеры, подверженные стрессу и без жизненных установок, позволяющих совладать со стрессовыми ситуациями, выбирают в качестве ресурса совладания со стрессом интеллектуально-функциональную роль «генератор идей» и определяют себя творческими сотрудниками, готовыми к выдвижению новых идей и нестандартных решений.

4. Менеджеры, адаптированные к стрессу, для которых ресурсом совладания со стрессовыми ситуациями выступает жизнестойкость, выбирают функциональную роль «ведущий», предпочитая распределять задачи и делегировать. Менеджеры определяют себя творческими сотрудниками, ресурс которых может быть использован в ситуации необходимости принятия стратегически важных решений.

**Заключение.** Основная гипотеза о том, что у менеджеров с разным уровнем жизнестойкости и уровнем переживания стресса наблюдаются различия в социально-ролевой идентичности и функционально-ролевых позициях, подтвердилась. В результате исследования установлено, что для менеджеров с разным уровнем переживания стресса и разной жизнестойкостью отличается выбор функциональных ролей и наблюдаются отличия социально-ролевой идентичности.

Менеджеры с высоким уровнем переживания стресса и высокой жизнестойкостью идентифицируют себя с ролью «заместитель руководителя» и выбирают функциональную роль «мотиватор».

Менеджеры с низким уровнем переживания стресса и низкой жизнестойкостью идентифицируют себя с ролью «заместитель руководителя», не выбирая функциональных ролей.

Менеджеры с высоким уровнем переживания стресса и низкой жизнестойкостью идентифицируют себя с ролью «криэйтор» и выбирают функциональную роль «генератор идей».

Менеджеры с низким уровнем переживания стресса и высокой жизнестойкостью идентифицируют себя с ролью «криэйтор» и выбирают функциональную роль «ведущий».

Таким образом, нами выявлены различия социально-ролевой идентичности и функционально-ролевых позиций менеджеров с разным уровнем жизнестойкости в стрессовых ситуациях. Полученные результаты могут быть использованы для корректировки системы адаптации на предприятии, в сфере обучения и развития персонала, коучинга, составления тренинговых программ.

#### Список источников:

1. Csikszentmihalyi M. Introduction // *A life worth living: Contributions to positive psychology* / ed. by M. Csikszentmihalyi, I.S. Csikszentmihalyi. N.Y., 2006. P. 3–14.
2. Леонтьев Д.А. Удары судьбы как стимул личностного развития: феномен посттравматического роста // *Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты* / отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. М., 2016. С. 144–158; Giorgi A. Whither humanistic psychology? // *The Humanistic Psychologist*. 1992. Vol. 20, iss. 2–3. P. 422–438. <https://doi.org/10.1080/08873267.1992.9986807>.
3. Личностный потенциал в ситуации неопределенности выбора / Д.А. Леонтьев [и др.] // *Личностный потенциал: структура и диагностика* / под ред. Д.А. Леонтьева. М., 2011. С. 511–546.
4. Мадди С. Смыслообразования в процессах принятия решения // *Психологический журнал*. 2005. Т. 26, № 6. С. 87–101.
5. Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Тест жизнестойкости. М., 2006. 64 с.
6. Грязева-Добшинская В.Г., Дмитриева Ю.А. Лидерство в инновациях: моделирование ресурсов активности менеджеров. Челябинск, 2016. 124 с.
7. Ресурсы инновационного лидерства менеджеров: психологический инновационный аудит / В.Г. Грязева-Добшинская [и др.]. Челябинск, 2016. 240 с.
8. Несмеянова Р.К., Липатов С.А. Взаимосвязь восприятия и привлекательности корпоративной культуры с организационной идентификацией сотрудников // *Организационная психология*. 2017. Т. 7, № 3. С. 67–84.
9. Водопьянова Н.Е. Стресс-менеджмент. М., 2018. 283 с.
10. Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Указ. соч.
11. Белбин Р.М. Типы ролей в командах менеджеров. М., 2003. 240 с.
12. Грязева-Добшинская В.Г., Дмитриева Ю.А. Указ. соч.
13. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. СПб., 2000. 350 с.
14. Жукова Е.В., Нестик Т.А. Взаимовлияние управленческого видения и индивидуально-личностных особенностей руководителя // *Национальный психологический журнал*. 2013. № 2. С. 52–60; Климов А.А. Поток и жизнестойкость в организации // *Организационная психология*. 2012. № 2. С. 71–78; Логинова М.В. Жизнестойкость как внутренний ключевой ресурс личности // *Вестник Московского университета МВД России*. 2009. № 6. С. 19–22.
15. Григорьева Ю.Б. Зависимость эмоционального благополучия от жизнестойкости личности // *Ярославский педагогический вестник*. 2019. № 3. С. 111–118; Ресурсы инновационного лидерства менеджеров...
16. Torrance E.P. *Why fly? A philosophy of creativity*. Norwood, 1995. 371 p.
17. Gonzalez-Dolginko B. In the shadows of terror: A community neighboring the World Trade Center disaster uses art therapy to process trauma // *Art Therapy*. 2002. Vol. 19, iss. 3. P. 120–122. <https://doi.org/10.1080/07421656.2002.10129408>; Resilience in relation to personality and intelligence / O. Friberg [et al.] // *International Journal of Methods in Psychiatric Research*. 2005. Vol. 14, iss. 1. P. 29–42. <https://doi.org/10.1002/mpr.15>.
18. Асмолов А.Г., Шехтер Е.Д., Черноризов А.М. Преадаптация к неопределенности как стратегия навигации развивающихся систем: маршруты эволюции // *Вопросы психологии*. 2017. № 4. С. 3–26; Леонтьев Д.А. Удары судьбы как стимул личностного развития...; Соколова Е.Т. Клиническая психология утраты Я. М., 2015. 895 с.
19. Ресурсы инновационного лидерства менеджеров...

### **Информация об авторе**

**Е.С. Письменюк** – соискатель кафедры социальной психологии Южно-Уральского государственного университета (национального исследовательского университета), Челябинск, Россия.

### **Information about the author**

**E.S. Pismenyuk** – PhD applicant, Social Psychology Department, South Ural State University (National Research University), Chelyabinsk, Russia.

Статья поступила в редакцию / The article was submitted 03.09.2021;  
Одобрена после рецензирования / Approved after reviewing 11.10.2021;  
Принята к публикации / Accepted for publication 22.10.2021.