

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ ЖИЗНЕСПОСОБНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА

### ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ВОСТРЕБОВАННОСТЬ КАК ФАКТОР ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ПРОФЕССИОНАЛА<sup>4</sup>

© 2018 г. Д. Л. Петрович, А. А. Обознов, И. В. Кожанова

\* *Кандидат психологических наук, ассоциированный научный сотрудник,  
Институт психологии РАН, г. Москва  
E-mail: dlpe@mail.ru*

\*\* *Доктор психологических наук, главный научный сотрудник, Институт  
психологии РАН, г. Москва  
E-mail: aao46@mail.ru*

\*\*\* *Кандидат психологических наук, проректор по учебной и научной работе,  
Приволжский институт повышения квалификации ФНС России,  
г. Нижний Новгород  
E-mail: mn-bo3@mail.ru*

В статье рассмотрен вопрос о взаимосвязи показателей психологического благополучия профессионала и его субъективной профессиональной востребованности. В эмпирическом исследовании с участием 297 сотрудников налоговой службы установлена тесная корреляционная связь между этими показателями. Делается вывод о «пересечении» содержания понятий психологического благополучия профессионала и субъективной профессиональной востребованности. По результатам однофакторного дисперсионного анализа, показано влияние уровня субъективной профессиональной востребованности на уровень психологического благополучия, а также обратное влияние. Обосновывается необходимость дальнейших исследований психологических понятий с «пересекающимся» содержанием.

---

<sup>4</sup> Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, грант № 18-013-01021

*Ключевые слова:* психологическое благополучие, профессионал, субъективная профессиональная востребованность, «пересекающиеся» понятия.

## ВВЕДЕНИЕ

Проблема благополучия (well-being) остаётся одной из центральных в позитивной психологии. Феномен психологического благополучия исходно рассматривался как субъективная сторона позитивной жизни. Родоначальник академической позитивной психологии М. Селигман отмечал, что общая структура позитивной жизни включает три уровня, которые образуют иерархию. Первый уровень – приятная жизнь – это то, что наиболее очевидно. Речь идет о балансе эмоций, о преобладании положительных над отрицательными эмоциями. Достижение второго уровня – хорошая жизнь – предполагает использование человеком своих сильных сторон. Третий уровень – осмысленная жизнь – вносит больший вклад в переживание психологического благополучия, чем собственно эмоциональный баланс. При этом главным источником благополучия человека выступает его участие в осмысленных проектах и вовлеченность в значимые отношения (Леонтьев, 2012).

В последние годы происходит расширение исследований психологического благополучия человека в различных областях жизнедеятельности, в том числе и профессиональной сфере. Профессиональная деятельность может рассматриваться как осмысленный проект, участие в котором потенциально является для человека одним из главных источников психологического благополучия. Личностный смысл профессиональной деятельности соотносится с широким спектром мотивом человека, включая мотивы обеспечения жизнедеятельности, саморазвития и самореализации, альтруистические, коммуникативные и другие мотивы.

## ПРОБЛЕМА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ

В настоящее время в исследованиях проблемы психологического благополучия наиболее используемой является модель, которую предложила американский психолог К. Рифф (Шевеленкова, Фесенко, 2005). Согласно этой модели, структура психологического благополучия включает 6 компонентов: «самопринятие» – позитивная оценка себя, собственных достижений и возможностей; «позитивные отношения с окружающими» – наличие благоприятного социального окружения; «автономия» – обладание определенной свободой в выборе способов поведения и действий; «управление окружающей средой» – возможность контроля происходящих вокруг изменений; «цель в жизни» – наличие значимых для человека жизненных устремлений; «личностный рост» – развитие личностных качеств и способностей.

Перечисленные компоненты указывают на собирательный характер понятия психологического благополучия, которое объединяет в суммарный показатель разнородные и разнокачественные компоненты – осознанные отношения и самоотношения, принятие решения (выбор действий), личностные качества, социальное окружение. С помощью суммирования количественных показателей этих компонентов мы получаем общий показатель, который обозначается «психологическое благополучие». Возникает вопрос: существует ли у понятия психологического благополучия фиксируемый эмпирический референт? Таким эмпирическим референтом может считаться относительно устойчивое во времени (месяцы, годы) осознанное переживание, выражающее успешность функционирования человека в социальной среде, сопровождающееся доверительным отношением к миру, позитивным самоотношением, благоприятным эмоциональным фоном, оптимальным функциональным состоянием организма и психики (Бессонова, Броневицкий, 2016). При этом,

указанные выше компоненты, включенные в модель К. Рифф, рассматриваются в роли источников осознанного субъективного переживания позитивной жизни, т.е. психологического благополучия.

Приведенные выше рассуждения в полной мере относятся к исследованиям проблемы психологического благополучия в профессиональной сфере, которое часто называется, как профессиональное благополучие. На наш взгляд, понятие профессионального благополучия существенно шире, а психологическое благополучие в профессиональной сфере есть субъективная сторона профессионального благополучия. Следует признать, что используемое в названии данной статьи термин психологическое благополучие профессионала также не является в полной мере удачным. Дело в том, что профессионал понимается нами как человек, включенный в профессиональную деятельность, хотя распространено пониманием профессионала как специалиста, достигшего требуемого квалификационного уровня. В дальнейшем изложении мы будем использовать понятия психологического благополучия в профессиональной сфере, профессионального благополучия и психологического благополучия профессионала как синонимичные.

В своем аналитическом обзоре Р. А. Березовская, рассматривая проблемы и перспективы исследований профессионального благополучия, особо выделила модель, которую разработал П. Варр. В его модели профессиональное благополучие рассматривается как обусловленная условиями и содержанием профессиональной деятельности психологическая структура, включающая 4 первичных компонента: «эмоциональное благополучие», «стремление к росту и развитию», «автономия» и «компетентность». Полученные по этим компонентам показатели затем суммируются в интегральный показатель «общее функционирование», характеризующий субъективную сторону позитивного образа жизни личности профессионала. Позже голландские

исследователи на основе обобщения моделей К. Рифф и П. Варра предложили многомерную модель профессионального благополучия, включив в неё ещё и компонент, предполагающий учёт смыслов для человека выполняемой профессиональной деятельности (Березовская, 2016).

Необходимость включения компонента «компетентность» определяется тем, что освоенность профессиональных знаний, умений и навыков является необходимой предпосылкой успешного выполнения деятельности и, тем самым, переживания психологического благополучия. Обоснование включения «смыслового» компонента рассматривалось выше.

Намечающаяся тенденция к расширению состава компонентов определяет актуальность исследований, показывающих роль вновь вводимого компонента в достижении психологического благополучия профессионала.

Цель данного исследования заключается в рассмотрении субъективной оценки человеком своей профессиональной востребованности в качестве фактора психологического благополучия.

#### ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ВОСТРЕБОВАННОСТЬ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ ПРОФЕССИОНАЛА

В исследованиях Е. В. Харитоновой выделяются 4 основных подхода к изучению социально-психологической востребованности личности: 1) анализ востребованности специалистов как необходимого условия эффективности экономической (государственной и региональной) политики; 2) оценка востребованности специалистов в контексте функционирования рынка труда; 3) исследование востребованности личности в контексте реализации профессионального потенциала персонала в организации; 4) анализ востребованности как характеристики личности профессионала. В рамках последнего подхода под профессиональной востребованностью понимается система отношений

личности к себе как к значимому для других людей профессионалу; как к компетентному профессионалу, способному справиться со сложными задачами; как профессионалу, оценивающему результаты своей работы как общественно полезные; удовлетворенному степенью реализации своего профессионального потенциала и т.п. (Харитонов, 2014).

По результатам исследований Ю. В. Бессоновой, проведенных на выборках представителей опасных профессий (лётчики, пожарные, спасатели, машинисты локомотивных бригад, всего 815 человек), установлена тесная прямая взаимосвязь показателей психологического благополучия, которые определялись по опроснику «Психологическое благополучие» К. Рифф, с самооценками своей профессиональной востребованности (далее субъективная профессиональная востребованность), которая определялась по опроснику «Профессиональная востребованность личности» Е. В. Харитоновой. Представители опасных профессий с высокими показателями компонентов психологического благополучия отличались и более высокой субъективной профессиональной востребованностью. Так, высокие показатели компонентов «управление средой» и «личностный рост» тесно связаны с высокими самооценками конструктов «степень реализации профессионального потенциала» и «отношение к себе как компетентному и авторитетному профессионалу»; высокие показатели компонента «позитивные отношения с окружающими» – с высокими самооценками конструкта «переживания профессиональной востребованности и компетентности»; высокие показатели компонента «автономия» – с высокими самооценками конструкта «принадлежность к профессиональному сообществу»; высокие показатели компонента «самопринятие» – с высокими самооценками конструкта «оценка результатов профессиональной деятельности». Представители опасных профессий с низкими показателями компонентов благополучия отличались

и более низкими самооценками конструкторов своей субъективной профессиональной востребованности (Бессонова с соавторами, 2018).

Таким образом, у представителей опасных профессий имеется содержательная взаимосвязь выраженности переживаний психологического благополучия и субъективной профессиональной востребованности: профессионалы, которые высоко оценивают собственное психологическое благополучие, считают себя и более востребованными. И наоборот, профессионалы, которые низко оценивают собственное психологическое благополучие, считают себя менее востребованными.

#### ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СУБЪЕКТИВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ВОСТРЕБОВАННОСТИ КАК ФАКТОРА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ

Для проверки предположения о роли субъективной профессиональной востребованности как фактора психологического благополучия профессионала нами было проведено эмпирическое исследование представителей неопасной профессии – сотрудников территориальных налоговых органов.

*Методика исследования.* Для изучения психологического благополучия работников применялась первичная версия методики оценки профессионального благополучия (МОПБ), которая была апробирована в исследовании Е.И. Рут (2016). Данная методика является модификацией русскоязычного варианта опросника психологического благополучия К. Рифф в адаптации Л. В. Жуковской, Е. Г. Трошихиной. Методика МОПБ прошла проверку критериальной валидности и синхронной надежности 6-и компонентной модели психологического благополучия К. Рифф. Методика МОПБ включает 6 шкал: «Автономность в профессиональной деятельности», «Удовлетворенность уровнем компетентности», «Удовлетворенность профессиональными достижениями», «Профессиональный рост», «Профессиональные цели», «Позитивные



отношения в коллективе», а также общий (суммарный) показатель профессионального благополучия.

Для изучения субъективной профессиональной востребованности работников налоговой службы использовался опросник «Профессиональная востребованность личности» (ПВЛ), разработанный Е. В. Харитоновой (2014). Опросник включал 8 шкал: «Удовлетворенность реализацией профессионального потенциала», «Принадлежность к профессиональному сообществу», «Переживание профессиональной востребованности», «Профессиональная компетентность», «Профессиональный авторитет», «Оценка результатов профессиональной деятельности», «Отношение других», «Самоотношение», а также общую (суммарную) шкалу, которая позволяет оценивать общий уровень сформированности системы отношений личности к себе как значимому для других профессионалу.

Для обработки и анализа полученных эмпирических данных использовались корреляционный анализ (коэффициент корреляции Спирмена  $r$ ) и однофакторный дисперсионный анализ (ANOVA).

*Выборка.* В исследовании приняли участие 297 сотрудников территориальных налоговых органов. Возраст сотрудников составлял от 22 до 62 лет, в том числе в возрасте менее 30 лет – 25% выборки. Трудовой стаж в налоговой службе составлял от 1 года до 34 лет, в том числе менее трех лет – 18% выборки. Руководители подразделений (заместители руководителей Управлений, начальники инспекции, заместители начальников инспекции, начальники отделов, заместители начальников отделов) составили 23%, специалисты – 77% выборки. Женщины составили 70%, а мужчины – 30% обследованной выборки.

*Результаты исследования.* Представленные в таблице данные корреляционного анализа указывают на тесную прямую взаимосвязь показателей всех шкал МПОб и ПВЛ. Этот факт указывает на совпадение



субъективных оценок сотрудниками налоговой службы психологического благополучия и профессиональной востребованности. Как и следовало ожидать, наибольшие значения коэффициентов корреляции отмечаются по общим (суммарным) показателям психологического благополучия и субъективной профессиональной востребованности. Отметим, что общий показатель субъективной профессиональной востребованности наиболее тесно связан с двумя шкалами методики оценки психологического благополучия – шкалой «Удовлетворенность уровнем компетенции» ( $r = 0,622$ ) и шкалой «Удовлетворенность уровнем достижений» ( $r = 0,615$ ). То есть, теснота связей между общим показателем субъективных оценок профессиональной востребованности и указанными шкалами психологического благополучия приближается к тем значениям коэффициента  $\alpha$ -Кронбаха, при которых допускается объединение каждой из этих шкал с общим показателем субъективных оценок профессиональной востребованности.

**Таблица.** Корреляционные связи между шкалами «Методика оценки профессионального благополучия» – МОПБ (Рут, 2016) и опросника «Профессиональная востребованность личности» – ПВЛ (Харитоновна, 2014)

Шкалы опросника ПВЛ	Шкалы МОПБ						
	А	УУК	УУД	ПР	ПЦ	ПОК	ОПБ
Удовлетворенность реализацией профессионального потенциала	0,107	0,550***	0,586***	0,255***	0,411***	0,345***	0,553***
Переживание профессиональной востребованности	0,079	0,449***	0,526***	0,275***	0,459***	0,374***	0,531***
Принадлежность к профессиональному сообществу	0,298***	0,505***	0,468***	0,214***	0,280***	0,293***	0,520***
Профессиональная компетентность	0,301***	0,624***	0,509***	0,268***	0,341***	0,231***	0,549***
Профессиональный авторитет	0,263***	0,475***	0,507***	0,201***	0,369***	0,338***	0,531***

Оценка результатов профессиональной деятельности	0,235***	0,552***	0,583***	0,326***	0,461***	0,368***	0,625***
Отношение других	0,156**	0,379***	0,373***	0,183**	0,328***	0,450***	0,470***
Самоотношение	0,197***	0,516***	0,522***	0,268***	0,387***	0,331***	0,555***
Общий показатель профессиональной востребованности	0,233***	0,622***	0,615***	0,295***	0,453***	0,417***	0,657***

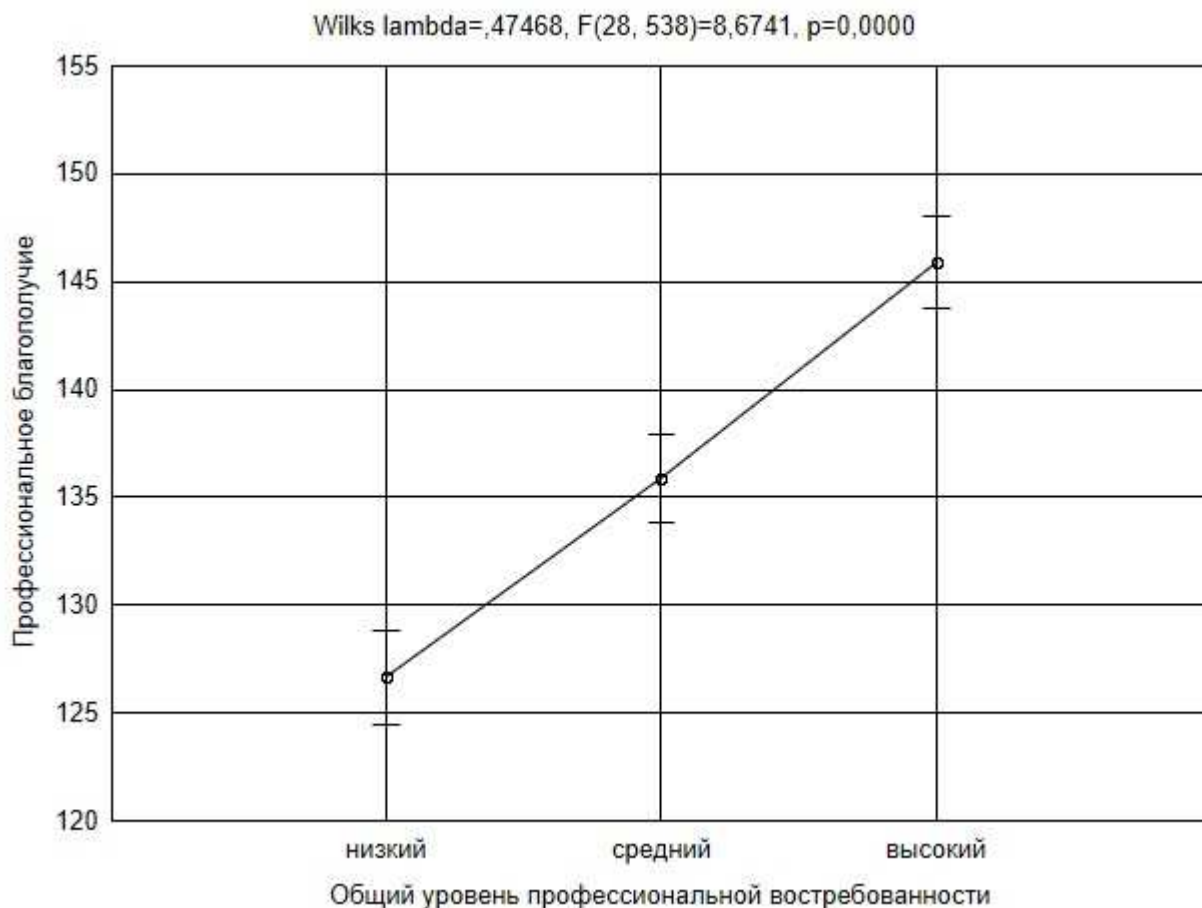
*Примечание.* \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Подчеркнуты значения коэффициентов корреляции общих показателей опросника ПВЛ и МОПБ.

Условные обозначения шкал опросника МОПБ: А – «Автономность», УУК – «Удовлетворенность уровнем компетентности», УУД – «Удовлетворенность уровнем достижений», ПР – «Профессиональный рост», ПЦ – «Профессиональные цели», ПОК – «Позитивные отношения в коллективе», ОПП – «Общий показатель благополучия»

С другой стороны, значения коэффициентов корреляции общего показателя психологического благополучия с показателями всех шкал опросника субъективной профессиональной востребованности находятся в диапазоне  $r = 0,470 - 0,625$ , что также подтверждает тесную взаимосвязь этих показателей. Нельзя не отметить и тесную взаимосвязь общих (суммарных) показателей профессионального благополучия и профессиональной востребованности – коэффициент их корреляции  $r = 0,657$ . С содержательной точки зрения, приведенные данные свидетельствуют о том, что понятия профессионального благополучия (психологического благополучия профессионала) и субъективной профессиональной востребованности содержат общие звенья.

Следующий шаг состоял в установлении того, ограничиваются ли связи между показателями профессионального благополучия и субъективной профессиональной востребованности корреляционными зависимостями или же они имеют ещё и характер влияния одних показателей на другие. По данным однофакторного дисперсионного анализа (ANOVA) установлено влияние уровня профессиональной востребованности личности на выраженность общего показателя психологического благополучия (см. рисунок).



**Рисунок.** Влияние общего уровня профессиональной востребованности личности на общий показатель профессионального благополучия.

Оценка человеком своей профессиональной востребованности может рассматриваться в качестве фактора его психологического благополучия. Интересно, что дополнительная проверка подтвердила и обратное влияние общего уровня профессионального благополучия на уровень субъективной профессиональной востребованности.

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итог проведенного исследования нельзя свести к эмпирическому подтверждению влияния субъективных оценок профессиональной востребованности на профессиональное благополучие сотрудников налоговой службы, а также установленному соответствию результатов нашего исследования с приведенными выше результатами о тесной взаимосвязи показателей психологического благополучия и субъективной

профессиональной востребованности представителей опасных профессий. Не менее важным следствием проведенного исследования является, на наш взгляд, постановка вопроса о «пересекающихся» по содержанию понятиях: профессиональное благополучие, субъективная профессиональная востребованность, жизнеспособность профессионала (Дикая с соавторами, 2018; Махнач, 2017; Плющева, 2017), качество трудовой жизни (Рябов, 2018), а также близкие к ним по содержанию общепсихологические понятия психологического здоровья, психологической безопасности. Всё более расширяющийся круг «пересекающихся» понятий в психологии свидетельствует об актуальности указанного вопроса.

#### ЛИТЕРАТУРА

- Березовская Р.А.* Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований // Психологические исследования. 2016. Т. 9. № 45. Ст. 2. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 23.12.2018).
- Бессонова Ю.В., Броневицкий Г.Г.* Психологическое благополучие у представителей опасных профессий / Психологические исследования личности: история, современное состояние, перспективы / Отв. ред. М.И. Воловикова, А.Л. Журавлев, Н.Е. Харламенкова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 327-351.
- Бессонова Ю.В., Обознов А.А., Петрович Д.Л.* Психологическое благополучие профессионала в организациях повышенного риска // Труды Третьей Международной научно-практической конференции «Человеческий фактор в сложных технических системах и средах» (Эрго-2018). Санкт-Петербург, 4–7 июля 2018 / Под ред. А.Н. Анохина, А.А. Обознова, П.И. Падерно, С.Ф. Сергеева. СПб.: СПбГЭТУ «ЛЭТИ», Межрегиональная эргономическая ассоциация, 2018. С. 627-635.

- Дикая Л.Г., Махнач А.В., Лактионова А.И.* Индивидуальные и социально-психологические факторы жизнеспособности профессионала // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2018. Т. XV. Вып. 4. С. 137-146.
- Леонтьев Д.А.* Позитивная психология – повестка дня нового столетия // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2012. Т. 9. № 4. С. 36–58.
- Махнач А.В.,* Теоретические основания методов оценки жизнеспособности профессионала//Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 1. С. 23-53.
- 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
- Рут Е.И.* Профессиональное благополучие сотрудников коммерческих организаций: критерии и методика оценки: Дис. ... магистра. СПб.: Санкт-Петербургский гос. ун-т, 2016.
- Рябов В.Б.* Качество трудовой жизни и профессиональное благополучие // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018, Т.3, №2. С.79-95.
- Харитонова Е.В.* Психология социально-профессиональной востребованности личности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014.
- Шевеленкова Т.Д., Фесенко Т.П.* Психологическое благополучие личности // Психологическая диагностика, 2005. №3. С. 95-121.

Статья поступила в редакцию: 20.11.2018. Статья опубликована: 28.12.2018

## PROFESSIONAL DEMAND AS A FACTOR OF PROFESSIONAL PSYCHOLOGICAL WELL-BEING

© 2018 Daria L. Petrovich\*, Alexander A. Oboznov\*\*, Irina V. Kozhanova\*\*\*

\* *Ph.D., Associate Researcher, Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow;*  
*E-mail: dlpe@mail.ru*

\*\* *Doctor of Psychology, Chief Researcher at the Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences;*  
*E-mail: aao46@mail.ru*

\*\*\* *Ph.D., Vice-Rector for Academic and Scientific Work of the Volga Institute for Advanced Studies of the Federal Tax Service of Russia, Nizhny Novgorod*  
*E-mail: mn-bo3@mail.ru*

The article deals with the question of the relationship of indicators of psychological well-being of a professional and his subjective professional demand. The empirical study of 297 employees of the tax service established a close correlation between these indicators. The conclusion is made about the "intersection" of the content of the concepts of psychological well-being of a professional and subjective professional demand. According to the results of univariate analysis of variance, the influence of the level of subjective professional demand on the level of psychological well-being, as well as the reverse effect. The necessity of further studies of the psychological concepts of "overlapping" content.

*Keywords:* psychological well-being, professional, subjective professional demand, "overlapping" concepts.

Библиографическая ссылка на статью:

Петрович Д.Л., Обознов А.А., Кожанова И.В. Профессиональная востребованность как фактор психологического благополучия профессионала // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 4. С. 115-128.

Адрес статьи:

<http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document414.pdf>