

## ЖИЗНЕСПОСОБНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА В КОНТЕКСТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

© 2017 г. О. А. Плющева

*Аспирант, Институт психологии РАН, г. Москва  
e-mail: plolal@yandex.ru*

В статье исследуется феномен жизнеспособности специалиста в профессиональной сфере. Обращается внимание на актуальность изучения жизнеспособности в связи с постоянно идущими изменениями в областях политической, экономической, социальной и профессиональной жизни. Делается акцент на жизнеспособности организаций, команд и специалистов, являющейся необходимым залогом поддержания стабильного общества и здоровья его граждан, способных противостоять факторам риска и профессиональному выгоранию. В статье предлагается рассмотрение уровневой структуры профессиональной жизнеспособности, представляющей возможность управления изменениями в организации, способствующими профессиональному здоровью сотрудников. Представлены результаты контент-анализа факторов защиты и ресурсности, способствующих жизнеспособности психологов-консультантов Горячей линии по онкологии.

*Ключевые слова:* общая жизнеспособность, профессиональная жизнеспособность, профессиональное здоровье, профессиональное выгорание, организация, команда, специалист, факторы риска, факторы защиты.

В настоящее время феномену жизнеспособности, особенно в зарубежной науке, посвящены многочисленные исследования. Они представлены в философии, экономике, менеджменте, инженерии, кибернетике, биологии, медицине, экологии и др. Изучение жизнеспособности активно развивается в общественных науках, обсуждается как на уровне международной политики, так и в анализе

корпоративных рисков и научных исследованиях в области индивидуальной психологии.

ЮНЕСКО и Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) периодически проводят исследования динамики уровня жизни и жизнеспособности народов в зависимости от социально-экономической политики правительства и экологической ситуации в той или иной стране. Коэффициент жизнеспособности характеризует возможность сохранения генофонда, физиологического и интеллектуального развития нации [5].

Исследователи выделяют различные признаки и социально-психологические факторы жизнеспособного общества: психического здоровья граждан, социальной и профессиональной активности специалиста, развитие института семьи, культуры и духовного начала человека.

Жизнеспособность человека в целом описывают как способность к самостоятельному существованию или выживанию, а также развитию вопреки влиянию любых внешних факторов. В Большом энциклопедическом словаре «способности», в широком смысле слова, рассматриваются как индивидуальные особенности личности, являющиеся субъективными условиями успешного осуществления определенного рода деятельности. Они не сводятся к знаниям, умениям и навыкам и обнаруживаются в быстроте, глубине и прочности овладения способами и приемами деятельности [3, с. 1139].

По мнению А.В. Махнача, термин «жизнеспособность» в английском эквиваленте более всего соответствует понятию «resilience» [17]. В англо-русском словаре слову «resilience» соответствует три значения:

- 1) упругость, эластичность;
- 2) способность быстро восстанавливать физические и душевные силы;
- 3) упругая деформация, ударная вязкость [21].

Наш интерес к данной проблеме возник на стыке изучения проблемы профессионального выгорания в среде специалистов помогающих профессий и развитию способностей, которые могли бы противостоять этому состоянию и использоваться в качестве регуляторного механизма человека, как субъекта труда.

Следует отметить, что работы по жизнеспособности профессионала в российской психологии пока немногочисленны, но в психологии труда и организационной психологии широко представлены исследования, посвященные социально-профессиональной адаптации и субъектной саморегуляции, организационно-психологическим и личностным ресурсам адаптации и профессиональной реализации [4; 13].

### ЖИЗНЕСПОСОБНОСТЬ В ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ НАУКЕ

В психологии первые исследования по жизнеспособности появились в иностранной литературе в 1942 году. М. Сковайл обратила внимание на «удивительную жизнеспособность» детей войны, а в 1976 году Н. Гармези вводит термин «жизнеспособность» («resilience») в изучении детской патопсихологии и для понимания тех причин, которые способствуют выживанию детей в трудных условиях жизни [см.: 20].

В русле отечественной психологии Б.Г. Ананьев в 1968 году упоминает в своих работах жизнеспособность, описывая ее как способность человека к эффективному функционированию [1]. И только в последнее десятилетие изучение жизнеспособности в отечественной науке стало набирать силу и наиболее полно проблематика этого феномена представлена в трудах А.В. Махнача, А.И. Лактионовой, А.А. Нестеровой, Е.А. Рыльской [см.: 6].

А.В. Махнач, анализируя феномен жизнеспособности в разных науках, предлагает понимать ее как способность человека к преодолению неблагоприятных жизненных обстоятельств с возможностью

восстанавливаться и использовать для этого все возможные внутренние и внешние ресурсы. Это способность человека к жизни во всех ее проявлениях, способность к существованию и развитию [18].

А.И. Лактионова рассматривает жизнеспособность в качестве метасистемного понятия (метаспособности). «Компонентами, жизнеспособности выступают индивидуальные способности человека к сознанию и рефлексии, выступающие в качестве метапроцессуального регулятора его активности – деятельностной, поведенческой, коммуникативной – и определяющие оптимальный / неоптимальный способ индивидуальной интеграции всех компонентов регуляции и регулирующих факторов социальной среды на разных уровнях организации психики (индивидуальный, личностный, субъектный)» [11, с. 39; 12].

Е.А. Рыльская вводит в круг изучения жизнеспособности коммуникативный аспект жизнедеятельности человека и определяет жизнеспособность как интегральную возможность качественно своеобразного становления в сфере социального бытия, реализуемую в форме универсальной смыслотворческой коммуникабельности [26].

Еще одно определение жизнеспособности как социально-психологического феномена принадлежит А.А. Нестеровой, подчеркнувшей в нем системность качества личности, «характеризующегося органическим единством индивидуальных и социальных способностей человека к эффективному применению средств позитивного самовыражения и самореализации в рамках конкретных социальных условий жизни» [23, с. 61].

В ряде западных исследований (Э. Вернер, Н. Гармези, Р. Смит), которые проводились преимущественно в русле психопатологии и психологии развития, было выделено три группы переменных, способствующих развитию жизнеспособности [см.: 18]:

1. Индивидуальные защитные факторы (характер и темперамент, интеллектуальные способности, навыки коммуникации и решения проблем, самооффективность, позитивная самооценка, внутренний локус контроля, чувство оптимизма, вера в ценность себя как человека);

2. Семейные защитные факторы (сплоченное семейное окружение, качественное воспитание, структурированный и стабильный дом);

3. Внешние защитные факторы (коммуникация, интеграция в социум, использования системы социальной защиты).

Жизнеспособность человека часто изучается в русле экологического подхода Ю. Бронфенбреннера [29]. В данном подходе учитывается влияние изменений среды на индивида, наличия внешних интервенций и их интенсивности, зависимость жизнеспособности от индивидуального, интерперсонального и общесоциальных факторов [14]. При этом, как подчеркивает А.А. Нестерова, необходимо учитывать всю совокупность факторов окружающей среды и условий жизни: микро- и макросоциальное окружение и их взаимосвязи [22]. В рамках экологического подхода была предложена и рассмотрена четырехаспектная модель жизнеспособности М. Унгара и его коллег [см.: 33]. Предложенная модель включает в себя четыре области: черты личности и индивидуальные характеристики, отношения, общество и государство, культура.

В каждой из этих областей исследуется соотношение ресурсов человека, сильных сторон его личности, потенциала и воздействия факторов различной природы.

Наибольшее развитие в отечественной психологической литературе эта модель получила в работах А.В. Махнача [19; 20]. Им выделяется шесть взаимосвязанных компонентов жизнеспособности (пять внутренних и один внешний):

1. Самоэффективность (ожидания человека и его вера в свою эффективность и мобилизацию когнитивных ресурсов для достижения желаемых целей на основе адекватной самооценки);
2. Настойчивость (упорство и самодисциплина индивида, его желание продолжить борьбу за восстановление баланса, активно вовлекаясь в разработку новых целей и планов);
3. Совладание и адаптация (приспособление и эмоциональная, когнитивная, поведенческая саморегуляция индивида в неблагоприятных условиях жизни);
4. Внутренний локус контроля (ответственность за настоящие результаты и восприятие индивидом возможности влиять на ход событий в будущем);
5. Религиозная вера, духовная жизнь (уровень духовного и нравственного развития, исполнение религиозных обрядов);
6. Семейные и социальные взаимосвязи (эмоциональная близость и поддержка между членами семьи и межличностные связи).

В основном исследования жизнеспособности человека проводятся в направлении изучения его столкновения с жизненными трудностями, бросающими вызов способности к выживанию, однако необходимо говорить и о более специфичной ее стороне – профессиональной. По словам А.В. Махнача и Л.Г. Дикой вопросы профессионального мастерства, профессионально важных качеств, адаптации к новым рабочим условиям, особенности выполнения профессиональных функций, связанных с риском – обращены к жизнеспособности профессионала и являются актуальной перспективой дальнейших исследований в русле психологии труда и организационной психологии [16].

Анализ литературных источников показал, что при изучении жизнеспособности человека исследователи выделяют различные компоненты и переменные, но все они традиционно рассматривают ее в

призме двух категорий факторов: риска и защиты, именно баланс этих факторов формирует и феномен жизнеспособности профессионала [10; 20].

### ЖИЗНЕСПОСОБНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ

По мнению Р.А. Березовской, феномен жизнеспособности может быть рассмотрен и как средовая (организационная жизнеспособность), и как личностная (жизнеспособность сотрудника) детерминанта психологического благополучия личности в профессиональной деятельности. Проводя анализ концептуальных и методологических подходов к изучению жизнеспособности в контексте профессиональной деятельности, Р.А. Березовская выделяет три уровня исследований: организационный, групповой, индивидуальный [2].

В структуре жизнеспособности организации Т.А. Нестик, анализируя различные исследования, выделяет следующие ресурсные составляющие:

1. структурные (цели, стандарты, полномочия, финансовые ресурсы);
2. когнитивные (ценности, групповые нормы, знания и навыки);
3. коммуникативные (сеть контактов руководителей, сотрудников и внешних экспертов с подрядчиками, партнерами, клиентами и друг с другом, играющая, кроме прочего, важную роль в предупреждении опасностей и угроз);
4. эмоциональные (организационный климат, оптимизм, доверие, партнерская надежность) [24].

Следует отметить, что во всех существующих моделях жизнеспособности рассматриваются две категории факторов: риска и защиты. Приведенные выше уровни исследования также следует анализировать с этой точки зрения. Рассмотрим их подробнее.

*Организационный уровень* (Organizational resilience) хорошо разработан и в ряде стран (Англии, США, Австралии) приняты стандарты организационной жизнеспособности, в которых широко используются

программы организационного обучения, как общего, так и специального для различных организаций-заказчиков.

С точки зрения А. ван Бреда в обобщенном варианте жизнеспособность организации включает следующие качества:

- а) способность организации адаптироваться в сложных и неблагоприятных условиях и минимизировать негативные последствия,
- б) умение восстанавливаться после неблагоприятных событий и использовать полученный опыт для дальнейшего развития,
- в) способность поддерживать выполнение желаемых функций и достижение необходимых результатов, несмотря на оказываемое давление [2].

Целый ряд зарубежных исследований, изучающих характеристики жизнеспособных организаций, выделяет три основных условия их существования:

1. избыточность и взаимозаменяемость, позволяющие организации выживать, даже если какие-то из ее частей или компонентов терпят неудачу;
2. надежность, дающая энергию и активность для поддержания психического и психологического здоровья сотрудников, благодаря грамотности ее лидеров и выстроенной организационной культуре;
3. гибкость, дающая смелость и готовность к внедрению инновационных подходов и нестандартных процедур, а также инвестирование в повышение квалификации сотрудников [31; 35; 37].

Кроме того, по мнению Г. Хамель и Л. Валикангас, организации, стремящиеся к повышению своей устойчивости, должны ставить перед собой четыре ключевых задачи: познавательную (стремление к саморазвитию в условиях постоянных изменений), стратегическую (разработка различных вариантов планирования своего реагирования на вероятные проблемы будущего), политическую (укрепление внутренних и



внешних коммуникаций, позволяющее разносторонне использовать поддержку, а также внутренние и внешние ресурсы) и идеологическую (формирование адаптационного потенциала команды через построение общности целей, ценностей, задач и потребностей) [32].

Коллективом авторов под руководством М. Саланова, исследовавших десятки испанских компаний, была разработана модель здоровой и жизнеспособной организации (HERO – HEalthy and Resilient Organizations), а также программа вмешательств на организационном и личностном уровнях для оптимизации жизнеспособности деятельности компаний в условиях экономического мирового кризиса и глобальной конкуренции [36]. По мнению авторов, организация является здоровой и жизнеспособной, если содержит три взаимосвязанных компонента:

1. здоровые организационные ресурсы, такие как автономия, социальная поддержка, коммуникативные стратегии, обратная связь, командная работа, трансформационное лидерство и прочее;
2. здоровые сотрудники и рабочие группы, обладающие высоким уровнем психосоциального благополучия, положительными эмоциями, личностными ресурсами, увлеченностью и удовлетворенностью процессом и результатами своей деятельности;
3. здоровые результаты организационной деятельности, включая эффективную производительность труда, конкурентные преимущества, удовлетворенность клиентов и корпоративную социальную ответственность.

Авторами подчеркивается, что развитие одного из перечисленных компонентов и инвестирование в эту область приведет к положительным изменениям и в другом и, таким образом, окупит вложенные в это развитие средства.

Следующему *групповому* уровню жизнеспособности профессиональной деятельности пока посвящено немного исследований.

Р.А. Березовская, ссылаясь на работы Б. Вест, Дж. Патера, М. Карстен и других ученых, предлагает жизнеспособность команды рассматривать как динамичный, психосоциальный процесс, который защищает ее от потенциально негативных последствий стрессов, возникающих в групповой деятельности, включающий возможности использования как индивидуальных, так и групповых ресурсов для позитивного преодоления сложных ситуаций. Она также выделяет два основных индикатора жизнеспособности организации, определяющих данный феномен на групповом уровне:

- а) характеристики сетей контактов и межличностных отношений,
- б) особенности лидерства [2].

Т.А. Нестик дает определение жизнеспособности группы с социально-психологической позиции как «отношение членов группы к неблагоприятным условиям совместной жизнедеятельности, к совместной деятельности, направленной на защиту от коллективных угроз, и использование возможностей для развития группы». Он же выделяет следующие компоненты групповой жизнеспособности:

1. ценностно-мотивационный (цели, ценности, групповое доверие);
2. когнитивный (групповая идентичность и самооэффективность, образ коллективного будущего, сценарии совместных действий, коллективная память);
3. аффективный (оптимизм, позитивные эмоции);
4. поведенческий (поведенческие нормы, саморегуляция и групповая рефлексивность, взаимоподдержка, совладание с коллективной травмой, организация взаимодействия группы в кризисных ситуациях, использование коммуникативных сетей и пр.) [24].

Разными исследователями выделяется ряд свойств, характеризующих жизнеспособные команды. Так, Р. Блатт выделяет такие характеристики как, креативность, доверие, гибкость договорных отношений, ориентация

на взаимную поддержку и ценность межличностных отношений. Р.Б. Морган к жизнеспособствующим социально-психологическим процессам относит механизмы трансформационного лидерства, развитие распределенного лидерства и совместной ответственности за командный результат, постоянное обучение на совместном опыте, укрепление групповой идентичности и поддержание позитивных коллективных эмоций [см.: 24]. Важным преимуществом жизнеспособных команд, по мнению Г. Эверли, является наличие у них жизнеспособных лидеров [31]. К характеристикам последних можно отнести: навыки эффективной коммуникации, построения организационной культуры, сохранения и укрепления своего физического здоровья как конкурентного преимущества, оптимизм, следование морально-нравственным ценностям и умение брать на себя ответственность.

Другие источники выделяют также три основных способности, которыми обладают жизнеспособные коллективы и их лидеры: способность видеть и принимать действительность такой, какова она есть, способность находить смысл в различных сторонах жизни, а также способность к импровизации и нахождению непривычных, неочевидных решений проблем [30; 35].

*Индивидуальный уровень* жизнеспособности в контексте профессиональной деятельности наиболее полно представлен в отечественных работах. Р.А. Березовская, ссылаясь на работы Е.А. Рыльской, П.И. Третьякова, О.А. Кондратенко, Ф.И. Валиевой, приводит следующие определения:

- наличие определенных знаний, умений, навыков и опыта, которые обеспечивают возможность выживать в трудных профессиональных ситуациях;

- особое состояние человека, его жизненный и профессиональный опыт, который обеспечивает личностную ситуационную адаптацию к социуму;
- потенциальная возможность личности, обеспечивающая успешный поиск индивидуально-личностного способа существования в профессии;
- личностная характеристика, направленная на обеспечение более эффективной адаптации и высокой результативности в условиях профессиональной деятельности [2].

А.К. Марковой наряду с профессиональным развитием и саморазвитием выделяется фактор профессионального самосохранения личности как необходимый компонент формирования профессионализма. Осуществлению профессионального самосохранения способствуют, по мнению А.К. Марковой, следующие личностные стратегии:

- создание оптимистичной профессиональной перспективы,
- профессиональное смыслотворчество,
- внутренняя личная ответственность, внутренний локус контроля,
- способность рассмотрения профситуации с разных точек зрения,
- сбалансированность противоречивых установок и влечений, принятие фактов, которые на данный момент трудно изменить,
- принятие и поддержание своей самобытности,
- выработка собственного стиля благодаря умелому использованию чужого опыта самосохранения,
- владение приемами самовосстановления после перегрузок [15].

Рассматривая особые условия труда, А.К. Маркова выделяет необходимые психические качества специалиста, помогающие противостоять неблагоприятным трудовым факторам. Данные качества мы приводим в таблице 1, где они перечисляются по степени усложнения условий профессиональной ситуации вплоть до экстремальных.

**Таблица 1.** Психические качества специалиста, противостоящие неблагоприятным факторам труда

В предметной профессиональной среде	В социальной профессиональной среде
<ul style="list-style-type: none"> <li>–устойчивость к фактору неопределённости, неполноты информации,</li> <li>–оптимальная напряженность как основа преодолевающего поведения, конструктивное преобразование ситуации, выработка человеком новых качеств мышления, памяти,</li> <li>–поддержание на высоком уровне готовности к действию, бдительность, состояние активного ожидания, умения быстрого выполнения действия,</li> <li>–состояние мобилизованности, активации, привлечение компенсаторных возможностей,</li> <li>–адекватная оценка своих сил и возможностей в ситуации, умение своевременно направить ситуацию в иное русло,</li> <li>–мобилизация «буферных» резервов организма, экстремальная напряженность, увеличение продуктивности мышления, расширение сенсорного входа,</li> <li>–мобилизация аварийных резервов организма, сверхэкстремальная напряженность.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–уточнение личностного и профессионального самоопределения, своих психических качеств на данном этапе жизни,</li> <li>–успешная адаптация к новой профессиональной среде, гибкая смена профессиональных ролей,</li> <li>–инновационная готовность, профессиональная бесконфликтность,</li> <li>–отношение к смене работы как к апробации своих новых возможностей и их переоценке,</li> <li>–расширение сознания, выход за пределы ситуации, анализ ее в более широком контексте, переоценка смыслов,</li> <li>- поиск нового шанса в безвыходных условиях, оптимистическое толкование своей профессиональной ситуации.</li> </ul>

Данные психические качества мы можем напрямую соотнести с факторами защиты и критериями профессиональной жизнеспособности человека. И как уже было сказано выше, понимание жизнеспособности подразумевает необходимость рассмотрения двух категорий факторов: риска и защиты.

Под воздействием социальной нестабильности, изменений государственной политики, экономических кризисов или экологических угроз организации теряют доход, конкурентные преимущества, доверие, претерпевают слияния или прекращают свое существование. Анализ корпоративных факторов риска на организационном, групповом и индивидуальном уровне дает возможность предотвратить неблагоприятные последствия и выжить, несмотря на сложные условия для существования бизнеса [7; 24; 35; 37].

Й. Шеффи приводит пример карты уязвимости, разработанной крупнейшей корпорацией, позволяющей классифицировать факторы риска с учетом как внешних, так и внутренних, связанных с самой организацией угроз, выделяя четыре зоны уязвимости: стратегическую, финансовую, операционную уязвимости и уязвимость в отношении стихийных бедствий и опасных случайностей. В общей сложности в четырех зонах обозначены более 100 факторов риска. Подобные карты классификации возможных рисков позволяют определить приоритеты сосредоточения внимания и разработать сценарии тренингов по обучению менеджеров поведению во время кризисных ситуаций [28].

Достижение позитивных результатов преобразований во многом зависит от менеджмента, его способности или неспособности обеспечить согласованные действия коллектива и предотвратить конфликты, саботаж, нарушения дисциплины среди персонала, способствовать адаптации сотрудников и поддержанию производительности труда [7].

Факторы риска на групповом уровне обусловлены не только особенностями лидерства и межличностных отношений, но и социальными предпосылками. Условия современного увеличения сложности и скорости общественной жизни, научно-технического прогресса способствовали переходу от постоянных трудовых коллективов к краткосрочным проектам, когда члены одной группы одновременно включены во множество других, что, в свою очередь, «приводит к ускорению жизненных циклов развития групп и организаций, делает их более уязвимыми по отношению к внешним и внутренним вызовам» [24, с. 176]. На групповом уровне это осложняет построение стабильной корпоративной культуры, норм внутренней этики, ценностей и идеологических стандартов.

Нежизнеспособные формы управления на предприятии могут приводить к эмоциональной напряженности в коллективе, повышению

трудовых нагрузок, поломкам оборудования, росту травматизма и пр. «Человеческий фактор» – это игнорирование факторов риска жизнеспособности на индивидуальном уровне.

На уровне личности можно видеть, что в определенных сочетаниях корпоративных требований и ценностных установок персонала, происходит закономерное снижение трудовой мотивации [7]. К факторам риска, как препятствиям на пути к трудовой мотивации и профессионализму, в частности, можно отнести временные состояния (монотония, утомление, психическое напряжение) и длительные (хроническая усталость, выгорание, профессиональные кризисы и профессиональные заболевания, в т.ч. психосоматического характера). Нарушения могут затрагивать разные грани трудового процесса – профессиональную деятельность, профессиональное общение, личность профессионала [15].

Э.Э. Сыманюк и А.А. Печеркина предлагают рассматривать уровень жизнеспособности в качестве психологического предиктора траектории профессионального развития личности и стратегий преодоления профессиональных кризисов. По их мнению, «тип жизнеспособности обуславливает стратегии преодоления кризисов и может быть использован для прогнозирования конструктивности или деструктивности профессионального развития личности» [27, с. 532].

Профессиональные кризисы могут происходить неоднократно в течение жизни, в различные периоды построения профессиональной карьеры, под влиянием внешних и внутренних причин. При этом может наблюдаться снижение или искажение профессиональной самооценки и возможностей, усиление защитных механизмов личности, снижение интереса к дальнейшему росту и прочее. В результате неполноценного совладания с такими кризисами, могут возникать личностные деформации за счет угасания позитивных и усиления негативных

установок. При неконструктивном выходе из кризиса, сопровождающемся ощущением постоянной усталости и сложными условиями труда формируется синдром профессионального выгорания и различные виды профессиональных заболеваний.

Согласно теории сохранения ресурсов С. Хобфолла (Conservation of resources – COR), выгорание возникает в результате процесса постоянной утечки энергии и ресурсов с невозможностью их своевременного восстановления или сочетания физической усталости с эмоциональным и когнитивным истощением [см.: 8]. Кордес и Т. Догерти классифицировали корреляты выгорания по трем основным категориям:

- индивидуальные (возраст, пол, тип личности, удовлетворение потребностей, копинг-стратегии и пр.),
- рабочие (условия труда, производственная нагрузка, степень автономности),
- организационные (климат в коллективе, социальная поддержка, сплоченность) [см.: 9].

Наиболее изученной и популярной моделью выгорания является предложенная К. Маслак и М. Ляйтер трехфазная модель развития выгорания [34]. В соответствии с ней эмоциональное истощение следует рассматривать как непосредственный результат давления чрезмерных и хронических требований рабочего процесса. Деперсонализация (цинизм) возникает по мере того, как работник пытается преодолеть истощение. А уменьшение потребности в профессиональных достижениях можно рассматривать как отдельный элемент, на который может влиять эмоциональное истощение, но который в то же время зависит и от факторов рабочей среды и от индивидуальных копинг-стратегий.

Изучая организационный стресс, К. Купер, Ф. Дейв и М. О`Драйсколл выделили три группы переменных, оказывающих влияние на отношение рабочих стрессоров к проявлениям переутомления [9]:



1. личностные факторы предрасположенности (самооценка, самооффективность, оптимизм, локус контроля и пр.);
2. ситуативные факторы (ощущение контроля над внешней рабочей средой, свобода в принятии решений);
3. социальные факторы (поддержка «значимых других» с инструментальной, эмоциональной, информационной и оценочной составляющими).

К. Купер с коллегами предложили гипотезу дифференциального взаимодействия и реактивности, указывающую на взаимозависимость и взаимовлияние объективных и субъективных критериев, влияющих на развитие и поддержание стрессоустойчивости [9]. Согласно гипотезе, не только личность подвержена влиянию внешних условий и ситуативных факторов, но и само восприятие личностью ситуации, ее оценка, установки и прочее влияют на ее способы реагирования на стресс, оказывая тем самым влияние и на составляющие самой ситуации, изменяя их, и на развитие самого личностного репертуара.

Исследования влияния стресса на личность, являясь предшественниками изучения жизнеспособности человека, подчеркивают взаимодействие факторов риска и факторов защиты, оказывающих влияние либо на подавление, либо на поддержание жизнеспособности человека, в частности человека как субъекта труда. Анализ факторов риска на трех уровнях профессиональной жизнеспособности (организационном, групповом и индивидуальном) подчеркивает их взаимосвязь и взаимовлияние.

Завершая обзор литературы о жизнеспособности человека в контексте профессиональной деятельности, следует отметить, что различные авторы, рассматривая качества, условия, задачи и компоненты жизнеспособности в профессиональной сфере изучают ее на трех разных уровнях – организации, группы и специалиста. Для изучения

жизнеспособности имеет значение соотношении ресурсных составляющих субъектов труда (факторов защиты) и дефицита у них этих функций (факторов риска). Перспективы изучения профессиональной жизнеспособности приобретают особую актуальности в контексте тех изменений, которым подвергается современное общество, где обеспечение профессиональной безопасности, профессионального здоровья личности, организационной устойчивости, надежности и доступности инфраструктуры является важным фактором социальной стабильности.

Мы предполагаем, что комплексная оценка на трех уровнях (организационном, групповом, индивидуальном) профессиональных факторов риска и факторов защит может дать понимание картины нарушений жизнеспособности того или иного субъекта труда и позволит подобрать наиболее подходящие меры поддержки и развития жизнеспособности организации и ее сотрудников.

*Целью нашего исследования* является рассмотрение жизнеспособности специалистов помогающих профессий (как специалистов наиболее подверженных риску профессионального выгорания) на трех уровнях жизнеспособности.

## ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ

С целью изучения жизнеспособности специалистов помогающих профессий было проведено эмпирическое исследование, в результате которого были выделены категории понятий, субъективно оцениваемые специалистами как факторы способствующие сохранению ресурсов, поддерживающие защитные функции, и противостоящие профессиональному выгоранию.

В исследовании приняли участие психологи-консультанты работающие в качестве волонтеров на Всероссийской Горячей линии «Ясное утро» (АНО «Проект СО-действие») по вопросам оказания информационно-

психологической помощи онкобольным и их близким. Выборку составили 51 человек: мужчины и женщины в возрасте от 25 до 50 лет ( $n = 51$ , мужчины – 2%, женщины – 98%, средний возраст – 32 года). Из числа опрошенных 25 человек на момент исследования уже не работали на горячей линии более 6 месяцев, а 26 - продолжали работать. Для изучения представлений консультантов о критериях своей жизнеспособности мы провели анкетирование специалистов, опрос был проведен анонимно, в режиме онлайн. В интересующих нас исследовательских целях мы отобрали один вопрос и четыре незаконченных предложения из числа предложенных в анкетах, а именно: «Что помогало и поддерживало вас во время работы на Горячей линии?», «Личными качествами, помогающими мне в работе на линии я вижу...», «Моим ресурсом в работе является...», «В этой работе мне помогает то, что...», «Профилактикой профессионально выгорания мне служит...».

Для обработки полученных ответов был использован метод контент-анализа, который позволил объективно, количественно оценить содержание ответов респондентов. Контент-анализу был подвергнут текст из 129 ответов (из них 25 ответов на вопрос «Что помогало и поддерживало вас во время работы на Горячей линии?» от консультантов, уже не работающих на линии, остальные 104 ответа на четыре незаконченных предложения были получены от работающих на линии консультантов). Более подробно дизайн эмпирического исследования был представлен нами ранее [25].

Выбор данной категории специалистов для исследования был продиктован тем, что работа, осуществляемая на Горячей линии, представляет собой кризисное консультирование. *Факторами риска*, влиянию которых подвергаются при этом специалисты, являются эмоциональная нестабильность обращающихся за помощью людей, объективно сложные ситуации их жизни, часто касающиеся вопросов

смерти, беспомощности, безысходности и отчаяния, а также непредсказуемость тем и состояний каждого из обращающихся на линию, особенностями абонентов – от имеющих суицидальные намерения до манипулирующих и развлекающихся. Кроме того, к факторам риска, по опросу самих специалистов, приведших к отказу от работы, они относят чрезмерную эмоциональную и физическую нагрузку, а также подобие событий в своей личной и семейной жизни историям тех, кто обращался к ним за помощью на горячую линию.

В результате проведенного анализа было обнаружено, что к факторам защиты наибольшее количество опрашиваемых специалистов отнесли атмосферу коллегиальности, профессиональное совершенствование, супервизию, определенные личностные черты специалистов, способности, умения и интересы, а также наличие у них гуманистических ценностей. Из личностных черт и способностей чаще всего упоминались стрессоустойчивость, спокойствие, умение слушать и соблюдать личностные границы, желание помогать людям, эмпатия (см. таблицу 2).

Кроме того, были перечислены: личный опыт, ресурсы, опыт других людей (11%), желание помогать (10%), наличие собственной семьи (7%), ощущение своей нужности (5%), общение (3%), вера (2%), сон (2%), защитные ритуалы (1%).

**Таблица 2.** Распределение по группам выделенных респондентами понятий, субъективно оцениваемых как защитные и ресурсные (в %)

Группы понятий	Перечисленные респондентами понятия	%
<b>Предпочитаемые факторы защиты</b>		
Атмосфера коллегиальности	поддержка/помощь коллег, общение с коллегами, похвала коллег, обмен опытом, помощь руководителя, замечательное руководство, отношение администрации, корпоративная культура, дружный коллектив, хорошие отношения в коллективе, приятные люди, сопричастность, единство, забота, отсутствие вакуума и пр	30
Профессиональное	А) профессиональный рост, профессиональные навыки, интерес к работе, интерес к психологии, применение	27

совершенствование	профессиональных знаний, желание учиться, обучение, саморазвитие, информированность, доступ к информации, знание признаков выгорания, соблюдение рекомендаций и пр. Б) супервизия	19
Хобби	смена деятельности, хобби, чтение, спорт, музыка, пение, рисование, кулинария, просмотр фильмов, прогулка, природа, медитация, йога и пр.	12
Условия работы	условия работы, комфорт, комфортная атмосфера, личное пространство, свобода выбора, свободный график, свободное время, организация рабочего времени, структурированность, техническая поддержка, четкость работы, отдых и пр	12
<b>Личные особенности, помогающие в работе</b> (в порядке значимости – от А к Г)		
Личностные черты специалистов, помогающие им в работе	А. стрессоустойчивость, спокойствие, Б. коммуникабельность, ответственность, рефлексия, внутренняя работа, чувство юмора, В. уверенность, сдержанность, самоуважение, самодисциплина, рассудительность, внимательность, позитивность, осознанность выбора, желание преодолевать трудности.	23
«Направленность на Другого»	А. эмпатия, Б. сочувствие, гуманизм, В. доброжелательность, доброта, сопереживание, принятие, понимание, Г. уважение к человеку, сострадание, терпение, толерантность, безоценочность, отзывчивость, умение позволять людям быть самими собой, вера в Другого.	22
Способности и умения специалистов, помогающие им в работе	А. умение слушать, умение соблюдать границы с клиентами, Б. умение находить ресурс клиента, В. способность учиться, хорошая память, умение молчать, умение говорить, умение быстро ориентироваться, скорость мысли, понимание своих ограничений.	14

Можно говорить о том, что перечисленные категории являются наиболее значимыми для специалистов факторами защиты в ситуациях профессионального риска, способствующими сохранению их жизнеспособности как профессионалов.

Полученные результаты мы сопоставили с перечисленными выше уровнями жизнеспособности в профессиональной сфере: индивидуальном, групповом и организационном (см. таблицу 3).

**Таблица 3.** Ресурсы психологов-консультантов Горячей линии в соответствии с уровнями профессиональной жизнеспособности

Уровни профессиональной жизнеспособности	Ресурсы, помогающие в работе консультантам Горячей линии на основании их субъективной оценки
Индивидуальный	Соответствие психических качеств и личных навыков

	требованиям профессии, личный и профессиональный опыт, стрессоустойчивость, спокойствие, уверенность, сдержанность, самоуважение, самодисциплина, рассудительность, внимательность, позитивность, осознанность выбора, интерес к профессиональному росту, желание преодолевать трудности, коммуникабельность, ответственность, рефлексия, чувство юмора, уважение и вера в человека, вера в Бога, эмпатия, сострадание, доброжелательность, отзывчивость, терпение, желание быть нужным и помогать, наличие хобби, увлечений
Групповой	Общение, коллегиальность, поддержка/помощь коллег и руководителя, отношение администрации, похвала коллег, обмен опытом, дружный коллектив, хорошие отношения, сопричастность, единство, забота, отсутствие вакуума
Организационный	Комфортные условия труда и рабочего графика, возможность выбирать время для работы, личное пространство, техническая и информационная поддержка, проведение супервизий, четкость и структурированность рабочего процесса, возможности для отдыха и свободного времени, возможности для профессионального роста, доступ к необходимой профессиональной информации

Представленные в таблице результаты распределения ресурсов, оцениваемых специалистами кризисной горячей линии как необходимые для поддержания своей жизнеспособности, позволяют увидеть какие меры на том или ином уровне являются важными условиями поддержания эффективной деятельности специалистов без разрушающих последствий.

Так на индивидуальном уровне при проведении мероприятий по профотбору на собеседованиях следует оценивать перечисленные выше качества специалиста, в том числе с применением методов тестирования. На групповом уровне очевидна необходимость включения в рабочий процесс командообразующих тренингов, проведения открытых собраний, вынесения благодарностей и пр. На уровне организации следует рассмотреть возможности оптимизации эргономичных условий труда, информационно-технических усовершенствований, привлечения сотрудников к мероприятиям по повышению квалификации. Проведенное эмпирическое исследование подтвердило нашу гипотезу о

продуктивности рассмотрения в оценке факторов риска и защит трех уровней жизнеспособности изучаемого субъекта труда.

*Перспективы исследования.* Полученные результаты мы планируем сопоставить с объективными данными нашего дальнейшего исследования профессиональной жизнеспособности психологов-консультантов Горячей линии, что, как мы полагаем, послужит обнаружению фокусов управления жизнеспособностью организации и благополучия ее сотрудников. Даже по представленным в статье данным, можно говорить о некоторых мишенях внимания, имеющих значение для проведения профотбора, профобучения, командообразующих мероприятий и способов оптимизации рабочего процесса.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Тема жизнеспособности общества и человека становится все более и более актуальной в наше время стремительных и кардинальных перемен. Необходимость выживания и приспособления присутствует не только на уровне физиологических систем, но и на уровне востребованности определенных характеристик личности, сохранения и оптимизации индивидуальных навыков (у профессионалов), проектов, коллективов и социальных структур (в организациях). Сегодня жизнеспособность в профессиональной сфере подробно изучается в рамках организационной психологии в зарубежных работах, посвященных способности больших и малых предприятий прогнозировать, адаптироваться и конструктивно реагировать на изменения, которым подвергается профессиональная среда. В отечественной науке больше внимания уделяется изучению индивидуального уровня профессиональной жизнеспособности – благополучию, стрессоустойчивости и адаптации специалистов, особенно тех, кто подвержен влиянию сложных условий труда.

Анализируя профессиональную жизнеспособность, нельзя не учитывать то, что это многокомпонентный конструкт, включающий в себя характеристики отдельных лиц, групп, организаций и систем в целом, помогающий им продуктивно отвечать на различные изменения, не подвергаясь длительным регрессионным изменениям. Профессиональная жизнеспособность не только может, но и должна быть управляемой, для чего необходимо внимательное изучение способов формирования, поддержания и развития жизнеспособности как отдельного профессионала, так и организации в целом.

В нашем исследовании было показано, что следует выделять и изучать профессиональную жизнеспособность на организационном, межличностном и индивидуальном уровнях. На примере специалистов помогающей профессии, а именно психологов, работающих в области кризисного консультирования, нами были описаны факторы риска, снижающие жизнеспособность профессионалов, и факторы защиты, развивающие ее.

Мы предполагаем, что дальнейшие исследования помогут сформировать представление о том, какие компоненты жизнеспособности специалистов – представителей разных профессий помогающего типа являются наиболее значимыми, какие уязвимы, а также какие диагностические средства необходимы для их обнаружения. Особый интерес для перспективных исследований несомненно представляет изучение средств и технологий, способствующих поддержанию жизнеспособности специалиста на достаточном для его личностного и профессионального благополучия уровне.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Ананьев Б.Г.* Человек как предмет познания. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1968.



2. *Березовская Р.А.* Жизнеспособность и профессиональное благополучие личности // *Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты* / Отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 538-555.
3. Большой энциклопедический словарь. М.: Большая Российская энциклопедия; СПб: Норинт, 1999.
4. *Дикая Л.Г., Журавлев А.Л., Занковский А.Н.* Современное состояние и перспективы исследований адаптации и реализации профессионала в условиях непрерывных социально-экономических изменений // *Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда.* 2016. Т. 1. № 1. С. 7–48.
5. *Есинова Н.И.* Экономика труда и социально-трудовые отношения. Киев: Кондор, 2003.
6. *Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты* / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.
7. *Захарова Л.Н., Леонова И.С.* Типы конфликтов и стили поведения персонала как проявления жизнеспособности организации // *Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты* / Отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 612-626.
8. *Иванова Т.Ю.* Теория сохранения ресурсов как объяснительная модель возникновения стресса // *Психология. Журнал Высшей школы экономики.* 2013. Т. 10. № 3. С. 119–135.
9. *Купер К.Л., Дэйв Ф.Дж., О`Драйсколл М.П.* Организационный стресс. Теории, исследования и практическое применение. Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2007.
10. *Лактионова А.И.* Взаимосвязь жизнеспособности и социальной адаптации подростков: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2010.

11. *Лактионова А.И.* Взаимосвязь смысловых образований и рефлексивности с жизнеспособностью человека // Психологический журнал. 2017. Т. 38. № 5. С. 37–50.
12. *Лактионова А.И.* Жизнеспособность и социальная адаптация подростков. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017.
13. *Лактионова А.И., Махнач А.В.* Жизнеспособность как фактор адекватного профессионального самоопределения и социализации // Социальная психология труда: Теория и практика. Т. 1. / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлёв. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. С. 459–477.
14. *Лотарева Т.Ю.* Влияние социальной поддержки на формирование жизнеспособности профессионалов социальной сферы // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 570-581.
15. *Маркова А.К.* Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996.
16. *Махнач А.В., Дикая Л.Г.* О будущем феномена жизнеспособности в отечественной психологии // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 706-709.
17. *Махнач А.В.* Социокультурный экологический подход в исследовании жизнеспособности человека и семьи // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2014. № 3. С. 67-75.
18. *Махнач А.В.* Жизнеспособность человека и семьи: социально-психологическая парадигма. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.

19. *Махнач А.В.* Жизнеспособность человека как предмет изучения в психологической науке // Психологический журнал. 2017. Т. 38. № 4. С. 5–16.
20. *Махнач А.В.* Жизнеспособность человека: измерение и операционализация термина // Психологические исследования проблем современного российского общества / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. С. 54-83.
21. *Мюллер В.К.* Англо-русский словарь. М.: Советская энциклопедия, 1964.
22. *Нестерова А.А.* Социально-психологический конструкт к пониманию конструкта «жизнеспособность личности» // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 71-87.
23. *Нестерова А.А.* Феноменология жизнеспособности личности в трудных жизненных ситуациях // Новое в психолого-педагогических исследованиях. 2011. № 4. С. 51-62.
24. *Нестик Т.А.* Жизнеспособность социальной группы: основные подходы к изучению // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 176-192.
25. *Плющева О.А.* Субъективное представление специалистов помогающих профессий о критериях своей жизнеспособности // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2016. № 3 (51). С. 87-93.
26. *Рыльская Е.А.* К вопросу о психологической жизнеспособности человека: концептуальная модель и эмпирический опыт //

- Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2011. Т. 8. № 3. С. 9-38.
27. *Сыманюк Э.Э., Печеркина А.А.* Жизнеспособность как предиктор конструктивного профессионального развития // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.
  28. *Шеффи Й.* Жизнестойкое предприятие: как повысить надежность цепочки поставок и сохранить конкурентное преимущество. М.: Альпина Бизнес Букс, 2006.
  29. *Bronfenbrenner U.* The ecology of human development. Cambridge: Harvard University Press, 1979.
  30. *Coutu D.L.* How Resilience Works // Harvard Business Review. 2002. V. 80. № 5. P. 46-51.
  31. *Everly G.* Building a resilient organizational culture // Harvard Business Review. 2011. V. 24. №6. P. 10-15.
  32. *Hamel G., Valikangas L.* The quest for resilience // Harvard Business Review. 2003. V. 81. P. 52-63.
  33. *Makhnach A.V., Laktionova A.I.* Social and cultural roots of Russian youth resilience interventions by the state, society, and the family // Handbook for working with children and youth: Pathways to resilience across cultures and contexts / M. Ungar (Ed.). Thousand Oaks: Sage, 2005. P. 371-386.
  34. *Leiter M., Maslach C.* The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment // Journal of Organizational Behavior. 1988. V. 9. P. 297-308.
  35. *Reich J.W., Zautra A.J., Hall J.S.* Handbook of adult resilience. N.Y. - L.: The Guilford Press, 2010.

36. *Salanova M., Llorens S., Martínez I.M.* Contributions from positive organizational psychology to develop healthy and resilient organizations // *Papeles del Psicólogo / Psychologist Papers*. 2016. V. 37(3). P. 177-184.
37. *Sheffi Y.* Building a Resilient Supply Chain // *Harvard Business Review*. 2005. V.1. № 8. P. 1-4.

## **SPECIALIST' RESILIENCE IN THE CONTEXT OF PROFESSIONAL ACTIVITY**

© 2017 **Olga A. Plyushcheva**

*Post Graduate student, Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences,  
Moscow  
E-mail: plolal@yandex.ru*

This article examines the phenomenon of specialist' resilience in the professional field. The study of resilience has a definite relevance in the context of ongoing changes in the political, economic, social, and professional life. The survival of organizations, teams and professionals is a necessary key to maintaining a stable society and the health of its citizens, able to resist risk factors and occupational burnout. The article offers a review of levels of professional resilience that in the future will give the ability to manage changes and promote occupational health. Describes the results of research method of content analysis of protective factors and resource psychologists of the Hotline in oncology.

*Keywords:* resilience, professional resilience, occupational health, burnout, organization, team, specialist, risk factors, protective factors.

Библиографическая ссылка на статью:

Плющева О.А. Жизнеспособность специалиста в контексте профессиональной деятельности // *Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда*. 2017. Т. 2. № 3. С. 155–183

Адрес статьи:

<http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document260.pdf>