

КРИТИЧЕСКИЕ ЖИЗНЕННЫЕ СИТУАЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ

М.А. Круглова¹, Н.Е. Водопьянова¹, В.А. Круглов²

¹ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет»,
г. Санкт-Петербург

²АНО ВО «Университет при Межпарламентской Ассамблее ЕвразЭС,
г. Санкт-Петербург

Глобальные изменения жизни привели человека, особенно работающего, к необходимости быстро адаптироваться к тем вызовам, которые предъявляет действительность, создавая критические события. Изменения организационного процесса вызывают у работника пересмотр его взглядов на жизнь, работу, карьеру. Ежедневные новые вызовы и неопределенность будущего – все это проявляется в различных критических событиях жизни и вызывает у человека перманентный стресс. Описаны подходы к изучению критических жизненных ситуаций в профессиональной деятельности. Выделено четыре подхода к пониманию места критических жизненных ситуаций в работе. Проанализированы наиболее известные модели в рамках каждого подхода. Обозначены основные представители и их точки зрения в контексте данной парадигмы.

***Ключевые слова:** критические жизненные ситуации, стресс, работа, проактивность, совладание, копинг-поведение, ресурсы, профессиональная деятельность.*

Введение

В цифровой экономике успех организации зависит от обмена данными, информацией и знаниями, что формирует новый образ жизни, который делает акцент на инновационности и проактивности. Интернет-технологии дают людям инструмент глобального охвата и быстрого влияния на процессы вокруг себя: в обучении, профессиональной деятельности, расширении сети социальных контактов, воздействии на общественные процессы [5].

Мы имеем возможность наблюдать переход от индустриального общества к информационному, от силовых технологий к высоким технологиям, от иерархического построения организации к сетевому [8].

Необходимость быстро адаптироваться к изменениям внешней среды привела к изменениям в структуре и процессах организаций. Сейчас они должны быстро внедрять инновации, обновлять производство, соответствовать технологиям изменяющегося рынка.

Успешными становятся те организации, которые обладают высоким уровнем коллективной самоэффективности [8]. Это привело к появлению «гибких» организаций. Они характеризуются не только стремлением использовать современные технологии, но и постоянным пересмотром и коррекцией дизайна работы.

Изменения организационного процесса, необходимость пересматривать свои взгляды на карьеру, ежедневные новые вызовы и неопределенность будущего – все это проявляется в различных критических событиях жизни и вызывает стресс.

Цель данной работы заключается в теоретическом анализе подходов к пониманию места критических жизненных ситуаций в работе и определении наиболее известных моделей в рамках каждого подхода.

Основные подходы к изучению критических жизненных ситуаций в профессиональной деятельности

Разные люди по-разному реагируют на критические жизненные ситуации, стиль их поведения влияет как на здоровье, так и на продуктивность работы человека. Эти факты способствовали появлению многочисленных исследований совладающего поведения, которые были проведены в последние десятилетия XX века.

Совладание в рамках теории стресса определяется как механизм, направленный на его преодоление; в рамках концепции адаптации – как деятельность человека по сохранению баланса между требованиями среды и внутренними ресурсами; в рамках субъектного подхода – как активная деятельность по преобразованию окружающего мира [3].

Н.Е. Водопьянова и Д.А. Носова определяют копинг как образ мышления и поведение, способствующее преодолению стресса [6], выделяя в нем три компонента:

1. Когнитивное преодоление – проявление позитивного мышления относительно причин стресса и способов его преодоления, понимание причин стресса, рациональное осмысление ситуации и своих возможностей, поиск и оценка возможных средств (ресурсов), которые могут быть мобилизованы для преодоления стресса.

2. Эмоциональное преодоление – осознание и принятие своих чувств и эмоций, потребностей и желаний, овладение социально-приемлемыми формами проявления чувств, контроль динамики переживания, устранения застреваний, неполного отреагирования и др.

3. Поведенческое (деятельностное) преодоление – изменение направленности личности, активизация или дезактивация поведения или деятельности [2].

Таким образом, термин «совладание» включает в себя «копинг», мировоззренческие и целецентрированные компоненты, которые влияют на реализуемые в процессе профессиональной деятельности варианты копинг-поведения.

В данный момент исследователями приняты следующие основные подходы к рассмотрению совладания, копинг-поведения и особенностей реагирования в критических жизненных ситуациях:

1. *Модель эго-психологии.* Совладание в рамках этого подхода рассматривается как способ психологической защиты, используемой для ослабления психического напряжения.

2. *Диспозиционная модель.* Совладание – устойчивый стиль реагирования человеком на стрессовые события определенным образом в зависимости от выраженности тех или иных черт личности независимо от типа стрессора.

3. *Контекстуальная модель.* Совладание рассматривается как динамический процесс когнитивных и поведенческих усилий личности, направленных на снижение стресса.

4. *Интегративная модель.* Данный подход возник при интеграции диспозиционной и контекстуальной моделей. В рамках этой модели учитывают, что разные ситуации отличаются степенью возможности проявления индивидуальных различий у субъектов совладающего поведения.

В рамках первой модели работали L.G. Aspinwall и S.E. Taylor, которые ввели понятие проактивного копинга. Они определяли его через поведение, которое представляет собой усилия, направленные на возмещение последствий или предотвращение потенциального стрессового события, которое должно произойти в будущем [29]. Меняется и восприятие опасности и стресса: человек начинает рассматривать угрозы как вызовы. Соответственно, критическое жизненное событие расценивается как некий урок, способствующий усвоению необходимых поведенческих моделей. Было выделено три основных типа совладающего поведения и описаны их индивидуально-психологические особенности:

– *«реактивный» тип совладающего поведения:* низкая личностно-ситуативная и временная антиципационная состоятельность, высокая восприимчивость к организационному стрессу, ригидность, низкий уровень самопознания, активности и продуктивности поведения, узость интересов, низкий волевой контроль поведения, высокая эмоциональность, неумение выстраивать гармоничные взаимоотношения, низкий уровень опоры на межпоколенную смыслообразующую связь, низкая ценность материально-обеспеченной жизни;

– *«активное» совладающее поведение:* ориентация на ценность материально-обеспеченной жизни, низкий уровень ценности наличия хороших и верных друзей, низкий уровень доверия людям, отдаленность от людей, эмоциональная сдержанность, высокий уровень личностно-ситуативной антиципационной состоятельности, гибкость поведения, индивидуально-психологические особенности;

– «проактивное» *совладающее поведение*: ориентация на ценность наличия хороших и верных друзей, ориентация на взаимодействие с людьми, умение выстраивать гармоничные взаимоотношения, опора на межпоколенную смыслообразующую связь, высокий уровень временной антиципационной состоятельности, высокий волевой контроль регуляции поведения, обязательность, усердие, эмоциональная сдержанность.

Исследования указывают, что люди проактивного типа совладающего поведения более эффективно справляются с критическими ситуациями жизни, более стрессоустойчивы в силу своей просоциальной направленности, что уменьшает риск развития профессионального выгорания, позволяет достичь статуса зрелой профессиональной идентичности [1].

В течение своей жизни все люди испытывают самые разные жизненные события. Эти события могут принимать различные формы. И отечественные, и зарубежные исследователи в основном рассматривают в качестве критических такие события, как развод, смерть ребенка или близкого человека, серьезная болезнь членов семьи. При этом указывается, что жизненные события имеют краткосрочные и долгосрочные последствия для благополучия [4, 7, 21] и они могут оказывать влияние на все сферы жизни. Однако на сегодняшний день недостаточно исследований влияния таких событий на благополучие сотрудников и организационное поведение [16]. Кроме того, доказательства воздействия основных жизненных событий, касающихся благополучия работников, практически не существует [14]. Имеющиеся данные указывают на то, что стрессовые жизненные события в личной жизни связаны с профессиональным выгоранием [16], которое в настоящее время является одной из основных социальных проблем [20]. Однако нет данных о том, какие именно процессы задействованы и каким образом.

Весьма перспективным является подход к изучению критических жизненных событий и их влияния на рабочие процессы, предлагаемый А. Беккером. Данный подход опирается на модель W-HR [9, 12]. В данном контексте предполагается, что навязчивые размышления о критическом жизненном событии мешают использованию психологических ресурсов для корректного и эффективного выполнения работы, а психологическая отстраненность от критического жизненного события облегчает использование этих ресурсов. Также рабочая роль рассматривается как ключевой ресурс, способствующий совладанию с критическим жизненным событием. При этом предлагается рассматривать не просто результаты работы для представления рабочей области и изучать не просто прямое влияние основных жизненных событий на эти результаты работы, а делаются попытки исследовать, как еженедельные навязчивые размышления о критическом жизненном событии могут повлиять на установившуюся положительную взаимосвязь психологических

ресурсов (самоэффективность) с вовлечением в работу и выполнением работы [30, 31]. Довольно интересным представляется использование в исследовании сдерживающего эффекта навязчивых размышлений на самоэффективность и рабочие отношения (взаимодействия) для того, чтобы операционализировать вмешательство личной жизни в профессиональную сферу. В этой связи вводится понятие психологической отстраненности. Оно опирается на теорию восстановления [28]. Утверждается, что сотрудники, которые мысленно отстраняются от своей личной жизни, с большей вероятностью используют свои психологические ресурсы для эффективного выполнения рабочих задач. Предполагается, что навязчивые размышления и психологическая отстраненность играют ключевую роль в борьбе с КЖС.

Когда люди фиксируются на переживании КЖС и постоянно размышляют о событии, у них нет доступных личных, энергетических и познавательных ресурсов, которые необходимы для хорошего функционирования на работе [22]. Nolen-Hoeksema [25] определяет навязчивые размышления как компульсивно сфокусированное внимание на симптомах своего дистресса, а также на его возможных причинах и последствиях – в противоположность его решениям. Согласно данному подходу к стилям реагирования, навязчивые мысли не способствуют психологическому благополучию, поскольку навязчивое размышление (как пережевывание) усиливает влияние негативного настроения на когнитивные процессы. Кроме того, навязчивые размышления мешают человеку действовать эффективно, у него нет активного осмысления происходящего, которое позволяет конструктивно решать проблемы совладания с настроением или с его причинами [23].

Поскольку навязчивые размышления используют все доступные энергетические ресурсы и ресурсы внимания, модель WH-R предсказывает, что навязчивые размышления будут подрывать эффективное использование психологических ресурсов для работы. В настоящее время фокус интереса направлен на выявление связей между самоэффективностью, вовлеченностью в работу и производительностью, которые были установлены в предыдущих исследованиях [10]. Например, в своих ежедневных дневниковых исследованиях среди персонала ресторанов и стюардесс Xanthopoulou с коллегами [30, 31] обнаружили, что в те дни, когда сотрудники не переживали по поводу различных КЖС (т.е. не впадали в навязчивые размышления по поводу стрессовой жизненной ситуации), они чувствовали себя более эффективными, были более вовлечены в свою работу (т. е. сообщали о более высоком уровне энергии, самоотверженности и поглощенности) и, следовательно, более эффективно выполняли рабочие задачи. Напротив, концентрация на навязчивых размышлениях провоцирует снижение производительности труда (выполнение задач, безопасное поведение).

Основываясь на модели W-HR и предыдущих исследованиях, прогнозируется, что навязчивые размышления подрывают взаимосвязи между самоэффективностью, вовлеченностью в работу и производительностью труда. Таким образом, исследования в этом направлении также лежат в основном в рамках модели эго-психологии.

Классическим примером диспозиционного подхода является изучение личностной инициативы (personal initiative) М. Фрезе и Д. Фэй. В своих исследованиях они пришли к выводу, что проактивность и самостоятельность являются основой личностной инициативы работника, которую они определяли как «поведение на работе, характеризующееся самостоятельностью, проактивным подходом и стойкостью в преодолении трудностей на пути достижения цели». В статьях они противопоставляют личностную инициативность и реактивную концепцию эффективности труда. Авторы приходят к важному выводу, что адаптация и социализация новых сотрудников организации должна осуществляться посредством активного включения их в деятельность с минимальным инструктажем. В соответствии с этим выводом, например, каждый новый работник должен с первого рабочего дня продемонстрировать проактивную позицию в профессиональной деятельности и реализовывать свои способности поиска нужной информации в ситуации высокой неопределенности, то есть в критической для работника жизненной ситуации. М. Фрезе и Д. Фэй говорят, что пришло время отказаться от реактивной концепции эффективности труда и заменить ее концепцией активности (active performance). В центре организаций, принявших изменения, будет проактивный работник, который способен выходить за границы своего непосредственного функционала, самостоятельно формулировать собственные профессиональные цели и брать на себя ответственность за их реализацию, конструктивно справляясь с возникающими критическими жизненными ситуациями [13].

В своей модели личностной инициативы М. Фрезе и Д. Фэй отмечают, что проактивность является одним из факторов, влияющих на частоту проявления личной инициативы. Личная инициатива выражается в различных коммуникативных формах. Она представлена в таких конструктах, как поиск обратной связи (feedback seeking), запрос обратной связи (feedback inquiry), мониторинг обратной связи (feedback monitoring), высказывание мнения (voice), обсуждение различных инициатив с коллегами и руководством, «продажа идей» и т.д. [13]. Её можно объединить в отдельную группу форм проактивного поведения – проактивную коммуникацию.

Наглядно множественность факторов проявления организационного поведения сотрудников показывает мотивационная модель проактивности Ш. Паркер [27]. В соответствии с данной моделью, человек переходит от проактивного мотивационного статуса,

который в речи выделяется словами «могу», «имеет смысл», «есть энергия», к постановке цели и началу деятельности для ее достижения. Это опосредуется характеристиками и условиями выполнения профессиональных задач сотрудника, таких как сложность и новизна решаемых задач, уровень контроля, загруженность, наличие или отсутствие свободного времени в течение рабочего дня.

Из этого можно вывести следствие, что чрезмерная загруженность работника текущими задачами может не позволить ему выделить временной ресурс на какие-либо формы активности. Таким образом, проактивное поведение в организации может быть обусловлено целым комплексом факторов как личностного, так и организационного характера.

В проведенных на данный момент исследованиях выделяют пять основных психологических характеристик проактивной личности:

- 1) самодетерминированное поведение;
- 2) способность успешно противостоять ситуациям и требованиям среды, которые потенциально могут вызвать стресс;
- 3) умение эффективно прогнозировать наступление определенного жизненного события, а также выстраивать поведенческие стратегии, ориентированные на будущее;
- 4) способность ставить значимые цели и деятельно стремиться к их достижению;
- 5) готовность активно воздействовать на условия среды в противоположность пассивному приспособлению.

В рамках контекстуальной модели критические ситуации рассматриваются как факторы, служащие медиаторами между характеристиками работы и их следствиями для трудовой деятельности («выход» в модели дизайна работы). Хакман и Олдхэм [18] рассматривали аффективные реакции (или «чувства») по отношению к работе в качестве «личных результатов», неких следствий трудовой деятельности, и подразделяли их на три категории: общая удовлетворенность работой, внутренняя рабочая мотивация и отдельные характеристики удовлетворенности, к которым относили также безопасность труда, зарплату, удовлетворенность коллегами, удовлетворенность руководством, возможность развития и личностного роста и т.п. Авторами весьма серьезное значение придавалось мотивационному потенциалу работы (рабочим характеристикам) и указывалось, что он различается для разных людей. Выраженность потребности в развитии, то есть степень заинтересованности работника в собственном развитии на текущей должностной позиции, была принята в качестве определяющей меры индивидуальных различий [17]. При этом если сотрудник имеет выраженную потребность в развитии и обладает ценностями, направленными на достижение высоких результатов, он позитивно воспринимает работу, требующую разнообразия навыков, подразумевающую целостные важные

задачи, автономию и обратную связь по результатам. Таким образом, сложная рабочая деятельность воспринимается позитивно и не служит стрессогенным фактором – во всяком случае, не рассматривается сотрудником как сложная критическая жизненная ситуация, требующая включения адаптационных механизмов. Напротив, если у человека отсутствует потребность в развитии, такая работа, как правило, воспринимается им как излишне сложная, вызывает беспокойство, служит стрессогенным фактором и рассматривается как критическая жизненная ситуация, требующая актуализации механизмов совладания [26].

Развивая данную модель, Моргенсон и Хамфри [24] расширили состав характеристик работы. На этой основе произошло изменение представлений о «выходе» модели, куда в первую очередь включили характеристики исполнения работы («перформанс»). Борман и Мотовидло разделили критерии эффективного поведения как исполнения работы на две категории: критерии, связанные с решением задач, и критерии, связанные с контекстом выполнения работы [11, 19]. В этой связи было выделено два класса поведения. Первый – поведение в рамках задачи: действия, направленные на преобразование материалов в товары и услуги, предоставляемые организацией, а также действия, способствующие выполнению основной работы с помощью организации поставки сырья, распределения продукции, планирование, координацию, руководство сотрудниками и т.п. Следовательно, поведение в рамках задачи направлено на непосредственное выполнение основного бизнес-процесса организации или на выполнение поддерживающих основной бизнес-процесс функций. Второй класс поведения – контекстное исполнение работы. Данное поведение связано с функционированием работника в более широкой организационной, психологической или социальной среде и включает в себя такие действия, как выполнение задач, не являющихся формально частью работы; упорство при необходимости более эффективно выполнять свои задачи; помощь другим сотрудникам; выполнение правил и процедур, принятых в организации в тех случаях, когда это не выгодно работнику; одобрение, поддержка и отстаивание организационных целей.

Таким образом, данная модель рассматривает критические жизненные ситуации работника в качестве неких контекстных характеристик работы, которые оказывают влияние на исполнение работы, мотивацию и аттитюды работника. При этом работник служит объектом воздействия данных характеристик и демонстрирует реактивное поведение.

Интегративный подход предполагает проактивное совладание работника с критической жизненной ситуацией. Грант, Фрейд, Джулирэйт предложили интегративную модель дизайна работы, в которую включили новую переменную – проактивное поведение [15]. Таким образом, снова был смещен ракурс рассмотрения критических

жизненных ситуаций в профессиональной деятельности: критические жизненные ситуации в работе стали пониматься как специфические рабочие характеристики, которые ограничивают свободу действий, контроль рабочей ситуации и сужают возможности сотрудника справиться с требованиями деятельности, особенно в условиях частых изменений. Преодолеть данные затруднения помогает проактивное поведение, позволяющее либо скомпенсировать, либо изменить возникшую критическую ситуацию, сохраняя эффективность и продуктивность рабочей деятельности. При этом проактивное поведение может проявляться как ориентация на будущее, готовность вносить изменения в рабочую ситуацию (приобретать новые знания и навыки и т.п.) и как ориентация на самокоррекцию (меняться самому, осваивать и апробировать новые способы действий, новые способы взаимодействия с другими и т.п.).

Заключение

Современное развитие общества сопряжено с колоссальными переменами: происходит активное внедрение цифровой (сетевой) экономики. В этой связи особое значение приобретает проактивное поведение, которое лежит в основе лидерского, управленческого, интеллектуального, эмоционального, личностного потенциала, потенциала адаптации сотрудников и т.п., а также способствует конструктивному реагированию на критические ситуации, возникающие в профессиональной деятельности. Поведенческая активность и определяющие ее факторы находятся на острие научного прогресса, поскольку их изучение позволит разрабатывать корректные и эффективные методы и формы работы с персоналом, особенно в условиях цифровой экономики, переход к которой сопряжен с серьезной стрессогенной нагрузкой.

Список литературы

1. Бехтер А.А. Антиципация в структуре совладающего поведения будущего специалиста // Акмеология. 2016. № 1 (57). С. 33–39.
2. Водопьянова Н.Е. Профилактика и коррекция синдрома выгорания: методология, теория, практика. СПб., 2011. 160 с.
3. Воищева Н.М., Никифоров Г.С., Старченкова Е.С., Слабинский В.Ю. Индивидуально-психологические особенности реактивного, активного и проактивного совладающего поведения в профессиональной деятельности экологов // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. 2018. № 2 (156). С. 314–319.
4. Занковский А.Н. Профессиональный стресс и функциональные состояния // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2019. Т. 4. № 1. С. 222–243.
5. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2012. 351 с.
6. Носова Д.А., Водопьянова Н.Е. Когнитивные копинг-стратегии в зависимости от позитивного мышления и профессионального выгорания (на примере менеджеров коммерческой сферы) // Научные исследования выпускников факультета психологии СПбГУ. 2013. Т. 1. № 1. С. 180–187.

7. Смирнова А.Ю. Динамика трудовых установок работников в ситуации угрозы потери работы // Организационная психология. 2019. Т. 9. № 2. С. 8–31.
8. Старченкова Е.С. Программа обучения конструктивному совладающему поведению в профессионально трудных ситуациях // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 16. Психология. Педагогика. 2016. № 2. С. 122–134.
9. Bakker A.B., Du D., Derks D. Major Life Events in Family Life, Work Engagement, and Performance: A Test of the Work-Home Resources Model // International Journal of Stress Management. 2019. V. 26. № 3. 23–249.
10. Bakker A.B., Demerouti E., Sanz-Vergel A.I. Burnout and work engagement: The JD–R approach // Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. 2014. № 1. P. 389–411.
11. Borman W.C., Motowidlo S.J. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance / In N.Schmitt & W. C. Borman (Eds.), Personnel selection in organizations. San Francisco: Jossey-Bass, 1993. P. 71–98.
12. Brummelhuis L.L., Bakker A.B. A resource perspective on the work-home interface: the work-home resources model // American Psychologist, 2012. V. 67. 545–556.
13. Frese M., Fay D. The Concept of Personal Initiative // Research in Organizational Behavior. Amsterdam, 2001. V. 23. P. 133–187.
14. Georgellis Y., Lange T., Tabvuma V. The impact of life events on job satisfaction // Journal of Vocational Behavior, 2012. V. 80. P. 464–473.
15. Grant A., Fried Y., Juillerat T. Work Matters: Job Design in Classic and Contemporary Perspectives // APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology. 2009. № 1. P. 417–453.
16. Hakanen J.J., Bakker A.B. Born and bred to burn out: A life-course view and reflections on job burnout // Journal of Occupational Health Psychology. 2017. V. 22, P. 354–364.
17. Hackman J.R., Lawler E.E. Employee reactions to job characteristics // Journal of Applied Psychology. 1971. V. 55. P. 259–286.
18. Hackman J.R., Oldham G.R. Work redesign. Reading, MA: Addison-Wesley. 1980. 330 p.
19. Norton Kobasa S.C. Stressful life events, personality and health: An inquiry into hardiness // Journal of Personality and Social Psychology. 1979. V. 42. P. 168–177.
20. Leiter M.P., Bakker A.B., Maslach C. (Eds.). Burnout at work: A psychological perspective. New York: Psychology Press. 2014. 182 p.
21. Luhmann M., Hofmann W., Eid M., Lucas R.E. Subjective well-being and adaptation to life events: A meta-analysis // Journal of Personality and Social Psychology. 2012. V. 102, P. 592–615.
22. Michl L.C., McLaughlin K.A., Shepherd K., Nolen-Hoeksema S. Rumination as a mechanism linking stressful life events to symptoms of depression and anxiety: Longitudinal evidence in early adolescents and adults // Journal of Abnormal Psychology. 2013. V. 122. P. 339–352.
23. Mor N., Winquist J. Self-focused attention and negative affect: A meta-analysis. Psychological Bulletin. 2002. V. 128. P. 638–662.
24. Morgeson F., Humphrey S. The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating A Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work // The Journal of applied psychology. 2006. V. 91. P. 1321–1339.
25. Nolen-Hoeksema S. Responses to depression and their effects on the duration of depressive episodes // Journal of Abnormal Psychology. 1991. V. 100. P. 569–582.

26. Onimole S.O. Work Design and Job Satisfaction // International Journal of Humanities and Social Science. 2015. V. 5. № 10. October. P. 202–207.
27. Parker. Global Human Capital Trends. Palgrave Macmillan UK. 2015. 112 p.
28. Sonnentag S., Fritz C. Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework // Journal of Organizational Behavior. 2015. № 36. P. 72–103.
29. Taylor S., Aspinwall L. A stitch in time: Self-regulation and proactive coping // Psychological Bulletin. 1997. V. 121(3). P. 417–436.
30. Xanthopoulou D., Bakker A.B., Demerouti E., Schaufeli W.B. Work engagement and financial turnover: A diary study on the role of job and personal resources // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2009. V. 82. P. 183–200.
31. Xanthopoulou D., Bakker A.B., Heuven E., Demerouti E., Schaufeli W.B. Working in the sky: A diary study on work engagement among flight attendants // Journal of Occupational Health Psychology, 2008.V. 13, P. 345–356.

Об авторах:

КРУГЛОВА Марина Анатольевна – кандидат психологических наук, доцент кафедры эргономики и инженерной психологии ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет» (199000, г. Санкт-Петербург, Университетская наб., 7/9); e-mail: marakruglova@mail.ru

ВОДОПЬЯНОВА Наталия Евгеньевна – доктор психологических наук, профессор кафедры психологического обеспечения профессиональной деятельности ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет» (199000, г. Санкт-Петербург, Университетская наб., 7/9); e-mail: vodop@mail.ru

КРУГЛОВ Владимир Анатольевич – кандидат физико-математических наук, доцент кафедры социальной психологии и конфликтологии АНО ВО «Университет при Межпарламентской Ассамблее ЕврАзЭС (194044, Санкт-Петербург, ул. Смолячкова, 14/1); e-mail: vkruglov105@gmail.com

CRITICAL LIFE SITUATIONS IN PROFESSIONAL ACTIVITY: MAIN APPROACHES TO STUDY

M.A. Kruglova¹, N.E. Vodopyanova¹, V.A. Kruglov²

¹St. Petersburg State University, St. Petersburg,

²University under IPA EurAsEC, St. Petersburg

Global changes in life have led people, especially working people, to the need to quickly adapt to the challenges that reality presents, creating critical events. Changes in the organizational process cause the employee to reconsider his views on life, work, and career, as well as daily new challenges and uncertainty of the future – all this is manifested in various critical life events and causes permanent stress in a person. The article describes approaches to the study of critical life situations in professional activity. There are four approaches to understanding the place of critical life situations in work. The most well-known models within each approach are analyzed. The main representatives and their points of view in the context of this paradigm are identified. **Keywords:** *critical life situations; stress; work; proactivity; coping; coping behavior; resources; professional activity.*

Принято в редакцию: 21.11.2023 г.

Подписано в печать: 05.05.2024 г.