

## ГЛАВА 2

# ЖИЗНЕСПОСОБНОСТЬ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ ЛИЧНОСТИ\*

Р. А. Березовская

Феномен «профессионального благополучия» является относительно новым для психологической науки: несмотря на широкий спектр теоретических подходов, содержательно связанных с изучением феномена психологического благополучия личности, эта проблема до сих пор не получила целостного и систематического научного анализа в контексте профессиональной деятельности. Как предмет научного исследования в зарубежной психологии он появился в конце 80-х годов XX в.; в отечественной психологии публикаций, рассматривающих благополучие личности на рабочем месте или в организационном контексте, крайне мало. В многочисленных исследованиях, представленных в англоязычной литературе, наблюдается существенное разнообразие в терминах, описывающих данный феномен (*occupational well-being, employee well-being, work-related well-being, job-related well-being, well-being at work/workplace*). Также в литературе можно встретить упоминание и описание таких психологических конструктов, описывающих разные аспекты позитивного функционирования человека в организационном и профессиональном контекстах, как состояние потока, процессуальная мотивация, сопричастность работе, страстная приверженность работе, организационная лояльность, гражданское поведение, экстраролевое поведение, счастье в работе и др. Все перечисленные понятия объединяет то, что в их описании присутствуют позитивные установки и позитивные переживания, связанные с деятельностью. Это отражает, с одной стороны, растущий интерес к данной проблематике, а с другой стороны – многообразие принципов и путей исследования, а также неустойчивость концептуального аппарата, который используется в рассматриваемой области.

Исследования благополучия в настоящее время являются мейнстримом как в организационной психологии, так и в *психологии профессионального здоровья*, цель которой – изучение социально-психологических и организационных аспектов сложного динамического взаимодействия между работой и здоровьем человека, а также содействие в создании здоровых рабочих мест (Березовская, 2016; Houdmont et al., 2012). Профессиональное благополучие

---

\* Работа выполнена при финансовой поддержке гранта РГНФ № 15-06-10638.

может быть рассмотрено как интегральный критерий профессионального здоровья, которое определяется как «процесс сохранения и развития регуляторных свойств организма, его физического, психического и социального благополучия, обеспечивающих высокую надежность профессиональной деятельности, профессиональное долголетие и максимальную продолжительность жизни» (Разумов, 1996, с. 26). Профессиональное здоровье, в свою очередь, выступает в качестве системного свойства субъекта деятельности и обеспечивает не только его работоспособность и эффективность, но и является условием и предпосылкой сбалансированного профессионального развития специалиста во всех условиях протекания профессиональной деятельности (Вербина, 2010; Митина, 2005; Шингаев, 2011).

*Определение понятия и модели профессионального благополучия.* Анализ отечественных публикаций показывает, что в научной литературе представлены различные варианты толкования понятия «профессиональное благополучие», которое рассматривается как критерий профессиональной идентичности (Шамянов, 2008); как процесс и состояние, интегрально отражающие условия и содержание профессиональной деятельности, а также отношение субъекта труда к ее результатам (Бояркин и др., 2007); как интегральное образование, структуру которого составляют связанные с работой положительные эмоции и чувства, а также осознаваемые субъектом ценности и смысл профессиональной деятельности (Бородкина, 2012); как результат направленности специалиста на позитивное функционирование в условиях профессиональной деятельности, достигнутый посредством саморазвития личностных качеств, как переживание удовлетворенности ее результатами (Минюрова, Заусенко, 2013). Разные дефиниции указывают на многоплановость проблемы изучения психологического благополучия в профессиональной сфере.

В зарубежной психологии одним из наиболее известных подходов к изучению благополучия в контексте профессиональной деятельности является модель П. Варра, которая была разработана в конце 1980-х годов по аналогии с моделью К. Рифф и рассматривает благополучие не в целом, а в контексте профессиональной деятельности как обусловленное ее условиями и содержанием. Автор считает, что структуру профессионального благополучия формируют четыре первичных компонента: эмоциональное благополучие, стремление к росту и развитию, автономия и компетентность – которые затем обобщаются в один интегральный показатель «общее функционирование», характеризующий личность профессионала в целом (Warr, 2007). Особое внимание автор уделяется такому компоненту, как эмоциональное профессиональное благополучие. П. Варр был первым, кто адаптировал модель эмоционального благополучия с учетом контекста профессиональной деятельности. По аналогии с двухмерной круговой моделью эмоционального опыта Дж. Рассела модель профессионального эмоционального благополучия включает классификацию эмоций, связанных с работой, в соответствии с такими характеристиками, как «удовольствие» и «уровень психического возбуждения».

В модели предлагается рассматривать эмоциональное благополучие, принимая во внимание не только содержание, но и интенсивность связанных

с работой чувств, в соответствии с тремя ключевыми измерениями: (1) удовольствие–отсутствие удовольствия, (2) комфорт–тревожность, и (3) энтузиазм–депрессия. Следует также отметить, что ось «удовольствие» считается более важным параметром эмоционального благополучия, чем ось «возбуждение», поэтому форма модели имеет эллиптическую форму, а не форму круга (Березовская, 2016). Полюса оси «уровень психического возбуждения» не конкретизированы, так как, по мнению автора, она не является эмпирическим индикатором общего уровня эмоционального благополучия и непосредственно его не характеризует: ее роль в модели обусловлена тем, что данная ось позволяет рассматривать оттенки проявления переживаемых эмоций и чувств.

Классификация типов профессионального благополучия А. Баккера и В. Улеманса также может служить примером часто цитируемого в зарубежных научных публикациях подхода к выделению типов субъективного благополучия в контексте профессиональной деятельности. Авторы предлагают выделять следующие типы эмоционального благополучия: увлеченность работой, удовлетворенность работой, выгорание, трудоголизм (Bakker, Oerlemans, 2011). Предложенная классификация типов по аналогии с моделью П. Варра представляет собой модификацию модели Дж. Рассела и основана на двух критериях (см. рисунок 1): уровень удовлетворенности работой, полюсы оси представлены параметрами «удовольствие» и «отсутствие удовольствия»; и уровень активности, демонстрируемой человеком в профессиональной деятельности, полюсы оси «высокая активность» и «низкая активность».

Многомерная модель профессионального благополучия, разработанная голландскими исследователями на основе обобщения подходов К. Рифф и П. Вар-



Рис. 1. Типы субъективного профессионального благополучия (Bakker, Oerlemans, 2011)

ра, предполагает выделение следующих компонентов профессионального благополучия (van Horn et al., 2004): 1) эмоциональный компонент, который рассматривается более широко, чем просто совокупность эмоций различной модальности (включает показатели отсутствия эмоционального истощения, удовлетворенности работой, а также организационную лояльность); 2) когнитивный компонент показывает уровень познавательной усталости и характеризует состояние когнитивных функций работника (например, способность воспринимать новую информацию или сконцентрироваться на своей работе); 3) поведенческий компонент включает два показателя – качество межличностных взаимоотношений (в том числе с коллегами по работе) и отсутствие признаков деперсонализации (обезличенного или негативного отношения к людям, с которыми работает профессионал); 4) мотивационный компонент предполагает учет таких критериев профессионального благополучия, как уровень автономности специалиста, его стремление к профессиональному росту и развитию, наличие осознаваемых целей и смыслов выполняемой деятельности, а также уровень его профессиональной компетентности; 5) психосоматический компонент характеризует наличие или отсутствие психосоматических жалоб, например, головных болей и болей в спине (данное измерение было добавлено, так как многочисленными эмпирическими исследованиями доказана тесная взаимосвязь между соматическими жалобами и уровнем субъективного благополучия).

*Факторы профессионального благополучия личности.* Перейдем теперь к краткому описанию факторов, оказывающих влияние на профессиональное благополучие, изучению которых в научных публикациях уделяется достаточно большое внимание. При этом следует отметить, что большинство зарубежных работ опирается на традиции экологического подхода к изучению профессионального стресса и здоровья, в основе которого лежит парадигма соответствия в системе «личность–среда». В этой парадигме профессиональное здоровье и благополучие рассматриваются как результат баланса между требованиями окружающей среды (физической, трудовой, социальной) и имеющимися у человека ресурсами, т. е. акцент делается на организационные факторы и факторы, связанные с условиями и содержанием деятельности. Основные подходы к изучению характеристик рабочей среды, которые используются в исследованиях профессионального благополучия в зарубежной психологии, – это модель требований и контроля Р. Карасека (Karasek, 1979); модель характеристик работы Р. Олдхэма и Г. Р. Хакмана (Hackman, Oldham, 2005); модель дисбаланса усилий и подкрепления И. Зигриста (Siegrist, 1996); а также модель рабочих требований и ресурсов (Demerouti, 2001).

В отличие от зарубежных исследований в отечественных публикациях при рассмотрении факторов профессионального благополучия основное внимание уделяется не средовым, а личностным факторам. Так, например, в диссертационном исследовании И. В. Заусенко представлены результаты анализа личностных детерминант психологического благополучия педагогов. Автор рассматривает личностные качества в континууме «мотивирующие–стабилизирующие»: к стабилизирующим детерминантам психологического благополучия педагогов, которые характеризуют устойчивость функциони-

рования личности и субъектный уровень ее проявления, отнесены жизнестойкость, карьерная устойчивость/жизнеспособность, уверенность в себе, низкая внутренняя конфликтность. В исследовании было доказано, что наличие у специалиста данных качеств определяет направленность его активности на самовосстановление, саморазвитие и длительное эффективное функционирование в профессии (Заусенко, 2012).

Таким образом, профессиональное благополучие имеет множественную детерминацию, следовательно, и меры, направленные на его сохранение и укрепление могут быть использованы для развития различных ресурсов. На наш взгляд, феномен жизнеспособности в этом контексте заслуживает особого внимания, так как он может быть рассмотрен и как средовая (организационная жизнеспособность), и как личностная детерминанта (жизнеспособность сотрудника) психологического благополучия личности в профессиональной деятельности.

### **Исследования жизнеспособности в контексте профессиональной деятельности**

Анализ концептуальных и методологических подходов к изучению жизнеспособности (resilience) не входит в задачи нашей работы; однако научный подход к изучению жизнеспособности предполагает необходимость ее определения. Обобщив точки зрения разных авторов (Лактионова, 2013; Махнач, 2012; Нестерова, 2011; Рьльская, 2014; Bonanno, 2004; Fletcher, Sarkar, 2013; Reich et al., 2010; Zellars et al. 2011), мы выделили основные моменты, важные в контексте рассматриваемой нами темы: 1) жизнеспособность определяется как устойчивая диспозиция, системное качество и/или интегральная характеристика личности человека; 2) жизнеспособность связана с возможностью и умениями человека использовать внутренние и внешние (средовые) ресурсы; 3) функциональная роль жизнеспособности выражается не только в преодолении трудных/неблагоприятных жизненных ситуаций, но и в своевременности решения нормативных жизненных задач; 4) жизнеспособность ведет к сохранению системной целостности личности и ее психологического благополучия; 5) жизнеспособность не только обеспечивает возвращение личности на докризисный уровень функционирования, но и может приводить и к посткризисному личностному росту; 6) жизнеспособность – это многокомпонентный конструкт, который характеризуется множественной детерминацией, т. е. на нее могут оказывать влияние факторы как на уровне личности, так и на макро- и микроуровне; 7) критериями жизнеспособности выступают удовлетворенность жизнью, успешность в различных сферах жизнедеятельности, а также осознание человеком своей востребованности.

Исследование проблемы общей жизнеспособности человека предполагает необходимость учета способностей преодолевать трудные жизненные ситуации, возникающие в различных сферах жизнедеятельности, в том числе и в профессиональной деятельности. К сожалению, в настоящее время в отечественной научной литературе крайне мало работ, рассматривающих вопросы профессиональной жизнеспособности (Валиева, 2014; Кондратенко,

2010; Рыльская, 2009, 2013; Третьяков, 2006). В то же время есть понимание того, что перспектива исследования жизнеспособности в контексте профессионализации как важной части жизненного пути человека является многообещающей (Рыльская, 2014).

Кратко остановимся на тех отечественных и зарубежных исследованиях, в которых проблема жизнеспособности рассматривается в контексте профессиональной деятельности. Анализ научных публикаций показал, что условно можно выделить три уровня анализа данного феномена: организационный, межличностный (групповой) и индивидуальный (Reich et al., 2010).

*Организационный уровень исследований профессиональной жизнеспособности.* В зарубежных исследованиях при изучении жизнеспособности в контексте профессиональной деятельности фокус исследования направлен на рассмотрение данного феномена с позиции организационной перспективы. Жизнеспособность организации определяется как функция управления нарушениями нормального процесса организационного функционирования и способность восстанавливать динамически устойчивое состояние в сложной среде, что является условием достижения организационных целей, связанных как с производством, так и с безопасностью (Hodliffe, 2014; McManus et al., 2008; Tillement et al., 2009). Актуальность темы жизнеспособности в организационном контексте обусловлена условиями функционирования компаний в настоящее время, которые характеризуются постоянно возрастающей сложностью, внедрением новых технологий, неопределенностью, изменчивостью и глобальной конкуренцией.

А. ван Бреда предлагает использовать термин «жизнеспособность на рабочем месте», которое по аналогии с жизнеспособностью семьи, определяется им как «характеристики, свойства и особенности рабочих мест, направленные на сохранение устойчивости в условиях изменений и поддержание адаптированности в условиях кризиса» (van Breda, 2011, p. 39).

В обобщенном варианте жизнеспособность организации включает следующие качества: (а) способность адаптироваться в сложных или 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 (Baird et al., 2013; Lengnick-Hall et al., 2011; van Breda, 2011).

В отечественных публикациях тема организационной жизнеспособности пока не представлена. Однако А. А. Нестерова отмечает, что современные исследователи используют понятие «жизнеспособность» в качестве определения сущностной характеристики таких объектов изучения, как поколение, большая социальная группа, социальные институты или общество (Нестерова, 2011). На наш взгляд, тема жизнеспособности организации также нуждается в отдельном осмыслении как на теоретико-методологическом, так и на эмпирическом уровне. В качестве рабочего определения может быть предложен вариант, в основе которого лежит определение жизнеспособности общества, предложенного А. В. Махначом: жизнеспособность организации может быть рассмотрена как степень реализации на рабочем месте потреб-

ностей сотрудников в безопасности, здоровье, обучении, развитии и самореализации (Махнач, 2014).

*Групповой (или межличностный) уровень исследований профессиональной жизнеспособности.* Организационные исследования жизнеспособности, проводимые группой исследователей из Новой Зеландии с 2004 г. (Resilient Organisations, 2015), позволили выделить основные индикаторы жизнеспособности организации, к которым относятся, в частности, показатели, определяющие данный феномен на групповом уровне: 1) характеристики сетей контактов и межличностных отношений; 2) особенности лидерства.

Следует отметить, что, к сожалению, исследование жизнеспособности на групповом уровне (team resilience) пока недостаточно. Жизнеспособность группы (команды) рассматривается как динамичный, психосоциальный процесс, который защищает ее от потенциально негативных последствий стрессов, возникающих в групповой деятельности; она включает возможности использования как индивидуальных, так и групповых ресурсов для позитивного преодоления сложных ситуаций (Bennett et al., 2010; West et al., 2009).

Актуальным в настоящее время также является изучение «жизнеспособного» лидерства (resilient leadership) в современных организациях, которые характеризуются менее выраженным уровнем централизации и большим вниманием к обеспечению эффективности командной работы. В качестве ключевых характеристик таких лидеров выделяют следование моральным и нравственным ценностям, навыки эффективной коммуникации, оптимизм, умение брать на себя ответственность, навыки построения организационной культуры жизнеспособности, навыки сохранения и укрепления своего физического здоровья как конкурентного преимущества (Everly et al., 2010). Лидеры вносят существенный вклад в развитие организационной жизнеспособности через осмысление и развитие неявных знаний, направленных на стимулирование новых идей о том, как наилучшим образом реагировать на новые вызовы (Bardoel et al., 2014; Luthans et al., 2002; Zellars et al., 2011).

*Индивидуальный уровень исследований профессиональной жизнеспособности.* Необходимость изучения жизнеспособности человека как субъекта труда впервые была показана в отечественной психологии в работах Б.Г. Ананьева. Он отмечал, что жизнеспособность не только характеризует способность человека к эффективному функционированию, соотносящуюся с высоким уровнем жизненных функций, но и позволяет подойти к вопросу изучения проблемы потенциала и внутренних ресурсов развития субъекта труда, необходимых для повышения производительности и сохранения профессионального долголетия (Ананьев, 1968).

В современных работах отечественных авторов профессиональная жизнеспособность (витагенность) понимается как наличие определенного уровня знаний, умений, навыков и опыта, которые обеспечивают возможность выживания в трудных профессиональных ситуациях (Рыльская, 2009); как особое состояние человека, его жизненный и профессиональный опыт, который обеспечивает личностную ситуационную адаптацию к социуму (Третьяков, 2006); как «потенциальная возможность личности, обеспечивающая успешный поиск индивидуально-личностного способа существования в профессии»

(Кондратенко, 2010, с. 145); как личностная характеристика, направленная на обеспечение более эффективной адаптации и высокой результативности в условиях профессиональной деятельности (Валиева, 2014).

В зарубежных исследованиях мы также наблюдаем разнообразие подходов к изучению профессиональной жизнеспособности, что находит отражение в многообразии используемых терминов и часто осложняет понимание сущности изучаемого явления, механизмов и закономерностей его развития. Так, например, Э. Финк-Самник определяет профессиональную жизнеспособность (*professional resilience*) как личностное качество, характеризующее способность человека «разрастаться» и преуспевать в условиях высоких требований и продолжительного давления; иными словами, она включает в себя не только возможность оправиться от значительных проблем, трудностей и неудач, но и использовать их для обучения и личностного роста на рабочем месте (Fink-Samnick, 2009).

В литературе по карьерному менеджменту и консультированию (Bimrose, Hearne, 2012; Kidd, 2006; London, 2002) широкое распространение получил термин «карьерная жизнеспособность». В соответствии с теорией, разработанной Мануэлем Лондоном, карьерная жизнеспособность\* рассматривается как один из структурных компонентов карьерной мотивации наряду с карьерной интуицией (*career insight*) и карьерной идентичностью (*career identity*). Карьерная жизнеспособность определяется как способность адаптироваться к изменениям и справляться с профессионально-трудными ситуациями (London, 2002), используя индивидуальные ресурсы совладания для преодоления структурных и/или диспозиционных барьеров, возникающих в процессе работы/на рабочем месте (Bimrose, Hearne, 2012).

М. Ходлифф предлагает рассматривать такой конструкт как жизнеспособность сотрудника, который она определяет как способность человека использовать ресурсы для того, чтобы эффективно справляться со стрессами, адаптироваться и развиваться («расширяться») в ответ на изменяющиеся рабочие обстоятельства (Hodliffe, 2014, р. 10–11). При этом жизнеспособность рассматривается ею не как устойчивая индивидуальная характеристика, а как качество, которое может быть развито при содействии и поддержке со стороны организации.

Также следует упомянуть многочисленные исследования жизнеспособности в контексте профессиональной деятельности, проводимые с позиций концепции психологического капитала, который в широком смысле рассматривается как обобщенное позитивное психологическое состояние, позволяющее человеку развивать и реализовывать свой потенциал (Мандрикова, 2011). Жизнеспособность является одним из позитивных ресурсов, который формирует структуру психологического капитала<sup>†</sup> и рассматривается в орга-

\* В русскоязычной версии опросника «Мотивация к карьере» А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Баххубера (адаптация Е. А. Могилевкина), разработанного на основе теории карьерной мотивации М. Лондона, название шкалы «*Career resilience*» переведено как «карьерная устойчивость».

† В работе Е. Ю. Мандриковой (2011) в описании структуры конструкта «психологический капитал» термин «*resilience*» переводится как «жизнестойкость» и рассматривается как синонимичный по содержанию с термином «*hardiness*».



низационном контексте не как устойчивая личностная черта, а как способность, которая может быть изменена с помощью обучающих и развивающих программ (Luthans et al., 2006; Youssef, Luthans, 2007).

Результаты эмпирических исследований показывают, что работники, обладающие высокими показателями жизнеспособности, характеризуются высоким уровнем производительности, удовлетворенностью и увлеченностью работой, готовностью к изменениям/инновациям, отсутствием профессиональных деформаций и психологическим благополучием, а также профессиональным долголетием (Валиева, 2014; Третьяков, 2006; Hodliffe, 2014; Shin et al., 2012; van Breda, 2011). Жизнеспособность отражает их способность к адаптации и возможности использования ресурсов, способствующие эффективному совладанию с изменениями и неблагоприятными ситуациями на рабочем месте, что, как следствие, определяет возросший интерес к исследованию данной темы в контексте управления человеческими ресурсами (Bardoel et al., 2014; Lengnick-Hall et al., 2011; Rossi et al., 2013).

Обобщая результаты исследований, следует отметить перспективность применения ресурсного подхода для исследования жизнеспособности в профессиональной деятельности. В психологии профессионального здоровья широкое распространение получили две модели:

- *модель рабочих требований и ресурсов* (Job Demands–Resources model, JD-R), в соответствии с которой любая организационная среда характеризуется определенным набором требований и ресурсов (Bakker, Demerouti, 2007). Рабочие требования описываются в модели как физические, психологические, социальные и организационные аспекты работы, которые требуют постоянных физических и/или психологических усилий и поэтому связаны с определенными физическими и/или психологическими затратами. А рабочие ресурсы, к которым может быть отнесена и организационная жизнеспособность, определяются как совокупность физических, психологических, социальных или организационных аспектов рабочего задания, которые могут приводить к любому из следующих действий: (а) содействие в достижении профессиональных целей; (б) снижение рабочих требований и связанных с ними физиологических и психологических издержек; и (в) стимулирование личностного роста и развития (Demerouti et al., 2001). Высокий уровень рабочих требований в сочетании с доступностью и достаточным количеством ресурсов приводит к повышению уровня профессионального благополучия, а в ситуации дефицита ресурсов или их отсутствия является причиной выгорания и профессионального стресса;
- *теория сохранения ресурсов* (Conservation of Resources theory, COR), разработанная С. Хобфоллом, может применяться и в организационном контексте (Hobfoll, 2010). В рамках теории ресурсы определяются как в основном осознаваемые субъектом его физиологические, когнитивные, личностные и социально-психологические качества, обладающие возможностью к приобретению, накоплению, расходованию, развитию и преумножению (Постылякова, 2010). Личностные ресурсы, к которым с полным правом может быть отнесена и профессиональная жизнеспособность,

рассматриваются как значимые предикторы устойчивости и психологического благополучия (Иванова, 2013; Shin et al., 2012).

Таким образом, организационная жизнеспособность и профессиональная жизнеспособность сотрудников взаимосвязаны и взаимообусловлены. Здесь уместно вспомнить еще одно положение теории сохранения ресурсов, в соответствии с которым суть трудовой деятельности состоит в обмене ресурсами между работником и организацией (Hobfoll, 2010). Иными словами, организационные ресурсы и развивающие их практики могут быть рассмотрены как условия для развития жизнеспособности сотрудников; а сотрудники с высоким уровнем жизнеспособности, в свою очередь, являются существенным фактором, определяющим способность организации справляться с вызовами окружающей среды и в идеале создавать конкурентное преимущество (Hodliffe M., 2014; Shin et al., 2012).

### **Сохранение и укрепление профессионального благополучия в организационном контексте**

Проблема психологического обеспечения профессионального благополучия сотрудников сложна и недостаточно исследована. Необходимость и эффективность профилактических мер для поддержания здоровья является общепризнанной. Однако, к сожалению, до сих пор крайне мало исследований, в которых рассматриваются вопросы разработки, реализации и оценки эффективности организационных программ вмешательства, целью которых является улучшение субъективного и психологического благополучия на рабочем месте. Их актуальность во многом связана с растущим интересом к идеям, разрабатываемым в позитивной психологии, которые находят свое применение не только в контексте позитивно-ориентированных организационно-психологических подходов, но и с активным развитием позитивной психологии профессионального здоровья (Bakker, Derks, 2010; Macik-Frey et al., 2009). Далее мы рассмотрим различные подходы к решению данного вопроса.

В отечественной психологии нам удалось найти лишь единичные работы, в которых делается попытка ответить на вопрос о том, как может быть улучшено субъективное или психологическое благополучие в контексте профессиональной деятельности (Бояркин и др., 2007; Заусенко, 2012; Мандрикова, 2011; Нестерова, 2011). Далее мы приведем обзор основных подходов к улучшению благополучия сотрудников на рабочем месте, описанных преимущественно в зарубежных исследованиях. Кроме того, при описании подходов мы будем опираться на работы, в которых рассматриваются программы развития жизнеспособности как ресурса профессионального благополучия.

Так, например, Е. Ю. Мандрикова (2011) приводит краткую характеристику проактивных и реактивных концепций развития жизнестойкости (жизнеспособности) сотрудников в контексте управления человеческими ресурсами (HRM), выделенных и описанных в ряде зарубежных исследований (Bonanno, 2004; Luthans, 2006; Youssef, Luthans, 2007). Реактивные концепции направлены на переосмысление тех негативных событий, которые уже произошли, и поиск их возможного позитивного значения; а проактивные (превентив-

ные) концепции предполагают опережающее структурирование жизненно-го и профессионального опыта сотрудников, целью которого является развитие их жизнестойкости.

В настоящее время в зарубежных исследованиях особое внимание уделяется разработке и реализации организационных программ вмешательства, ориентированных на сохранение и укрепление профессионального здоровья и благополучия, которые приходят на смену широко распространенным до этого программам стресс-менеджмента (Bardoel et al., 2014; Bauer, Jenny, 2013; Joseph, 2015). Рассмотрим в качестве примера одну из моделей, которая служит основой для разработки так называемых позитивных интервенций, к которым относятся стратегии, направленные на повышение производительности и улучшение здоровья сотрудников для обеспечения более эффективного достижения организационных целей.

*Модель здоровой и жизнеспособной организации (HEalthy and Resilient Organizations, HERO)* разрабатывается коллективом авторов под руководством М. Саланова, начиная с 2008 г. Растущий интерес со стороны исследователей к изучению организационной жизнеспособности был обусловлен последствиями экономического и финансового кризиса, а также проблемами глобальной конкуренции и привел к созданию этой модели. Здоровая и жизнеспособная организация, по мнению авторов, прикладывает систематические, запланированные и проактивные усилия по улучшению внутренних процессов и результатов; эти усилия предполагают создание организационных ресурсов и разработку практических мер, направленных на улучшение условий труда на уровне (1) рабочих заданий (автономия, обратная связь), (2) межличностных отношений (социальные отношения, трансформационное лидерство) и (3) организации в целом (различные HR-практики), особенно во время кризисов и перемен (Salanova et al., 2012).

В соответствии с предложенной моделью структура здоровой и жизнеспособной организации включает три взаимосвязанных компонента: (а) организационные ресурсы и практики, способствующие сохранению и поддержанию здоровья; (б) здоровые сотрудники/команды, которые обладают позитивными личностными ресурсами и характеризуются высоким уровнем увлеченности работой, а также удовлетворенностью процессом и результатами своей деятельности; (в) результаты деятельности организации, свидетельствующие о ее здоровье, включая производительность, организационную лояльность, конкурентные преимущества, удовлетворенность клиентов, показатели финансовой деятельности и корпоративную социальную ответственность.

Обзор программ вмешательства, основанных на позитивной психологии, с точки зрения модели HERO позволяет выделить две группы практик поддержания психологического благополучия сотрудников в организации (Llorens et al., 2013). *Программы вмешательства на организационном уровне* включают: (а) (ре)дизайн и изменения рабочих мест – инвестиции в рабочие (контроль времени и способов деятельности) и социальные (командная работа, поддерживающие отношения, эффективная обратная связь) ресурсы; инвестиции в организационные практики, направленные на поддержание

здоровья (профилактика моббинга, обеспечение баланса работы и личной жизни); инвестиции в изменения работы (программы ротации персонала, участие в проектной деятельности, изменение должностных обязанностей); (б) программы развития навыков трансформационного лидерства (побуждение подчиненных к более полному развитию их потенциальных возможностей; обучение; поощрение творческих и инновационных идей; создание атмосферы, основанной на отношениях доверия и открытости), использование которых приводит к улучшению благополучия сотрудников через изменение субъективного восприятия характеристик рабочего задания; (в) организационные программы обучения (например, программы развития самооффективности, основанные на положениях теории социального научения, в соответствии с которыми уверенность в себе является ключевым условием развития субъектности и самодетерминации); (г) программы управления карьерой, целью которых является разработка индивидуальных траекторий карьерного развития в организации, поддержание высокого уровня профессиональной конкурентоспособности, а также обеспечение возможностей для внутриорганизационной карьерной мобильности.

*Программы вмешательства на индивидуальном уровне* в широком смысле ориентированы на повышение уровня переживаемого счастья на работе и задействуют основные ценности человека, его интересы и предпочтения. Позитивные интервенции могут быть реализованы на разных уровнях и направлены на стимулирование изменений в поведении, установках или целях: (а) поведенческие стратегии включают развитие сильных сторон личности, обучение навыкам выражения благодарности (например, выражение признательности коллегам или руководителю, написание благодарственных писем клиентам) и прощения, актуализация альтруистических потребностей (оказание помощи и проявление доброты по отношению к другим людям), развитие навыков построения поддерживающих межличностных отношений (выслушивание, обмен информацией/опытом и хорошими новостями, совместное проведение свободного от работы время); (б) когнитивные стратегии объединяют подходы к развитию навыков использования оптимистических установок (например, выполнение упражнения по визуализации «наилучшего» варианта своего профессионального будущего) и положительных эмоций (способность осознанно выделять, сохранять и приумножать приятные моменты, связанные с получением удовольствия от работы); (в) мотивационно-волевые стратегии (например, тренинг целеполагания, который предполагает развитие навыков выбора, уточнения и достижения личных и профессиональных целей, которые являются значимыми для человека в долгосрочной перспективе). Важно отметить, что программы вмешательства, реализуемые на индивидуальном уровне, дают эффект в более широком контексте; так, например, они вызывают положительные реакции со стороны других людей (ответные улыбки, благодарности, проявление доброты, предложение помощи и содействия), которые поощряют и мотивируют сотрудника к продолжению положительного поведения. Кроме того, такие вмешательства не только увеличивают профессиональное благополучие сотрудника, принимающего участие в программе, но и улучшают социальный

климат на работе, способствуют сплочению группы, конструктивному разрешению конфликтов, формированию командного духа и просоциального поведения (Schaufeli, Salanova, 2010).

Завершая обзор практик, используемых в управлении персоналом для поддержания профессионального благополучия, отметим, что растущее количество исследований позитивных интервенций, по мнению ряда авторов, связано с появлением в научном лексиконе такого конструкта, как *amplition* или «усиление» (от *лат.* «*amplio*» – расширять, увеличивать, повышать). Усиление определяется как положительное вмешательство, которое укрепляет, улучшает и способствует сохранению здоровья и включает в себя три характеристики: (1) понимание/осмысление того, что объектом воздействия или вмешательства является улучшение здоровья и благополучия команд и организаций; (2) в качестве целевой аудитории выступают все сотрудники, а не только группы риска; и (3) вмешательство носит долгосрочный характер и требует постоянных усилий для его поддержания (Schaufeli, Salanova, 2010).

*Перспективы развития организационных программ вмешательства, направленных на улучшение профессионального благополучия сотрудников.* В заключение перечислим некоторые актуальные направления, идеи которых в настоящее время проверяются на практике и, вероятно, получают более широкое распространение в ближайшие годы:

- Коучинг все чаще упоминается в научных публикациях как метод, который используется современными организациями не только как технология обучения и развития персонала, но и как подход к решению вопросов, связанных с сохранением и/или ростом субъективного благополучия сотрудников (Passmore, Anagnos, 2008). Коучинг здоровья является составной частью комплексных программ поведенческого менеджмента, основной целью которого является достижение долгосрочных изменений связанного со здоровьем поведения. Основной аргумент в пользу широкого внедрения коучинговых технологий в практику психологического сопровождения профессионального благополучия заключается в том, что недирективный стиль взаимодействия между коучем и клиентом снижает сопротивление изменениям (в том числе реактивное сопротивление, связанное с желанием человека быть независимым и сопротивляться принуждению извне) и повышает эффективность программ вмешательства. В настоящее время хорошо зарекомендовала себя в организационном контексте технология коучинга, основанная на мотивационном интервьюировании.
- Использование информационных и коммуникационных технологий в организационных программах вмешательства. В начале 2000-х годов Г. Айзенбахом был предложен специальный термин *eHealth* для обозначения тенденции, которая характеризует не только и не столько развитие технических возможностей, но и, прежде всего, изменения, которые произошли в понимании, отношении и приверженности сетевому мышлению. Информационные технологии в настоящее время широко используются для проведения исследований; для обучения специалистов в сфере профессионального здоровья; как средство дистанционного

консультирования; а также как новая форма организации программ вмешательства. В последние годы все более востребованными становятся интервенции, использующие возможности мобильных устройств, в том числе различные приложения для смартфонов, которые помогают человеку эффективнее изменять свое поведение в сфере здоровья и поддерживать мотивацию здорового образа жизни.

## Заключение

Современное состояние психологии профессионального здоровья характеризуется осознанием значимости изучения феноменов, характеризующих позитивные и ресурсные проявления субъекта деятельности, и недостаточной изученностью природы этих феноменов. Проблема исследования психологического благополучия в контексте профессиональной деятельности относится к числу актуальных и малоизученных проблем, и сейчас мы находимся в самом начале пути ее решения.

Профессиональное благополучие является сложным, системным социально-психологическим образованием, имеющим многокомпонентную структуру и многоуровневую организацию; оно играет существенную роль в профессиональном становлении, выступая как фактор детерминации процесса и результата профессионального становления личности. Показано, что проблема психологического обеспечения профессионального здоровья может быть рассмотрена с позиции ресурсного подхода. В этом контексте жизнеспособность, в обобщенном виде определяемая как ресурс или потенциал личности, может быть рассмотрена как один из наиболее значимых предикторов уровня субъективного благополучия на рабочем месте. Подчеркивается значимость жизнеспособности одновременно как личностного и организационного ресурса благополучия, а также необходимость ее изучения на индивидуальном, групповом и организационных уровнях. Важную роль в обеспечении профессионального благополучия играют программы организационного вмешательства, разработанные на основе положений позитивной психологии: позитивные интервенции могут быть реализованы как на организационном, так и на индивидуальном уровне.

Перспективы изучения профессионального благополучия личности в организационном контексте, на наш взгляд, могут быть связаны с развитием нового направления исследований – психологии профессиональной жизнеспособности. Особую актуальность приобретает задача исследования жизнеспособности не только и не столько в стрессовых ситуациях, но и в более широком жизненном контексте (Рыльская, 2013) – в контексте профессионального пути личности, что вполне согласуется с основными положениями концепции психологического обеспечения профессионального здоровья (Шингаев, 2011).

## Литература

- Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. Л.: Ленингр. гос. ун-т, 1968.  
Березовская Р.А. Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований // Психологические исследования. 2016. Т. 9. №45. С. 2. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 28.02.2016).

- Бородкина Е. В.* К вопросу изучения субъективного благополучия в профессионально-педагогической деятельности // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2012. № 28. С. 31–34.
- Бояркин М. Ю., Долгополова О. А., Зиновьева Д. М.* Психологическое и профессиональное благополучие государственных служащих. Волгоград: Изд-во ФГОУ ВПО ВАГС, 2007.
- Валиева Ф. И.* Резилиантность как фактор социально-профессиональной адаптации // Вестник СПбГУ. Сер. 12. Психология. Социология. Педагогика. 2014. Вып. 2. С. 39–50.
- Вербина Г. Г.* Акмеологическая концепция развития профессионального здоровья специалиста. Чебоксары: Изд-во Чувашского ун-та, 2010.
- Заусенко И. В.* Личностные детерминанты психологического благополучия педагога: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Екатеринбург, 2012.
- Иванова Т. Ю.* Теория сохранения ресурсов как объяснительная модель возникновения стресса // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2013. Т. 10 № 3. С. 119–135.
- Кондратенко О. А.* Психологическая структура профессиональной жизнеспособности личности // Актуальные вопросы современной науки. 2010. № 16. С. 143–151.
- Лактионова А. И.* Структурно-уровневая организация жизнеспособности как метаспособности // Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. С. 109–126.
- Мандрикова Е. Ю.* Личностный потенциал в организационном контексте // Личностный потенциал. Структура и диагностика / Под ред. Д. А. Лентьева. М.: Смысл, 2011. С. 469–490.
- Махнач А. В.* Жизнеспособность как междисциплинарное понятие // Психологический журнал. 2012. Т. 33. № 6. С. 84–98.
- 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.
- Махнач А. В.* Социокультурный экологический подход в исследовании жизнеспособности человека и семьи // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2014. № 3 (43). С. 67–75.
- Минюрова С. А., Заусенко И. В.* Личностные детерминанты психологического благополучия педагога // Педагогическое образование в России. 2013. № 1. С. 94–101.
- Митина Л. М., Митин Г. В., Анисимова О. А.* Профессиональная деятельность и здоровье педагога: Учебное пособие для вузов. М.: Академия, 2005.
- Нестерова А. А.* Социально-психологический подход к изучению жизнеспособности личности, находящейся в трудной жизненной ситуации. М.: РГСУ, 2011.
- Постылякова Ю. В.* Ресурсный потенциал субъекта профессиональной деятельности // Социальная психология труда: теория и практика. Т. 1. / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. С. 226–243.

- Разумов А. Н., Пономаренко В. А., Пискунов В. А. Здоровье здорового человека. Основы восстановительной медицины. М.: Медицина, 1996.
- Рыльская Е. А. Психологическая концепция жизнеспособности человека. Челябинск: Изд-во ЧГПУ, 2013.
- Третьяков П. И. Профессиональная жизнеспособность и компетенции педагогов-руководителей как показатели качества образования // Сибирский педагогический журнал. 2006. № 3. С. 221–227.
- Шамионов Р. М. Субъективное благополучие личности: психологическая картина и факторы. Саратов: Изд-во Саратовского ун-та, 2008.
- Шингаев С. М. Психологическое обеспечение профессионального здоровья менеджеров: монография. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2011.
- Bakker A. B., Demerouti E. The job demands-resources model: State of the art // Journal of Managerial Psychology. 2007. V. 22 (3). P. 309–328.
- Bakker A. B., Derks D. Positive occupational health psychology // Occupational health psychology / S. Leka, J. Houdmont (Eds). Oxford: Wiley-Blackwell, 2010. P. 194–224.
- Bakker A. B., Oerlemans W. G. M. Subjective well-being in organizations // Handbook of Positive Organizational Scholarship / K. Cameron, G. Spreitzer (Eds). Oxford: Oxford University Press, 2011. P. 178–189.
- Bardoel A., Pettit T. M., Cieri H. D., McMillan L. Employee resilience: an emerging challenge for HRM // Asia Pacific Journal of Human Resources. 2014. V. 52. P. 279–297.
- Bimrose J., Hearne L. Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling // Journal of Vocational Behavior. 2012. V. 81. P. 338–344.
- Bonanno G. A. Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? // American Psychologist. 2004. № 12. P. 177–192.
- Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice. V. 2 / J. Houdmont, S. Leka, R. R. Sinclair (Eds). Chichester, UK: John Wiley and Sons, 2012.
- DeJoy D. M., Wilson M. G., Vandenberg R. J., McGrath-Higgins A. L., Griffin-Blake C. S. Assessing the impact of healthy work organization intervention // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2010. V. 83. P. 139–165.
- Demerouti E., Bakker A. B., Nachreiner F., Schaufeli W. B. The Job Demands-Resources model of burnout // Journal of Applied Psychology. 2001. V. 86. P. 499–512.
- Everly G. S. Jr., Strouse D. A., Everly G. S. III. Resilient leadership. New York: Dia Medica, 2010.
- Fink-Samnick E. The professional resilience paradigm: Defining the next dimension of professional selfcare // Professional Case Management. 2009. V. 14 (6). P. 330–332.
- Fletcher D., Sarkar M. Psychological resilience: a review and critique of definitions, concepts and theory // European Psychologist. 2013. V. 18. P. 12–23.
- Hackman J. R., Oldham G. R. How job characteristics theory happened // The Oxford handbook of management theory: The process of theory development / K. G. Smith, M. A. Hitt (Eds). Oxford: Oxford University Press, 2005. P. 151–170.



- Handbook of adult resilience / J. W. Reich, A. J. Zautra, J. S. Hall (Eds). New York: Guilford, 2010.
- Hobfoll S. E. Conservation of resources theory: Its implication for stress, health and resilience // The Oxford handbook of stress, health, and coping / S. Folkman, P. E. Nathan (Eds). New York: Oxford University Press, 2010. P. 127–147.
- Hodliffe M. The Development and Validation of the Employee Resilience Scale (Emp-Res): The Conceptualisation of a New Model. Unpublished dissertation for the Degree of Master of Science in Applied Psychology. University of Canterbury. 2014. URL: [http://ir.canterbury.ac.nz/bitstream/10092/9184/1/thesis\\_fulltext.pdf](http://ir.canterbury.ac.nz/bitstream/10092/9184/1/thesis_fulltext.pdf) (дата обращения: 15.05.2016).
- Karasek R. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign // Administrative Science Quarterly. 1979. V. 24. P. 285–306.
- Kidd J. Understanding career counseling: theory, research and practice. London: Sage, 2006.
- Lengnick-Hall C. A., Beck T. E., Lengnick-Hall M. L. Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management // Human Resource Management Review. 2011. V. 21. P. 243–255.
- Leon M. R., Halbesleben J. R. B. Building resilience to improve employee well-being // Improving employee health and well-being / A. M. Rossi, J. A. Meurs, P. L. Perrewé (Eds). Charlotte: Information Age, 2013. P. 65–82.
- Llorens S., Salanova M., Torrente P., Acosta H. Interventions to Promote Healthy & Resilient Organizations (HERO) from positive psychology // Salutogenic organizations and change: The concepts behind organizational health intervention research / G. F. Bauer, G. J. Jenny (Eds). New York–London: Springer Publication, 2013. P. 91–106.
- London M. Organizational assistance in career development // Work careers: A developmental perspective / D. C. Feldman (Ed.). San Francisco: Jossey-Bass, 2002. P. 323–345.
- Luthans F., Vogelgesant G. R., Lester P. B. Developing the psychological capital of resiliency // Human Resource Development Review. 2006. V. 5 (1). P. 25–44.
- Macik-Frey M., Quick J., Nelson D. Occupational health psychology: from preventive medicine to psychologically healthy workplaces // Handbook of Managerial Behavior and Occupational Health / A.-S. G. Antoniou, C. L. Cooper, G. P. Chrousos, C. D. Spielberger, M. V. Eysenk (Eds). Cheltenham: Edward Elgar, 2009. P. 3–20.
- McManus S., Seville E., Vargo J., Brunson D. Facilitated process for improving organizational resilience // Natural Hazards Review. 2008. V. 9 (2). P. 81–90.
- Passmore J., Anagnos J. Organizational Coaching and Mentoring // The Oxford Handbook of Organizational Well Being / S. Cartwright, C. L. Cooper (Eds). Oxford: Oxford University Press, 2008.
- Positive Psychology in Practice: Promoting Human Flourishing in Work, Health, Education and Everyday Life. 2<sup>nd</sup> ed. / S. Joseph (Ed.). New York: John Wiley and Sons, 2015.
- Resilient Organizations, ResOrgs. URL: [www.resorgs.org.nz](http://www.resorgs.org.nz) (дата обращения: 10.04.2016).

- Salanova M., Llorens S., Cifre E., Martínez I. M.* We need a Hero! Toward a validation of the Healthy and Resilient Organization (HERO) Model // *Group & Organization Management*. 2012. V. 37 (6). P. 785–822.
- Salutogenic organizations and change: The concepts behind organizational health intervention research / G. F. Bauer, G. J. Jenny (Eds). New York–London: Springer Publication, 2013.
- Schaufeli W. B., Salanova M.* How to improve work engagement? The handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice / S. Albrecht (Ed.). Northampton: Edwin Elgar, 2010. P. 399–415.
- Shin J., Taylor M. S., Seo M.-G.* Resources for change: The relationships of organizational inducements and psychological resilience to employees' attitudes and behaviors towards organizational change // *Academy of Management Journal*. 2012. V. 55. P. 727–748.
- Siegrist J.* Adverse health effects of high effort – low reward conditions at work // *Journal of Occupational Health Psychology*. 1996. V. 1. P. 27–43.
- Tillement S., Cholez C., Reverdy T.* Assessing organizational resilience: An interactionist approach // *Management*. 2009. V. 12. P. 230–265.
- Van Breda A. D.* Resilient workplaces: An initial conceptualization // *Families in Society*. 2011. V. 92 (1). P. 33–40.
- Warr P.* Work, happiness, and unhappiness. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 2007.
- West B. J., Patera J. L., Carsten M. K.* Team level positivity: investigating positive psychological capacities and team level outcomes // *Journal of Organizational Behavior*. 2009. V. 30. P. 249–267.
- Wilson M. G., DeJoy D. M., Vanderberg R. J., Richardson H. A., McGrath A. L.* Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2004. V. 77. P. 565–588.
- Youssef C. M., Luthans F.* Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience // *Journal of Management*. 2007. V. 33 (5). P. 774–800.
- Zellars K. L., Justice L., Beck T. E.* Resilience: New Paths for Building and Sustaining Individual and Organizational Capacity // *The Role of Individual Differences in Occupational Stress and Well Being* / P. L. Perrewé, D. C. Ganster (Eds). Bingley: Emerald Group Publishing Limited, 2011. V. 9. P. 1–37.