

## ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Научная статья

УДК 159.922.6, 316.6, 159.98

<https://doi.org/10.11621/TEP-23-36>

### Субъективное благополучие учителей как эмоциональный регулятор профессионального роста: возрастной и гендерный аспекты

Л.Н. Захарова<sup>✉</sup>, А.С. Заладина, А.И. Махалин, И.А. Лангман

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет имени Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород, Российская Федерация

<sup>✉</sup> zlnnnov@mail.ru

#### Резюме

**Актуальность.** Новое время с его нестабильностью, неопределенностью и неоднозначностью определяет необходимость постоянного профессионального роста как принципиального условия обеспечения личной психологической жизнеспособности педагогов. Особую актуальность в этой связи приобретает исследование психологической регуляции их профессионального роста.

**Цель.** Поиск и выявление характера связей между уровнем субъективного благополучия учителей и их отношением к профессиональной деятельности, направленной на преодоление профессиональных дефицитов.

**Выборка.** 655 учителей (из них 145 мужчин, 510 женщин) трех возрастных групп: молодого, среднего и старшего возраста.

**Методы.** Ранжирование субъективной сложности программ повышения квалификации учителей, авторская анкета самооценки профессиональных дефицитов и авторская анкета оценки субъективного благополучия (СБ).

**Результаты.** Субъективное благополучие рассмотрено как регулятор деятельности по снижению профессиональных дефицитов. Проведен анализ по гендерным и возрастным подгруппам. Показано, что наиболее высокий уровень СБ характерен для учителей-мужчин и учителей старшего возраста. Высокий уровень СБ сопровождается невысокой значимостью успеха в профессиональной деятельности, более низкой подверженностью стрессу и сдержанностью в желании профессионального роста. Выбор курсов повышения квалификации в основном определяется профессиональными дефицитами, связанными с методами преподавания и воспитания. Наиболее выражено стремление к профессиональному росту у молодых учителей с относительно невысоким уровнем СБ. Для них важен успех в профессиональной деятельности, залогом которого является профессиональная компетентность и поддержка педагогического коллектива. При такой ориентации на профессиональный успех теряют значимость факторы переработки, усталости и здоровья. Подверженность стрессу смягчается поддержкой коллектива. Такие учителя выбирают сложные курсы информационных технологий и тьюторства.



**Выводы.** СБ выполняет роль регулятора профессионального роста в зависимости от возраста и гендерной принадлежности учителя. Оптимальным для профессионального роста является средний уровень СБ.

**Ключевые слова:** трудовая деятельность, субъективное благополучие, профессиональный стресс, возраст, гендер, трудовая усталость, профессиональный рост.

*Для цитирования:* Захарова Л.Н., Заладина А.С., Махалин А.И., Лангман И.А. Субъективное благополучие учителей как эмоциональный регулятор профессионального роста: возрастной и гендерный аспекты // Теоретическая и экспериментальная психология. 2023. № 4 (16). С. 197–217. <https://doi.org/10.11621/TEP-23-36>

## PSYCHOLOGY OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Research Article

<https://doi.org/10.11621/TEP-23-36>

### Subjective well-being of teachers as an emotional regulator of professional growth

Lyudmila N. Zakharova<sup>✉</sup>, Anna S. Zaladina, Andrey I. Machalin,  
Inna A. Langman

National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russian Federation

<sup>✉</sup> [zlnnnov@mail.ru](mailto:zlnnnov@mail.ru)

#### Abstract

**Background.** New times, with its instability, uncertainty and ambiguity, determine the need for constant professional growth as a fundamental condition for ensuring the personal psychological vitality of teachers. In this regard, the study of psychological regulation of their professional growth is of particular relevance.

**Objective.** The study had its purpose to find and reveal the nature of the relationship between subjective well-being of teachers and their attitude to professional activity, orientation to overcoming professional deficits.

**Sample.** 655 teachers (145 men, 510 women) of three age groups: young, middle and older age.

**Methods.** Ranking of the subjective complexity of professional development programs for teachers, the author's self-assessment questionnaire for professional deficits and the author's questionnaire for assessing subjective well-being (SWB).

**Results.** The study considered subjective well-being at work as a regulator of activities to reduce professional deficits. An analysis was carried out by gender and age subgroups. It has been shown that the highest level of SWB is characteristic

of male and older teachers. A high level of SWB is associated with a low importance of professional success, lower susceptibility to stress and restraint in the desire for professional growth. The choice of advanced training courses is mainly determined by professional deficiencies associated with teaching and educational methods. The desire for professional growth is most pronounced among the young teachers with a relatively low level of SWB. They put a great value to their professional success, the key to which is their professional competence and support of the teaching staff. Focus on professional success makes the factors like overtime, fatigue and health lose their significance. Exposure to stress is mitigated by team support. Such teachers choose challenging courses in information technology and tutoring.

**Conclusions.** Subjective well-being at work serves as a regulator of teachers' professional growth depending on the age and gender. The average level of SWB at work is optimal in terms of incenting for professional growth.

**Keywords:** professional activity, subjective well-being, professional stress, labor fatigue, overwork, professional growth.

*For citation:* Zakharova, L.N., Zaladina, A.S., Machalin, A.I., Langman, I.A. (2023). Subjective well-being of teachers as an emotional regulator of professional growth. *Teoreticheskaya i eksperimental'naya psikhologiya (Theoretical and experimental psychology)*, 4 (16), 197–217. <https://doi.org/10.11621/TEP-23-36>

## Введение

Проблема регуляции деятельности, в том числе профессиональной, относится в психологии к числу фундаментальных. Особую актуальность она приобретает в последние годы, когда мир становится все более нестабильным, и изменения в нем происходят нередко быстрее, чем человек успевает к ним адаптироваться (Johansen, Euchner, 2013). Обеспечение успешности предвосхищающей и адаптационной регуляции и саморегуляции становится задачей как менеджмента, так и самого человека в самых разных социальных ролях частной и трудовой жизни (Zakharova, Saraliev, Leonova, 2023). Важным направлением исследований закономерно является поиск эмоциональных и рациональных регуляторов личностного и профессионального развития, раскрытие механизмов их действия.

Эмоциональным регуляторам принадлежит особая роль как языку оценки необходимости поведения и роли внешних и внутренних событий, создающих необходимость поведения (Иванников, 2010). Эмоциональная регуляция основывается на субъективных индикаторах, которые соотносятся с понятиями благополучия и субъективного благополучия (Лебедева, Леонтьев, 2022).

Механизмы эмоциональной регуляции являются составной частью целостной системы саморегуляции, представляющей собой особый организованный и целенаправленный процесс, ориентированный на активизацию психических резервов при снижении мотивации, а также на сохранение своего работоспособного состояния (Игнатъев, Трусова, 2016) с управляющим уровнем — осознанной саморегуляцией, мощным метаресурсом и важнейшим механизмом овладения своими психическими характеристиками и поведением (Моросанова, 2021).

Одним из эмоциональных регуляторов деятельности является субъективное благополучие (СБ), введенное в психологическую терминологию Э. Динером. Под СБ понимается эмоциональная оценка удовлетворенности жизнью в целом или ее конкретными сферами, в том числе трудовой деятельностью, где ключевой составляющей СБ является желание прогрессивных технологических и организационных изменений на фоне позитивных эмоций, связанных с трудом (Diener et al., 1999).

Обобщая современные научные представления, под СБ можно понимать интегрированное отражение позиции человека в отношении значимых для него задач в выполняемой деятельности в связи с ценностно-смысловым и функциональным ее обеспечением, проявляющееся в эмоциональной оценке в виде переживания благополучия — неблагополучия. В современной психологии термин «субъективное благополучие» используется наряду с такими понятиями, как эмоциональное и психологическое благополучие, личностное благополучие, удовлетворенность жизнью. Здесь важен эмоциональный компонент позитивного функционирования, проявляющийся в эмоционально-оценочном отношении к жизни (Лебедева, Леонтьев, 2022). Применительно к трудовой деятельности понятие субъективного особенно важно из-за сложности ее содержания, внешних условий ее протекания, внутренних, психологических характеристик субъекта. Субъективное проявляется в нескольких аспектах: значимости выполняемой деятельности в целостном жизненном контексте, критериях ее успешности, оценке детерминант благополучия — неблагополучия по всем общим и индивидуальным потребностям (субъективное чувство здоровья при объективном нездоровье, критерии уважения, субъективность в оценке собственной успешности при субъективном восприятии ее недооцененности и пр.). Само переживание благополучия — неблагополучия может служить отправной точкой рефлексивного анализа его детерминант, их значимости для успеха деятельности, поиска ресурсов и пр.

Профессию учителя можно рассматривать в качестве хорошей модели для изучения регуляторных механизмов. С одной стороны, для этой сферы деятельности характерны медленно меняющийся иерархически-клановый, или зависимо-пассивный тип организационной культуры (Патутина, Ревина, 2020), являющийся барьером креативности, разновозрастные трудовые коллективы с гендерной асимметрией, закономерно сопровождающейся ценностными различиями, что затрудняет сплочение коллектива на основе общих смыслов (Брызгалин, 2022). В работе учителя немало факторов, способствующих ухудшению СБ. Это — утомление, порождающее стресс, плохое самочувствие, нарушения сна, ухудшение состояния здоровья. В качестве последствий действия этих факторов возникают опасения не справиться с трудовой нагрузкой, снижение интереса к работе вплоть до отвращения, апатии (Захарова и др., 2019). Рабочая нагрузка так высока, что негативно сказывается на СБ и удовлетворенности работой, и именно она является наиболее часто упоминаемой причиной ухода с работы (Perryman, Calvert, 2020). Динамично меняются ожидания учащихся, которым школа на всегда может соот-

ветствовать (Казин, Лукьянова, 2022). В таких условиях наблюдается тенденция профессионального выгорания и желание покинуть профессию (Егорышев, 2023).

С другой стороны, учителю необходимо самому быть активным, креативным, успешным человеком и готовить учащихся к жизни в турбулентном мире. Актуализируется задача становления у учащихся трансформирующей агентности (Сорокин, Фруммин, 2022), что полностью соотносится с идеями субъектности, развиваемыми в научной школе А.В. Брушлинского.

В то время как одни учителя выбирают уход от проблем и даже из профессии, другие выбирают профессиональный рост, развитие всего комплекса компетенций, обеспечивающих успех профессиональной деятельности: от этических и личностных до когнитивных, функциональных и метакомпетенций (Cheetham, Chivers, 1999). Такой выбор обуславливает актуальность задачи раскрытия детерминант СБ, обеспечивающих наполненную профессиональным развитием трудовую деятельность.

Цель исследования заключалась в поиске факторов субъективного благополучия учителя и анализе его связей с отношением к трудовой деятельности, к профессиональному росту.

В основу исследования легли идеи Б. Дрира о контекстных и внутренних факторах СБ (Dreer, 2022) и теоретическая модель СБ как социального действия с системной внешней (контекстной) и внутренней (личностной и организменной) детерминацией (Zakharova, Saralievа, Leonova, 2023).

Базовое предположение: СБ учителя определяется характером связей между его внутренними детерминантами, задающими смысл профессионального роста, психосоматическими характеристиками и поддержкой трудового коллектива.

## **Методы**

Авторская анкета для оценки СБ в трудовой деятельности (Захарова и др., 2019) включает вопросы о переработках как факторе усталости, о самооценке СБ в труде, состояния нервной и сердечно-сосудистой систем как наиболее чутко реагирующих на стресс, разрушающий СБ и деятельность в сложных условиях, самооценки возрастного самоощущения как интегрированной оценки СБ, трудовой усталости, самочувствия в трудовом коллективе как факторе социально-психологической поддержки.

Авторская анкета для самооценки профессиональных дефицитов включает ранжирование предлагаемых программ повышения квалификации по степени субъективной сложности и значимости для повышения уровня профессиональной компетентности, а также вопросы, выявляющие отношение к трудовой деятельности, касающиеся важности профессионального успеха и самооценки собственной профессиональной компетентности. Применены ранговые непараметрические методы математической статистики. Исползованный список программ повышения квалификации предлагается на официальном сайте факультета повышения квалификации и профессиональной переподготовки ННГУ им. Н.И. Лобачевского.

## Выборка

Учителя средних и старших классов школ Н. Новгорода и Нижегородской области, из них 145 мужчин и 510 женщин трех возрастных групп: молодого возраста — до 35 лет (170 женщин, 45 мужчин); среднего возраста — 35–54 года для женщин (N = 170), 35–59 лет для мужчин (N = 55); старшего возраста — 55 лет и старше для женщин (N = 170), 60 лет и старше — для мужчин (N = 45).

## Результаты

Данные, приведенные в табл. 1–3, показывают, что учителя мужской и женской групп статистически значимо различаются по СБ в трудовой деятельности: мужчины чувствуют себя более благополучными, чем женщины ( $p = 0,03$ ). Их показатели самооценки состояния нервной, сердечно-сосудистой системы существенно выше, а усталость от трудовой деятельности — ниже. Они меньше перерабатывают, лучше чувствуют себя в трудовом коллективе, их непосредственные оценки СБ выше. Особенно заметны различия между мужчинами и женщинами по показателям состояния нервной системы ( $p = 0,01$ ). Иными словами, женщины чаще и сильнее переживают профессиональный стресс. Вместе с тем, мужчины и женщины не различаются ни по самооценке профессиональной компетентности, ни по значимости профессионального успеха. Это означает, что женские результаты в трудовой деятельности имеют более высокую «цену» с точки зрения вкладываемых ресурсов.

**Таблица 1.** Показатели субъективного благополучия и отношения к профессиональной деятельности учителей разных возрастных групп и групп, выделенных по полу

	Женщины, ср. значение				Мужчины, ср. значение			
	Все N = 510	Мо- лодые N = 170	Ср. воз- раст N = 170	Стар- шие N = 170	Все N = 145	Мо- лодые N = 45	Ср. воз- раст N = 55	Стар- шие N = 45
Возраст хронологический	45,8	30,3	48	59,6	41,5	30,7	46,4	61,2
Возраст (самоощущение)	40,5	30,2	42,7	48,6	36,6	28,9	42	46,8
Возраст (разница)	-5,2	-0,1	-5,2	-11	-4,9	-1,8	-4,3	-14,4
Переработка (часы в неделю)	9,7	8,8	10,5	9,2	8	9,3	7,2	6,6
Самооценка сердечно-сосудистой системы	2,5	3,2	2,3	2,2	2,9	3,3	2,7	2,3
Самооценка нервной системы	2,2	2,2	2	2,4	3	3,3	2,6	2,7
Самочувствие в трудовом коллективе	3,3	3,3	3,2	3,4	3,5	3,6	3,5	3,4
Усталость от труда	6,4	6,6	6,6	6	5,8	5,7	6,3	5
Усталость от работы по дому	4,4	4,8	4,2	4,1	4,3	4,5	4,9	2,9

Профессиональная компетентность	3,4	3,3	3,4	3,5	3,4	3,6	3,3	3,1
СБ в труде	3,2	3	3,3	3,2	3,6	3,5	3,5	3,7
Важность профессионального успеха	3,5	3,7	3,4	3,4	3,5	3,7	3,3	3,2

Примечание: СБ — субъективное благополучие

**Table 1.** Indicators of subjective well-being and attitudes towards professional activities in the teachers of different age groups, separated by gender

	Women, mean value				Men, mean value			
	All N = 510	Young N = 170	Middle age N = 170	Senior N = 170	All N = 145	Young N = 45	Middle age N = 55	Senior N = 45
Chronological age	45.8	30.3	48	59.6	41.5	30.7	46.4	61.2
Subjective age	40.5	30.2	42.7	48.6	36.6	28.9	42	46.8
Age difference	-5.2	-0.1	-5.2	-11	-4.9	-1.8	-4.3	-14.4
Overtime (hour per week)	9.7	8.8	10.5	9.2	8	9.3	7.2	6.6
Self-assessment of the cardiovascular system	2.5	3.2	2.3	2.2	2.9	3.3	2.7	2.3
Self-assessment of the nervous system	2.2	2.2	2	2.4	3	3.3	2.6	2.7
SWB in the work team	3.3	3.3	3.2	3.4	3.5	3.6	3.5	3.4
Fatigue from labor	6.4	6.6	6.6	6	5.8	5.7	6.3	5
Fatigue from housework	4.4	4.8	4.2	4.1	4.3	4.5	4.9	2.9
Professional competence	3.4	3.3	3.4	3.5	3.4	3.6	3.3	3.1
SWB at work	3.2	3	3.3	3.2	3.6	3.5	3.5	3.7
The importance of professional success	3.5	3.7	3.4	3.4	3.5	3.7	3.3	3.2

Note: SWB — subjective well-being

Мужчины в трудовом коллективе чувствуют себя существенно лучше, чем женщины ( $p = 0,02$ ). Очевидно, женский педагогический коллектив склонен устанавливать позитивные отношения с немногочисленными мужчинами и поддерживать их в большей мере, чем представительниц своей гендерной группы.

Анализ данных внутри возрастных групп и групп, выделенных по полу, позволяет составить более детальную картину СБ учителей. В своих ответах на прямой вопрос об уровне СБ в трудовой деятельности наиболее высоко оценивают его учителя-мужчины старшего возраста. Они меньше остальных перерабатывают (в среднем, 6,6 часов в неделю), меньше устают и переживают меньший стресс.

Особый интерес представляет тот факт, что мужчины старшего возраста менее всех других испытуемых признают важность профессионального успеха (3,2 балла) и ниже остальных оценивают свою профессиональную компетент-

ность (3,1 балла). Отметим, что не имеется достаточных оснований утверждать, что они с возрастом пересмотрели свои взгляды, поскольку исследование имеет срезовой, а не лонгитюдный характер.

**Таблица 2.** Сравнение показателей субъективного благополучия и отношения к профессиональной деятельности учителей-мужчин и учителей-женщин в разных возрастных группах (критерий Манна — Уитни)

Показатель	Все	Молодые	Ср. возраст	Старшие
Возраст (разница)	35129,5	3436,0 Т	4075,0	3570,0
Переработка (часы в неделю)	34702,5 Т	3462,0	3793,5*	3382,5
Самооценка сердечно-сосудистой системы	30903,5**	3204,5 Т	3944,0 Т	3389,0
Самооценка нервной системы	27985,0**	2795,5**	3836,5*	3281,0
Самочувствие в трудовом коллективе	33074,0*	2823,5**	4005,0	3704,0
Усталость от труда	32343,5*	3219,0 Т	4023,0	3567,0
Усталость от работы по дому	36712,0	3329,0	3835,5*	3039,0*
Профессиональная компетентность	36113,5	3361,5	4076,0	3616,0
СБ в труде	34692,0 Т	3116,5*	4281,5	3460,5
Важность профессионального успеха	36131,5	3602,5	4469,5	3345,0

*Примечание:* СБ — субъективное благополучие, \* —  $p \leq 0,05$ ; \*\* —  $p \leq 0,01$ , Т — тенденция

**Table 2.** Comparison of indicators of subjective well-being and attitude to professional activity of male and female teachers in different age groups (Mann — Whitney criterion)

Indicator	All	Young	Middle age	Senior
Age (difference)	35129.5	3436.0 Т	4075.0	3570.0
Overtime (hour per week)	34702.5 Т	3462.0	3793.5*	3382.5
Self-assessment of the cardiovascular system	30903.5**	3204.5 Т	3944.0 Т	3389.0
Self-assessment of the nervous system	27985.0**	2795.5**	3836.5*	3281.0
SWB in the work team	33074.0*	2823.5**	4005.0	3704.0
Fatigue from labor	32343.5*	3219.0 Т	4023.0	3567.0
Fatigue from housework	36712.0	3329.0	3835.5*	3039.0*
Professional competence	36113.5	3361.5	4076.0	3616.0
SWB at work	34692.0 Т	3116.5*	4281.5	3460.5
The importance of professional success	36131.5	3602.5	4469.5	3345.0

*Note:* SWB — subjective well-being, \* —  $p \leq 0.05$ ; \*\* —  $p \leq 0.01$ ; Т — trend



**Таблица 3.** Сравнение показателей субъективного благополучия и отношения к профессиональной деятельности учителей разного возраста (критерий Манна — Уитни)

Показатель	Женщины			Мужчины		
	1, 2	1, 3	2, 3	1, 2	1, 3	2, 3
Возраст, разница	10522,0**	5696,0**	9288,0**	1140,5**	707,5**	740,5**
Переработка (часы в неделю)	10839,0**	13126,5	11149,5**	1115,0	923,0	815,0**
Самооценка сердечно-сосудистой системы	10337,5**	9874,5**	13835,0	925,5*	704,5**	1025,5
Самооценка нервной системы	12340,0*	13932,5	11175,0**	928,0*	852,0*	798,0**
Самочувствие в трудовом коллективе	12959,0 T	13857,0	11377,0**	1007,5	840,5	807,5**
Усталость от труда	14132,0	11189,0**	10841,5**	1091,5	705,5**	791,5**
Усталость от работы по дому	10712,5**	11635,5**	13415,0 T	1083,0	713,0*	1083,0
Профессиональная компетентность	12481,5*	11987,0**	10949,5**	1167,0*	657,0*	867,0**
СБ в труде	13489,0	11133,5**	10051,5**	974,5 *	708,5 T	774,5 T
Важность профессионального успеха	12403,0*	13795,0	14040,5	966,0 *	883,5 *	966,0

Примечание: Сравнимые возрастные группы обозначены цифрами: 1 — молодые, 2 — ср. возраста, 3 — старшие. \* —  $p \leq 0,05$ ; \*\* —  $p \leq 0,01$

**Table 3.** Comparison of indicators of subjective well-being and attitude to professional activity in the teachers of different ages (Mann — Whitney criterion)

Indicator	Women			Men		
	1, 2	1, 3	2, 3	1, 2	1, 3	2, 3
Age (difference)	10522,0**	5696,0**	9288,0**	1140,5**	707,5**	740,5**
Overtime (hour per week)	10839,0**	13126,5	11149,5**	1115,0	923,0	815,0**
Self-assessment of the cardiovascular system	10337,5**	9874,5**	13835,0	925,5*	704,5**	1025,5
Self-assessment of the nervous system	12340,0*	13932,5	11175,0**	928,0*	852,0*	798,0**
SWB in the work team	12959,0 T	13857,0	11377,0**	1007,5	840,5	807,5**
Fatigue from labor	14132,0	11189,0**	10841,5**	1091,5	705,5**	791,5**
Fatigue from housework	10712,5**	11635,5**	13415,0 T	1083,0	713,0*	1083,0
Professional competence	12481,5*	11987,0**	10949,5**	1167,0*	657,0*	867,0**
SWB at work	13489,0	11133,5**	10051,5**	974,5 *	708,5 T	774,5 T
The importance of professional success	12403,0*	13795,0	14040,5	966,0 *	883,5 *	966,0

Note: SWB — subjective well-being, compared age groups are indicated by numbers: 1 — young, 2 — middle-aged, 3 — older. \* —  $p \leq 0.05$ ; \*\* —  $p \leq 0.01$

Этот факт важен, т.к. показатели женщин старшего возраста принципиально отличаются от показателей их сверстников-мужчин. Женщины этой группы имеют большие переработки, устают от домашней работы и трудовой деятельности, у них хуже показатели самооценки состояния сердечно-сосудистой и нервной систем. Интегральный показатель СБ — возрастное самочувствие также подтверждает более высокий его уровень у мужчин, чем у женщин: старшие женщины чувствуют себя моложе своего хронологического возраста на 11 лет, а мужчины — на 14,4 года. На фоне существенно более низкого уровня СБ, по сравнению с мужчинами (3,2 против 3,7,  $p \leq 0,05$ ), старшие женщины выше оценивают свою профессиональную компетентность (3,5 баллов у женщин против 3,1 баллов у мужчин,  $p \leq 0,05$ ) и значимость профессионального успеха (на уровне тенденции). Это дает основания предполагать у педагогов в старшем возрасте специфическую регулирующую роль СБ в отношении к труду. Его более высокий уровень зафиксирован у мужчин по сравнению с женщинами, но показатели отношения к труду носят обратный характер: они более высоки у женщин.

У молодых женщин и мужчин выявлены максимальные по выборке показатели важности профессионального успеха (3,7 балла). Молодые мужчины высоко оценивают свою профессиональную компетентность (3,6 балла против 3,1 у старших мужчин,  $p \leq 0,05$ ). Молодые женщины существенно ниже оценивают свою профессиональную компетентность в сравнении с молодыми мужчинами (3,3 балла против 3,6,  $p \leq 0,05$ ). Это близко к показателям женщин среднего возраста, но для последних характерна меньшая важность профессионального успеха. И только старшие женщины статистически значимо выше оценивают свою профессиональную компетентность в сравнении с молодыми женщинами (3,5 балла против 3,3 балла,  $p \leq 0,01$ ) и женщинами среднего возраста (3,5 балла против 3,4 балла,  $p \leq 0,01$ ). Показатели СБ у молодых мужчин варьируют, но всегда выше, чем у женщин. Начиная со среднего возраста, мужчины существенно меньше, чем женщины, перерабатывают. Молодые мужчины и женщины не различаются в оценках состояния сердечно-сосудистой системы, но статистически значимо различаются в оценке состояния нервной системы. У женщин этот показатель существенно хуже, чем у мужчин: 2,2 балла против 3,3 баллов,  $p \leq 0,01$ . Женщины больше устают, причем именно от труда, показатели усталости от работы по дому не различаются. Женщины чувствуют себя на свой возраст, а мужчины — почти на два года моложе. Таким образом, психологическая цена профессионального успеха молодых женщин выше, чем у мужчин, при отсутствии существенной разницы в переработках.

Самые большие переработки приходятся на женщин среднего возраста (в среднем 10,5 часов в неделю). Это, по-видимому, объясняет такой же показатель усталости, как в группе молодых (6,6 балла). Интегральный показатель СБ — возрастное самочувствие — не различается статистически значимо у мужчин и женщин среднего возраста. У учителей среднего возраста ниже показатели значимости профессионального успеха, чем у молодых, и это, по-видимому, позво-

ляет удерживать СБ на приемлемом уровне при больших переработках и среднем уровне самооценки компетентности. Мужчины среднего возраста существенно ниже оценивают свою профессиональную компетентность, чем молодые.

Этот вывод косвенно подтверждает анализ оценки учителями сложности и важности курсов повышения квалификации (ПК), их реальный выбор траектории профессионального роста (табл. 2).

Данные табл. 4 показывают общие и различные оценки сложности и важности курсов ПК в выделенных возрастных и гендерных группах.

**Таблица 4.** Оценки профессиональных дефицитов по критериям сложности и важности (средние ранги) надпредметных курсов повышения квалификации в разных возрастных и гендерных группах

№	Компетенция	Курс повышения квалификации	Молодые				Средний возраст				Старший возраст			
			Ж		М		Ж		М		Ж		М	
			С	В	С	В	С	В	С	В	С	В	С	В
1	Информационная	Современный учитель в цифровом пространстве в условиях реализации ФГОС	8	9	8	8	7	8	8	5	9	6	9	6
2	Управленческая	Управленческая команда образовательной организации в условиях трансформации образования	6	6	5	4	5	7	6	4	7	3	6	3
3	Исследовательская	Организация исследовательской деятельности учащихся	7	7	6	5	6	7	7	5	6	4	7	4
4	Коммуникативная	Развитие коммуникативных умений и навыков обучающихся	4	4	4	3	3	4	4	3	3	7	5	7
5	Тьюторская	Тьюторское сопровождение обучающихся в условиях ФГОС	8	9	8	7	7	8	8	7	8	5	8	5
6	Креативная	Психологические и социальные методы работы с одаренными обучающимися	5	5	5	3	4	5	4	2	5	4	4	4
7	Духовно-нравственная	Социально-психологические основы духовно-нравственного воспитания обучающихся в условиях ФГОС	4	3	3	2	2	3	2	2	4	8	3	7
8	Методическая	Построение современного урока в условиях реализации ФГОС	4	3	2	2	3	3	2	2	2	9	2	8
9	Воспитательная	Основные направления деятельности классного руководителя в условиях реализации ФГОС	4	2	2	2	3	2	2	2	2	8	2	7

Примечание: Ж — женщины, М — мужчины, С — сложность курса; В — важность курса

**Table 4.** Estimates of complexity and importance (middle ranks) of meta-subject advanced training courses in different age and gender groups

№	Competence	Training course	Young age				Middle age				Older age			
			W		M		W		M		W		M	
			C	I	C	I	C	I	C	I	C	I	C	I
1	Informational	A modern teacher in the digital space in the context of the implementation of the Federal State Educational Standard	8	9	8	8	7	8	8	5	9	6	9	6
2	Managerial	The management team of an educational organization in the context of the transformation of education	6	6	5	4	5	7	6	4	7	3	6	3
3	Research	Organization of research activities of students	7	7	6	5	6	7	7	5	6	4	7	4
4	Communicative	Development of communication skills of students	4	4	4	3	3	4	4	3	3	7	5	7
5	Tutorial	Tutoring support for students in the conditions of the Federal State Educational Standard	8	9	8	7	7	8	8	7	8	5	8	5
6	Creative	Psychological and social methods of working with gifted students	5	5	5	3	4	5	4	2	5	4	4	4
7	Spiritual and moral	Socio-psychological foundations of spiritual and moral education of students in the conditions of the Federal State Educational Standard	4	3	3	2	2	3	2	2	4	8	3	7
8	Methodical	Building a modern lesson in the context of the implementation of the Federal State Educational Standard	4	3	2	2	3	3	2	2	2	9	2	8
9	Educational	The main activities of the class teacher in the context of the implementation of the Federal State Educational Standard	4	2	2	2	3	2	2	2	2	8	2	7

Note: W — women, M — men, C — course complexity; I — importance of the course

Общим является то, что молодые и старшие учителя обоего пола наиболее сложными считают курсы, развивающие цифровые и тьюторские компетенции (8 баллов). Учителям предлагалось оценить важность курсов ПК. Наиболее важными для группы старших учителей стали курсы ПК, связанные с профессиональной успешностью, методической и воспитательной компетенциями.

Старшая группа — это учителя с наиболее высоким уровнем СБ. Они не стремятся к профессиональному росту. Женщины довольно высоко оценивают свою компетентность. Старшие мужчины показывают ее относительно низкий

уровень, но одновременно и малую субъективную значимость. Испытывая наибольшие трудности в сфере информационных и тьюторских компетенций, они, тем не менее, выбирают в качестве наиболее важных те курсы, компетентность в которых оценивается ими высоко (методические и воспитательные) и которые не будут вызывать напряжения сил. Иными словами, высокий уровень СБ не является у старших учителей основанием для оценки наиболее сложных и актуальных направлений ПК как самых важных.

Молодые женщины имеют довольно низкий уровень СБ, но, признавая высокую значимость профессионального успеха, они оценивают в качестве наиболее важных сложные курсы. Молодые учителя-мужчины с меньшим энтузиазмом, но все же обнаруживают ту же тенденцию. Значимость профессионального успеха у них такая же высокая, как у женщин.

Молодые учителя оценивают в качестве наиболее значимых курсы ПК, связанные с информационными технологиями и тьюторскими компетенциями. Таким образом, более низкий уровень СБ, вероятно, обеспечивает большее стремление к профессиональному росту.

Проведенный анализ полученных результатов показывает наличие трех сценариев, отражающих различный характер связи между СБ и готовностью к профессиональному росту.

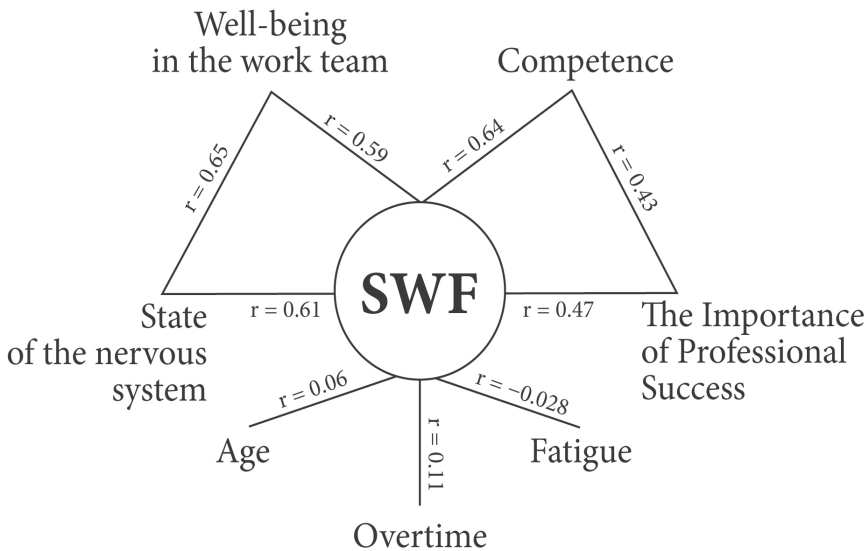
1. Ориентация на профессиональный рост. Характеризует молодых женщин, для которых важен профессиональный успех и типичен средний уровень СБ.
2. Ориентация на поддержание СБ. Характерна для учителей старшего возраста. Профессиональный успех для них не так важен, а уровень СБ высок.
3. Ориентация на поддержание профессионализма. Характерна для женщин среднего возраста с относительно высоким уровнем профессионализма и сниженной значимостью профессионального успеха. Они испытывают максимальные нагрузки, переживают на этой основе высокий уровень стресса и снижение показателей здоровья, что характеризует их низкий уровень СБ.

Если предположить, что различия в данных обусловлены возрастной динамикой, просматривается тенденция к профессиональному выгоранию с возрастом, проявляющаяся в снижении важности профессионального успеха и оправдании снижения важности сложных курсов ПК. Эта тенденция проявляется сильнее у мужчин.

Рассмотренные факторы СБ, по-видимому, имеют разную силу детерминации его уровня и активности субъекта деятельности в отношении профессионального роста. На рис. 1 представлены наиболее значимые корреляционные связи, рассчитанные по всей выборке.



**Рис. 1.** Корреляционные связи СБ и отношения к труду (применен расчет коэффициентов ранговой корреляции Спирмена),  $p \leq 0,05$  для всех обозначенных корреляций



**Fig. 1.** Correlations of SWB and attitudes towards work (calculation of Spearman rank correlation coefficients),  $p \leq 0.05$  for all indicated correlations

Анализ полученных данных позволил обнаружить и некоторые неоднозначные аспекты связи отдельных факторов СБ и важности профессионального успеха. Первый аспект состоит в том, что учитель может перестать контролировать свое физическое самочувствие, пренебрежительно относиться к своему здоровью. Второй аспект имеет гендерную природу. Мужчины чувствуют существенно большую поддержку коллектива (где подавляющее число составляют женщины). Поддержка коллектива, способствующая переживанию профессионального стресса в более легкой форме, в совокупности с большей толерантностью мужчин к стрессу обеспечивает более высокий уровень СБ.

### **Обсуждение результатов**

Целый ряд работ раскрывают позитивную связь между СБ и результатами трудовой деятельности (Nielsen et al., 2017). Они показывают, что СБ учителя является критическим фактором, влияющим на производительность труда и качество преподавания, а саморегуляция выступает медиатором, опосредующей переменной, что обогащает модель рабочих требований и ресурсов (Burić, Slišković, Renezić, 2019). Вместе с тем, легко представить позитивное самочувствие, располагающее и к лени, уходу от трудовой деятельности. Исследователи СБ акцентируют необходимость управленческого и тьюторского внимания к мотивации личностного и профессионального роста (Котовская, 2022), к развитию адекватных форм саморегуляции, использование которых падает в условиях острого стресса и высоких нагрузок (Schmitt, Weigelt, 2023).

Полученные в настоящем исследовании результаты показывают возможно более сложный характер связи СБ и характеристик трудовой деятельности (значимости профессионального успеха и стремления к профессиональному росту) в разных возрастных и гендерных группах. За исключением респондентов старшего возраста, самочувствие мужчин в трудовом коллективе существенно лучше, чем у женщин. Можно обоснованно предположить, что поддержка женского коллектива создает у молодого учителя-мужчины предпосылки для неожиданно высокой самооценки профессиональной компетентности. Со временем самооценка компетентности становится более адекватной, но снижается важность профессионального успеха. Поддержка женского коллектива позволяет мужчинам ощущать субъективное благополучие при снижении и значимости профессионального успеха, и самооценки профессиональной компетентности.

Женщины работают в значительно более сложных психологических условиях. Им недостаточно просто быть учителем, чтобы хорошо чувствовать себя в трудовом коллективе, — нужны результаты. С возрастом у них наблюдаются (не всегда статистически значимо) более высокие показатели профессиональной самооценки. Но в старшем возрасте значимость профессионального успеха ниже, что можно расценивать как защитную реакцию на профессиональный стресс и его последствия на уровне самооценки здоровья.

С возрастом фиксируется более низкий уровень значимости профессионального успеха и у женщин, и у мужчин. У женщин выявлена более высокая оценка своей профессиональной компетентности, а у мужчин — более низкая. У мужчин это происходит на фоне более высоких показателей СБ. Таким образом, связь СБ в трудовой деятельности и отношение к ней, по крайней мере, в части значимости профессионального успеха и самооценки профессиональной компетентности является нелинейной и требует дальнейшего изучения.

Исследователи усматривают и обратную связь: повышение психологической жизнеспособности в результате формирования регуляторных механизмов способствует поддержанию и развитию СБ учителей (Hascher, Beltman, Mansfield, 2021). В учительской работе есть и факторы, смягчающие действие стресса и усталости: чувство эффективности преподавания, защита интересов учащихся, стремление к совершенствованию (Aguirre-Muñoz et al., 2023). Последнее представляется особенно важным. В проведенном исследовании получены результаты, обогащающие представления о таких факторах. Показано, что наибольший вклад в СБ вносит контекстуальный фактор самочувствия в трудовом коллективе, способность к регуляции состояний нервной системы, зависящих, в свою очередь, от переживаемых стрессов. Значимыми факторами являются связанные между собой профессиональная компетентность и важность профессионального успеха. Они существенно сильнее влияния возраста, переработок, усталости.

Эти факты хорошо согласуются с выводами, сделанными в фундаментальном исследовании С. Дучек, обосновывающими необходимость построения доброжелательной и одновременно ответственной организационной культуры доверия (Duchek, 2020). Важен анализ ожиданий, строящихся коллективом в отношении конкретного члена, личностной и профессиональной поддержки, которую готовы оказать коллеги.

### **Практическая значимость**

Полученные результаты могут быть использованы для управления отношениями внутри учительского коллектива посредством установления баланса между межличностной поддержкой членов коллектива по гендерному и возрастному принципу и поддержкой профессионального развития при сохранении субъективного благополучия сотрудников. Актуальными представляются разработка и внедрение курса повышения квалификации для управленческих работников сферы образования и учителей «Управление субъективным благополучием и его поддержание в педагогическом коллективе». Такой курс разрабатывается в настоящее время в ННГУ им. Н.И. Лобачевского.

### **Выводы**

Субъективное благополучие педагогов различается в гендерных и возрастных группах. Наиболее высокий его уровень зафиксирован у учителей-мужчин и учителей старшего возраста.



Выявлено три сценария, отражающих различный характер связи между СБ и готовностью к профессиональному развитию: с ориентацией на профессиональный рост, на поддержание профессионализма и на поддержание СБ.

Наряду с уровнем СБ в трудовой деятельности, стремление учителей школ к профессиональному росту связано и с рядом других факторов. Наиболее ярко они проявились в группе молодых учителей. Это контекстуальный фактор самочувствия в трудовом коллективе и организменный фактор состояния нервной системы, а также два личностных фактора: профессиональная компетентность и важность профессионального успеха.

### **Ограничения**

Выводы применимы к типичной для образовательных учреждений иерархически-клановой модели организационной культуры и к классу профессий «человек-человек».

### **Литература**

Брызгалин Е.А. Ключевые положения о личностных ценностях и смыслах (по Материалам отечественных и зарубежных научных источников) // Теоретическая и экспериментальная психология. 2022. № 2 (15). С. 46–66.

Егорышев С.В. Эмоциональное выгорание учителей как фактор снижения их профессиональной эффективности // Вестник РУДН. Серия Социология. 2023. Т. 23, № 1. С. 61–73.

Захарова Л.Н., Саралиева З.Х.-М., Леонова И.С., Заладина А.С. Усталость как показатель социально-психологического возраста персонала // Системная психология и социология. 2019. № 2. С. 36–52.

Иванников В.А. Основы психологии. Курс лекций. СПб.: Питер, 2010.

Игнатьев П.Д., Трусова А.В. Саморегуляция: обзор современных представлений // Санкт-Петербургский психологический журнал. 2016. № 15. С. 55–69.

Казин Ф.А., Лукьянова Н.Г. Школа сегодня и завтра глазами старшеклассников // Вопросы образования. 2022. № 2. С. 155–189.

Котовская С.В. Субъективное благополучие как составляющая психического здоровья современной молодежи // Международный журнал медицины и психологии. 2022. Т. 5, № 8. С. 64–70.

Лебедева А.А., Леонтьев Д.А. Современные подходы к изучению качества жизни: от объективных контекстов к субъективным // Социальная психология и общество. 2022. Т. 13, № 4. С. 142–162. <https://doi.org/10.17759/sp.2022130409>

Моросанова В.И. Осознанная саморегуляция как метаресурс достижения целей и разрешения проблем жизнедеятельности // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2021. № 1. С. 4–37. <https://doi.org/10.11621/vsp.2021.01.01>

Патутина Н.А., Ревина М.А. Организационная культура школы: реальное состояние и перспективы // Сибирский педагогический журнал. 2020. № 4. С. 7–17.

Сорокин П.С., Фруммин И.Д. Образование как источник действия, совершенствующую

цего структуры: теоретические подходы и практические задачи // Вопросы образования. 2022. № 1. С. 116–137.

Aguirre-Muñoz, Z., Gulden Esat, G., Bradley Smith, B., Choi, N. (2023). Effects of teaching efficacy, advocacy, and knowledge on coping and well-being of dual language immersion teachers. *Journal of Latinos and Education*, 1–16. (Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15348431.2023.2189120>) (review date: 12.06.2023).

Burić, I., Slišković, A., Penezić, Z. (2019). Understanding teacher well-being: a cross-lagged analysis of burnout, negative student-related emotions, psychopathological symptoms, and resilience. *Educational Psychology*, 39 (9), 1136–1155. <https://doi.org/10.1080/01443410.2019.1577952>

Cheetham, G., Chivers, G. (1999). Professional competence: harmonizing reflective practitioner and competence-based approaches. Developing the Capable Practitioner. In D. O'Reilly, L. Cunningham & S. Lester (Eds.), (pp. 215–228). Chapter 18. Kogan Page, London.

Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E., Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125 (2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>

Dreer, B. (2022). Teacher well-being: Investigating the contributions of school climate and job crafting. *Cogent Education*, 9 (1), 1–13. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2044583>

Duchek, S. (2020). Organizational resilience: a capability-based conceptualization. *Business Research*, 13, 215–246. <https://doi.org/10.1007/s40685-019-0085-7>

Johansen, B., Euchner, J. (2013). Navigating the VUCA World. *Research-Technology Management*, 1 (56), 10–15. <https://doi.org/10.5437/08956308X5601003>

Hascher, T., Beltman, S., Mansfield, C. (2021). Teacher wellbeing and resilience: towards an integrative model. *Educational Research*, 63 (4), 416–439. <https://doi.org/10.1080/00131881.2021.1980416>

Nielsen, K., et al. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 31 (2), 101–120. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1304463>

Perryman, J., Calvert, G. (2020). What motivates people to teach, and why do they leave? Accountability, performativity and teacher retention. *British Journal of Educational Studies*, 68 (1), 3–23. <https://doi.org/10.1080/00071005.2019.1589417>

Schmitt, A., Weigelt, O. (2023). Negative work events impede daily self-efficacy through decreased goal attainment: Are action orientation and job autonomy moderators of the indirect effect. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32 (3), 418–431. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2023.2166832>

Zakharova, L., Saraliev, Z., & Leonova, I. (2023). Subjective Well-Being at the Workplace as a Social Action: Opportunities for Management and Self-Management. Happiness and Wellness. In F. Irtelli, F. Gabrielli (Eds.), (pp. 299–328). <https://doi.org/10.5772/intechopen.106595>

## References

Aguirre-Muñoz, Z., Gulden Esat, G., Bradley Smith, B., Choi, N. (2023). Effects of teaching efficacy, advocacy, and knowledge on coping and well-being of dual language immersion teachers. *Journal of Latinos and Education*, 1–16. (Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/>

abs/10.1080/15348431.2023.2189120) (review date: 12.06.2023). <https://doi.org/10.1080/15348431.2023.2189120>

Bryzgalin, E.A. (2022). Fundamentals about personal values and meanings (based on materials from Russian and foreign scientific sources). *Teoreticheskaya i eksperimental'naya psikhologiya (Theoretical and experimental psychology)*, 2 (15), 46–66. (In Russ.).

Burić, I., Slišković, A., Penezić, Z. (2019). Understanding teacher well-being: a cross-lagged analysis of burnout, negative student-related emotions, psychopathological symptoms, and resilience. *Educational Psychology*, 39 (9), 1136–1155. <https://doi.org/10.1080/01443410.2019.1577952>

Cheetham, G., Chivers, G. (1999). Professional competence: harmonizing reflective practitioner and competence-based approaches. Developing the Capable Practitioner. In D. O'Reilly, L. Cunningham & S. Lester (Eds.), (pp. 215–228). Chapter 18. Kogan Page, London.

Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E., Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125 (2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>

Dreer, B. (2022). Teacher well-being: Investigating the contributions of school climate and job crafting. *Cogent Education*, 9 (1), 1–13. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2044583>

Duchek, S. (2020). Organizational resilience: a capability-based conceptualization. *Business Research*. 13, 215–246. <https://doi.org/10.1007/s40685-019-0085-7>

Egoryshev, S.V. (2023). Emotional burnout of teachers as a factor of their professional inefficiency. *Vestnik RUDN. Seriya Sotsiologiya (Bulletin of RUDN University. Series Sociology)*, 23 (1), 61–73. <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2023-23-1-61-73> (In Russ.).

Johansen, B., Euchner, J. (2013). Navigating the VUCA World. *Research-Technology Management*, 1 (56), 10–15. <https://doi.org/10.5437/08956308X5601003>

Hascher, T., Beltman, S., Mansfield, C. (2021). Teacher wellbeing and resilience: towards an integrative model. *Educational Research*, 63 (4), 416–439. <https://doi.org/10.1080/00131881.2021.1980416>

Ignat'ev, P.D., Trusova, A.V. (2016). Self-regulation: a review of contemporary approaches. *St. Sankt-Peterburgskii psikhologicheskii zhurnal (Petersburg psychological journal)*, 15, 55–69. (In Russ.).

Ivannikov, V.A. (2010). Fundamentals of psychology. Course of lectures. SPb.: Peter.14.

Kazin, F.A., Luk'yanova, N.G. (2022). The School of Today and Tomorrow through the Eyes of High School Students. *Voprosy obrazovaniya (Questions of Education. Educational Studies Moscow)*, 2, 155–189. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2022-2-155-189> (In Russ.).

Kotovskaya, S.V. (2022). Subjective well-being as a component of the mental health of modern youth. *Mezhdunarodnyi zhurnal meditsiny i psikhologii (International Journal of Medicine and Psychology)*, 5 (8), 64–70. (In Russ.).

Lebedeva, A.A., Leont'ev, D.A. (2022). Contemporary Approaches to the Quality of Life: from Objective Contexts to Subjective Ones. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo (Social psychology and society)*, 13 (4), 142–162. <https://doi.org/10.17759/sps.2022130409> (In Russ.).

Morosanova, V.I. (2021). Conscious self-regulation as a metaresource for achieving goals and solving the problems of human activity. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya*

14. *Psikhologiya (Moscow University Psychology Bulletin)*, 1, 4–37. <https://doi.org/10.11621/vsp.2021.01.01> (In Russ.).

Nielsen, K., et al. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 31 (2), 101–120. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1304463>

Patutina, N.A., Revina, M.A. (2020). School organizational culture: real state and perspective. *Sibirskii pedagogicheskii zhurnal (Siberian Pedagogical Journal)*, 4, 7–17. <https://doi.org/10.15293/1813-4718.2004.01> (In Russ.).

Perryman, J., Calvert, G. (2020). What motivates people to teach, and why do they leave? Accountability, performativity and teacher retention. *British Journal of Educational Studies*, 68 (1), 3–23. <https://doi.org/10.1080/00071005.2019.1589417>

Schmitt, A., Weigelt, O. (2023). Negative work events impede daily self-efficacy through decreased goal attainment: Are action orientation and job autonomy moderators of the indirect effect. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32 (3), 418–431. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2023.2166832>

Sorokin, P.S., Frumin, I.D. (2022). Education as a Source for Transformative Agency: Theoretical and Practical Issues. *Voprosy obrazovaniya (Questions of Education)*, 1, 116–137. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2022-1-116-137> (In Russ.).

Zakharova, L., Saraliev, Z., & Leonova, I. (2023). Subjective Well-Being at the Workplace as a Social Action: Opportunities for Management and Self-Management. Happiness and Wellness. In F. Irtelli, F. Gabrielli (Eds.), (pp. 299–328). <https://doi.org/10.5772/intechopen.106595>

Zakharova, L.N., Saraliev, Z.Kh.-M., Leonova, I.S., Zaladina, A.S. (2019). Fatigue as an indicator of socio-psychological age of personnel. *Sistemnaya psikhologiya i sotsiologiya (System psychology and sociology)*, 2, 36–52. (In Russ.).

Поступила: 14.07.2023

Получена после доработки: 31.08.2023

Принята в печать: 24.11.2023

Received: 14.07.2023

Revised: 31.08.2023

Accepted: 24.11.2023

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

**Людмила Николаевна Захарова** — доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой психологии управления факультета социальных наук Национального исследовательского Нижегородского государственного университета имени Н.И. Лобачевского, [zlnnnov@mail.ru](mailto:zlnnnov@mail.ru), <https://orcid.org/0000-0002-8244-2114>

**Анна Сергеевна Заладина** — старший преподаватель, аспирант кафедры психологии управления факультета социальных наук Национального исследовательского Нижегородского государственного университета имени Н.И. Лобачевского, [zaladina.a.s@mail.ru](mailto:zaladina.a.s@mail.ru), <https://orcid.org/0000-0002-2490-5598>

**Андрей Игоревич Махалин** — старший преподаватель кафедры психологии управления факультета социальных наук Национального исследовательского Нижегородского государственного университета имени Н.И. Лобачевского, anigma-x@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5811-6493>

**Инна Александровна Лангман** — аспирант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук Национального исследовательского Нижегородского государственного университета имени Н.И. Лобачевского, tyva2772@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0008-6748-3517>

#### ABOUT THE AUTHORS

**Lyudmila N. Zakharova** — Dr. Sci. (Psychology), Professor, Head of the Chair of Psychology of Management, Faculty of Social Sciences, National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, zlnnnov@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-8244-2114>

**Anna S. Zaladina** — Senior lecturer, Postgraduate student, Faculty of Social Sciences, National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, zaladina.a.s@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2490-5598>

**Andrey I. Machalin** — Senior lecturer, Faculty of Social Sciences, National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, anigma-x@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5811-6493>

**Inna A. Langman** — Postgraduate student, Faculty of Social Sciences, National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, tyva2772@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0008-6748-3517>