

## ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ СУБЪЕКТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

### ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ЖИЗНЕСПОСОБНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА \*

Л.Г. Дикая

А.В. Махнач

А.И. Лактионова

**Дикая Лариса Григорьевна** – доктор психологических наук, главный научный сотрудник Института психологии РАН (г. Москва).

Контактный адрес: dikaya@psychol.ras.ru

**Махнач Александр Валентинович** – кандидат психологических наук, старший научный сотрудник Института психологии РАН (г. Москва).

Контактный адрес: amak@inbox.ru

**Лактионова Анна Игоревна** – кандидат психологических наук, старший научный сотрудник Института психологии РАН (г. Москва).

Контактный адрес: arap@inbox.ru

В статье предлагается обобщение и систематизация индивидуальных и социально-психологических факторов жизнеспособности человека в профессиональной деятельности. Проводится анализ жизнеспособности профессионала с точки зрения экологического подхода Ю. Бронфенбреннера, который в настоящее время является одним из ведущих подходов к изучению жизнеспособности. Описываются микрофакторы (индивидуальные особенности профессионала); мезофакторы (средовые влияния: организация, в которой работает человек, организационная культура, ее структура, организационные и групповые процессы, лидерство в организации; роль семьи, поддержка друзей и т.д.). Дается краткая характеристика макрофакторов: взаимосвязи организации с другими системами, жизненных ценностей, законов и традиции той культуры, в которой живет индивид. Показывается, что воздействия на уровне макросистемы, стимулирующие и поддерживающие (или, наоборот, понижающие) жизнеспособность индивида, являются наиболее значительными, так как они способны оказывать влияние на все другие уровни экологических систем. Делаются выводы о том, что духовно-нравственный потенциал профессионала выполняет защитную функцию, являясь основой его профессиональной жизнеспособности. Доказывается, что решающую роль в детерминации профессиональной жизнеспособности человека на мезоуровне играют организационное лидерство, корпоративная культура и групповое взаимодействие как система ценностно-смысловых ориентиров.

**Ключевые слова:** жизнеспособность, профессионал, экологический подход, микрофакторы, мезофакторы, макрофакторы, ценностно-смысловая сфера.

DOI: 10.31079/1992-2868-2018-15-4-137-146

Исследования деятельности человека определялись в первую очередь социальной востребованностью, сложностью и условиями деятельности, методологическим подходом в психологии и развитием фундаментальной науки. В этих исследованиях можно выделить несколько этапов.

На первом этапе (1960–1970-е), когда появилась техническая оснащенность процессов деятельности, главное, что интересовало как исследователей, так и заказчиков психологических исследований – изучение основных феноменов психологии труда: работоспособности, эффективности деятельности и ее надежности (В.А. Бодров, В.Ф. Венда, Ю.Я. Голиков, В.П. Зинченко, А.Н. Костин, А.А. Обознов, К.К. Платонов и др.) В результате в психологии возникли комплексный (Ананьев, 1996), системный

---

\* Исследование проводится при финансовой поддержке РФФИ, проект № 16-06-00702 «Социально психологические факторы формирования жизнеспособности профессионала».

(Ломов, 1984) подходы, позволившие построить на последующем этапе (1970–80) структуру деятельности и методы ее обучения. В эти исследования активно включились математики, психофизиологи, психофизиологи, социальные психологи и, в первую очередь, – инженерные психологи (К.А. Абульханова, Л.И. Анциферова, В.А. Бодров, Л.П. Гримак, Ю.М. Забродин, Л.С. Китаев-Смык, В.Ф. Мясников, Л.С. Хачатурян, В.А. Швырков, Е.В. Шорохова и др.). Это привело к изучению функциональных состояний, таких как монотония, утомление, психическая напряженность, а ведущим механизмом стала саморегуляция как в деятельности, так и в состоянии, а также самостоятельная деятельность. Интеграция этих исследований привела к межсистемным исследованиям феномена адаптации, активно развивавшимся до недавнего времени (В.А. Бодров, Л.Г. Дикая, Г.М. Зараковский, Е.А. Климов, А.И. Лактионова, А.Б. Леонова, В.И. Медведев, Л.И. Чайнова и др.).

На новом этапе развития психологии труда и организационной психологии, когда качественно изменились условия работы и заметно увеличилось число трудных, кризисных и стрессовых ситуаций, появились исследования влияния стресса на деятельность и функциональные состояния профессионала. Психологи стали активно исследовать защитные механизмы, позволяющие специалистам совладать со стрессом. Благодаря появлению этого кластера работ, начавшихся с исследований Р. Лазаруса и С. Фолкман, возникли новые понятия, такие как: стрессоустойчивость, эмоциональный стресс, посттравматический стресс (М.И. Бобнева, Л.Г. Дикая, А.Н. Занковский, Л.С. Китаев-Смык, А.Б. Леонова, А.В. Махнач, К.К. Платонов, Н.В. Тарабрина, Н.Е. Харламенкова, сотрудники ИМБП, Института космической и медицинской психологии, в последние годы во главе с В.А. Пономаренко, сотрудники ИП РАН и др.)

На следующем этапе получил свое дальнейшее развитие субъектный подход (С.Л. Рубинштейн, Б.Г. Ананьев, А.В. Брушлинский, К.А. Абульханова, Л.В. Алексеева, Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, В.В. Знаков, Е.А. Сергиенко, Н.Е. Харламенкова, З.И. Рябикина, В.А. Татенко и др.). Изучались особенности совместной деятельности, начиная с бригадного подряда еще в 1970–1980-е гг. (Е.В. Шорохова, А.Л. Журавлев и др.), психологические проблемы организационной психологии, появились исследования лидерства, личности человека, его мотивационной сферы и ценностной структуры. Возник интерес к таким личностным характеристикам профессионала, как особенности его самореализации и самоактуализации, целеустремленности, увлеченности, их значению в дальнейшем профессиональном развитии (В.А. Бодров, А.А. Грачев, Л.Г. Дикая, А.Н. Занковский, А.Б. Купрейченко,

И.А. Курапова, С.А. Наличаева, А.А. Обознов, В.П. Позняков, Е.А. Сергиенко и др.). Важную роль при этом играло изучение нравственных ценностей профессионала (А.Н. Бражникова, Б.С. Братусь, М.И. Воловикова, А.Е. Воробьева, А.А. Гостев, И.А. Джидарьян, Н.А. Коваль, М.А. Козлова, Г.Ю. Крылова, А.Б. Купрейченко, Н.В. Мельникова, С.А. Наличаева, В.А. Пономаренко, Я.В. Примаченко, А.В. Сухарев, Е.Е. Торчинская и др.). Институтом психологии РАН были выпущены несколько книг, посвященных проблемам морали и нравственности: «Психология нравственности» (2010), «Психологические исследования духовно-нравственных проблем» (2011), «Проблемы нравственной и этической психологии в современной России» (2011), «Психологические исследования нравственности» (2013). Интерес к нравственности профессионала усилился, когда начались исследования профессионалов социомической сферы: педагогов, психодиагностов, врачей, социальных работников (Л.Г. Дикая, Е.И. Курапова, В.А. Пономаренко и др.). В работах В.А. Пономаренко отмечалось значение нравственности в деятельности летчиков [29].

Важное значение для дальнейшего развития психологии труда имело появление исследований влияния социальных структур на деятельность профессионала. Этот подход реализует теоретические представления Б.Г. Ананьева, С.Л. Рубинштейна, Б.Ф. Ломова, А.В. Брушлинского, А.Л. Журавлева о реальном поведении личности как процессе, который всегда протекает в психосоциальном контексте [13].

В настоящее время происходит процесс социализации психологии труда, обратный тому, что имел место при дифференциации направлений в психологии в начале и середине XX в. Исходя из этого, стало невозможным рассматривать традиционные проблемы психологии труда и профессионала в отрыве от активно напоминающего о себе и непрерывно меняющегося макросоциального контекста [8]. Одной из ведущих тенденций развития психологии труда и организационной психологии в последнее десятилетие стало усиление социальной ориентации и сближение с социальной психологией. Именно в этом контексте в сборнике «Социальная психология: теория и практика», изданном под редакцией А.Л. Журавлева и Л.Г. Дикой в двух томах, была предложена и обоснована необходимость рассмотрения психологии труда как социальной психологии труда. В фундаментальном труде было аргументированно доказано, что деятельность человека как субъекта и его адаптация к профессиональной среде (окружению) и социальной среде как индивида и как личности должны рассматриваться в единстве в качестве взаимосвязанных процессов в

метасистеме «человек–профессия–социум». Исследование этих процессов требует не только переосмысления основных феноменов социально-профессиональной реализации, но и разработки новых методологических подходов, объединяющих различные направления исследований и дающих возможность системного видения взаимосвязей различных факторов, воздействующих на траекторию профессионального развития человека. Возможность такого объединения позволяет нам рассматривать проблемы психологии труда с точки зрения жизнеспособности человека. Данный подход сегодня является актуальным во многих отраслях психологии: в психологии личности, труда, организационной и экономической психологии.

Следует отметить, что жизнеспособность профессионала – новая для отечественной психологии труда и организационной психологии тема. В настоящее время изучение роли жизнеспособности в конструктивном профессиональном развитии личности вызывает большой исследовательский интерес. Первой попыткой закрыть это белое пятно в отечественной психологии труда и организационной психологии стал выход в 2016 г. коллективной монографии «Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты». В ней имелся раздел, посвященный жизнеспособности профессионала. На русском языке этот феномен описан в книге впервые и сразу – многопланово. В нескольких главах ученые проанализировали некоторые из аспектов жизнеспособности профессионала. Так, например, Э.Э. Сыманюк и А.А. Печеркина рассматривают варианты профессионального развития на основе анализа жизнеспособности как психологического предиктора. С.В. Котовская теоретически обосновывает и эмпирически доказывает авторскую биопсихосоциальную модель жизнеспособности профессионалов, работающих в экстремальных и трудных условиях. И.А. Курапова описывает особенности совладающего поведения у представителей социомических профессий в рамках концепции жизнеспособности. Т.Ю. Лотарева анализирует условия труда и жизнеспособность профессионалов социальной сферы, работающих с детьми-сиротами. Осознанию значимости феноменов, характеризующих позитивные проявления субъекта деятельности, и изучению природы профессионального благополучия как отражения жизнеспособности посвящены труды Р.А. Березовской. В аспекте индивидуальной жизнеспособности С.А. Гапонова и Н.С. Корнилова рассматривают процесс позитивной адаптации к сложным условиям профессиональной деятельности будущего государственного и муниципального служащего. Актуальность этой проблемы подтверждена Л.Н. Захаровой и И.С. Леоновой в анализе

типов конфликтов и стилевых характеристик конфликтного поведения персонала как показателей жизнеспособности организации [12]. В журнале «Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда» появилась постоянная рубрика «Теоретические и прикладные аспекты изучения жизнеспособности и ресурсности профессионала». На сегодняшний день это единственный журнал в России, в котором данная тема подробно освещается в каждом номере.

Концепция жизнеспособности профессионала предполагает акцент на эффективности его работы, а не на неудачах, внимание уделяется укреплению уверенности после неудачи.

А.В. Махнач дает следующее определение термина «жизнеспособность профессионала»: *это индивидуальная способность человека выживать в ситуациях повышенных требований и постоянного давления в различных контекстах профессиональной деятельности.*

Эта способность включает в себя:

- возможность восстанавливаться после серьезных проблем, трудностей и неудач в профессиональной деятельности, используя их для обучения и личного роста на рабочем месте;

- знания о механизмах, которые приводят к восстановлению после переживания травматического опыта, после участия в эмоционально и физически сложных стрессогенных ситуациях;

- умения выстраивать отношения с руководителями и коллегами, что помогает обмену идеями, получению поддержки и решению проблемы на рабочем месте; осознавать и использовать свои сильные стороны в сложных рабочих ситуациях;

- сосредоточенность на преодолении проблемы, позволяющей уменьшить стресс и справиться с вызовами трудной ситуации;

- чувство удовлетворенности от профессиональной деятельности [21].

Р.А. Березовская [2], проведя анализ результатов эмпирических исследований, показывает, что работники, обладающие высокими показателями жизнеспособности, отличаются высоким уровнем производительности, удовлетворенностью и увлеченностью работой, готовностью к изменениям/инновациям, отсутствием профессиональных деформаций и психологическим благополучием, а также профессиональным долголетием (Валиева, Третьяков, Hodliffe, Shin, van Breda) [2]. Таким образом, жизнеспособность отражает их способность к адаптации и возможности использования ресурсов, способствующих эффективному совладанию с изменениями и неблагоприятными ситуациями на рабочем месте, что, как следствие, определяет возросший интерес к изучению данной темы в контексте

сте управления человеческими ресурсами (Bardoel, Lengnick-Hall, Rossi и др.) [2].

Целью данной статьи является анализ жизнеспособности профессионала с точки зрения социокультурного (экологического) подхода Ю. Бронфенбреннера [39], который в настоящее время является одним из ведущих подходов к изучению жизнеспособности человека. С его точки зрения, человек – это биопсихологическая система, а его окружение – социально-экономико-политическая система. Для хорошего развития требуется, чтобы обе системы были комплементарны [40].

Таким образом, модель Ю. Бронфенбреннера – это экологическая перспектива для оценки человека, семьи или общества, сравнимая с системными теориями в психологии. В каждом из контекстов этой модели представлено и исследуется соотношение ресурсов человека, сильных сторон его личности, потенциала и воздействия факторов различной природы и в конечном итоге его жизнеспособности. Работы Ю. Бронфенбреннера созвучны основным постулатам культурно-исторической концепции психического развития Л.С. Выготского.

Рассматривая факторы, оказывающие воздействие на жизнеспособность профессионала, мы, согласно экологической теории Ю. Бронфенбреннера, можем выделить: *микрофакторы* (индивидуальные особенности профессионала); *мезофакторы* (средовые влияния: организация, в которой работает человек, организационная культура, ее структура, организационные и групповые процессы, лидерство в организации; роль семьи, поддержка друзей и т.д.); *макрофакторы*, к которым мы относим: взаимосвязи организации с другими системами, жизненные ценности, законы и традиции той культуры, в которой живет индивид. С точки зрения Ю. Бронфенбреннера, воздействия на уровне макросистемы, стимулирующие и поддерживающие (или, наоборот, понижающие) жизнеспособность индивида, наиболее значительны, так как они способны оказывать влияние на все другие уровни экологических систем. Следует сразу оговориться, что в настоящей статье мы не рассматриваем макрофакторы жизнеспособности профессионала, поскольку ее формат не позволяет нам включить в текст анализ этой обширной темы.

Как показывает В.А. Толочек, тема «человек-среда (окружение)» еще не стала исходной, определяющей, доминирующей как в организации научных исследований, так и в интерпретации их результатов [35]. И именно подход с точки зрения жизнеспособности профессионала дает нам возможность целостного видения детерминации взаимозависимых процессов, затрагивающих различные системы. Так, например, инициативность сотрудников и их творческий подход к деятельности

могут оказывать позитивное влияние на структуру организации и организационные процессы, являясь фактически важным ресурсом ее жизнеспособности. Одновременно с этим профессионально-организационная среда и организационно-психологические детерминанты способны как обеспечить успешную деятельность профессионала, так и демотивировать его, блокируя его инициативность и креативность. В свою очередь, нарушение взаимосвязей организации с другими системами (вызванное, например, социальными и политическими процессами) может привести к невозможности ее дальнейшего существования или крайнего ослабления всей системы ее жизнеспособности, что в результате скажется самым негативным образом на жизнеспособности сотрудников.

Рассмотрим подробнее факторы жизнеспособности профессионала.

### **Микрофакторы**

К микрофакторам жизнеспособности профессионала в первую очередь следует отнести уровень развития у него компонентов профессиональной компетентности – знаний, умений, навыков и опыта, которые обеспечивают возможность выживания в трудных профессиональных ситуациях (Махнач, Алдашева [22]; Буторина, Рыльская [4]). Во взаимосвязи с ними выступают ресурсы профессионала на индивидуальном, личностном и субъектном уровнях, обеспечивающие его успешную профессиональную и социальную реализацию. Так, рассматривая индивидуально-личностный контекст жизнеспособности человека, А.В. Махнач относит к нему самоэффективность, настойчивость, совладание и внутренний локус контроля [20]. С точки зрения А.А. Нестеровой, личностный уровень имеет следующие компоненты: динамический, эмоциональный, когнитивный, продуктивный, регулятивный, мотивационный, рефлексивно-оценочный, установочно-целевой [26]. А.И. Лактионова выделяет: активность, способность к саморегуляции, смысловые образования, способность к рефлексии, контроль поведения, психологические защиты и совладающее поведение [17]. Важно отметить, что чем ближе эти ресурсы к необходимым для данной профессии профессионально-важным качествам и условиям деятельности, тем более эффективной и качественной будет деятельность человека.

Рассматривая ресурсы профессионала на индивидуальном уровне, следует отметить, что динамико-энергетические характеристики, существующие в психике человека и формирующиеся в деятельности на основе биологических факторов, т.е. темперамента, позволяют человеку с наибольшей оптимальностью расходовать свои энергодинамические возможности. Определенный индивидуальный уровень энергодинамических возможностей, заданный

от природы, приводит к обобщению определенных психических (темпераментальных характеристик), выступающих в роли регуляторов расходования человеком своих энергодинамических возможностей. В результате характеристики темперамента оберегают организм от слишком большого или, наоборот, слишком малого расходования энергии. В первом случае выживаемость человеческого организма будет под угрозой за счет чрезмерной истощаемости, а во втором – за счет слабого, пассивного усвоения предметного мира. Именно в этом, по мнению В.М. Русалова, и состоит приспособительная, адаптивная роль темперамента [32].

Безусловно, ряд профессий выдвигает жесткие требования к психофизиологическим особенностям человека. Однако у человека наследственные органические предпосылки имеют свои отличительные особенности. Мозг человека отличается чрезвычайной пластичностью, особой способностью к прижизненному формированию функциональных систем. Природа обеспечивает базовые процессы, в то время как воспитание создает опыт, необходимый для отбора наиболее адаптивной сети связей, основанной на их функциональности [41]. Как показывает А.И. Лактионова, очень значимой с точки зрения жизнеспособности представляется одна из важнейших особенностей психики человека – возможность компенсации одних свойств другими [17]. Например, низкая работоспособность слабой нервной системы, которая проявляется при значительных функциональных нагрузках (в зоне сверхсильной стимуляции, в стрессовых ситуациях и т.д.), может в некоторой степени компенсироваться ее высокой чувствительностью в зоне слабых и средних сенсорных раздражений [1: с. 127]. Как считает В.А. Толочек, ограничение достижений в определенных видах деятельности может быть связано с неиспользованием или неадекватным использованием индивидом своих природных ресурсов [34]. И здесь важнейшую роль играют субъектные ресурсы, так как именно субъект интегрирует все индивидуальные ресурсы человека, выступая при этом системообразующим фактором [33]. Так, А.И. Лактионова показывает, что жизнеспособность человека, во-первых, представляет собой всю систему его ресурсов, рассматриваемых в рамках биолого-генетического, психологического и средового контекста развития и функционирования, а во-вторых, жизнеспособность предполагает способность человека к управлению этими ресурсами. Поскольку без этой способности ресурсы человека могут оставаться незадействованными.

Таким образом, оптимальный способ их индивидуальной интеграции и определяет высокий предел личностной адаптации и жизнеспособности. При этом автор рассматривает смысловые образо-

вания в качестве «ключевого ресурса» жизнеспособности [15–17]. Наиболее общие смысловые образования касаются вопросов мировоззрения, представлений человека о смысле жизни, его жизненных целей и ценностей, поддерживают представления человека о себе и о мире [19]. А.В. Брушлинский как яркий представитель гуманистического направления в отечественной психологии к вершинным проявлениям психологии субъекта относил духовность, нравственность, свободу, гуманизм (вслед за К. Роджерсом, А. Маслоу, В. Франклом), считая, что «гуманистичность психологии непрерывно связана с духовностью, духовной деятельностью человека» [3: с. 16]. Дух, душу, духовность А.В. Брушлинский относил к качествам субъекта, считая, что именно духовность как важнейшее свойство психики характеризует определенную иерархию ценностей, целей, смыслов [3]. Закономерно, что устремленность человека к духовному развитию и формированию духовного потенциала, к оптимизму почти всегда несет в себе мощный ресурс жизнеспособности. Таким образом, духовность является наиболее важным индивидуальным предиктором жизнеспособности профессионала, проявляется в самых разных жизненных ситуациях. Именно поэтому духовно-нравственный личностный потенциал субъекта в интеграции с другими личностными характеристиками определяет ресурсы и жизнеспособность человека, что соответствует представлению о личности как о «соцветии личностных потенциалов» (Б.Г. Ананьев).

Это подтвердили исследования представителей социомических профессий, в которых выявлена достоверная взаимосвязь стрессогенных факторов и сформированности смысло-жизненных ориентаций: чем менее сформированы у сотрудника смысло-жизненные ориентации, тем большее влияние на него оказывают стрессогенные факторы, и, наоборот, длительная подверженность влиянию стрессогенных факторов изменяет внутреннюю структуру личности. Чем больше сотрудником осознается влияние на него стрессогенных факторов, тем серьезнее он задумывается над результатами своей жизни и тем критичнее оценивает собственные возможности, тем активнее проявляется его субъектная активность [10]. Эти результаты еще раз показывают, что высшим в структуре личности профессионала является уровень субъектной активности профессионала, отражающий мировоззрение, убеждения и идеалы человека как субъекта труда и ответственный за надежность его деятельности.

В исследовании духовно-нравственных детерминант саморегуляции профессиональной деятельности и психических состояний педагога, выполненном Л.Г. Дикой совместно с И.А. Кураповой, было установлено, что ведущими и наиболее эф-

фективными для процесса профессиональной адаптации и профессиональной самореализации педагога являются ценностно-смысловые и духовно-нравственные стратегии саморегуляции, которые определяются его ценностно-нравственными качествами, отражающими двойную локализацию детерминант: со стороны социума как метасистемы и личности учителя как субъекта профессиональной деятельности. Авторами было введено понятие духовно-нравственного потенциала личности педагога, определено его содержание, которое включает характеристики духовного профиля, предпочтение нравственных ценностей, отношение к работе, к учащимся. Выявлено, что ориентация педагогов на духовно-нравственные ценности способствует самоактуализации и удовлетворенности работой и препятствует развитию выгорания, а духовный кризис и переживание экзистенциального вакуума под влиянием современных условий приводят к деформации отношений педагогов в профессиональной деятельности [9].

Представления о шестикомпонентной структуре жизнеспособности человека А.В. Махнача [21] послужили теоретическим основанием исследования, в котором приняли участие специалисты, работающие в социальной сфере (психологи, социальные педагоги, социальные работники, воспитатели), воспитывающие сирот в интернатном учреждении. В результате было выявлено, что мировоззренческая направленность как компонент жизнеспособности человека связана с его устремлением к духовному развитию и формированию духовно-творческого потенциала [24].

Роль морально-этической сферы в эффективности деятельности психотерапевтов была выделена в диссертационном исследовании Н.Л. Горобец, выполненном под руководством А.В. Махнача. В профессиографическом исследовании этой профессии были также сделаны выводы о том, что личностные качества, необходимые специалисту, формируются в результате постепенного самосовершенствования и развития, становясь профессионально-важными качествами [23].

Полученные на группе психотерапевтов данные в полной мере могут быть отнесены к профессиональным замещающим родителям. Такие черты, как позитивность и открытость, эмпатия, жизнестойкость, а также способность к психологической и социальной адаптации, были названы как желательные для этих профессионалов ПВК [25]. Следует отметить, что, становясь профессией, профессиональное родительство является одной из наиболее современных и мало изученных областей в психологии труда. Исходя из этого, изучение особенностей профессиональной деятельности в тесной связи с особенностями личности профессионального родителя, его

морально-нравственными качествами в настоящее время является весьма актуальным и требует особого внимания исследователей. Эта актуальность продиктована запросами как психологии труда (изучение зависимости результатов труда от особенностей личности работника), так и психологии личности (изучение влияния профессиональной деятельности на формирование личности профессионала).

В диссертационном исследовании О.А. Плющевой, выполняемом под руководством А.В. Махнача, приняли участие психологи-консультанты как представители еще одной социомической профессии, работающие в качестве волонтеров на горячей линии по вопросам оказания информационно-психологической помощи онкобольным и их близким. Были выделены и изучены категории понятий, субъективно оцениваемые специалистами как факторы, способствующие сохранению ресурсов, поддерживающие защитные функции и противостоящие профессиональному выгоранию. Результаты эмпирического исследования показали, что на индивидуальном уровне при проведении мероприятий по профотбору на собеседованиях следует оценивать такие качества специалиста, как: стрессоустойчивость, спокойствие, умение слушать и соблюдать личностные границы, желание помогать людям, эмпатия [28].

Таким образом, исследования духовно-нравственного компонента в деятельности представителей социомических профессий показывают, что, несмотря на различные сферы социальной работы, большинство из них требуют напряженной профессиональной деятельности, затрагивающей ценностные установки сотрудника. Духовно-нравственный потенциал профессионала выполняет защитную функцию, являясь основой профессиональной жизнеспособности. Ценностно-смысловые и духовно-нравственные сферы личности могут рассматриваться как важнейшие ресурсы профессиональной реализации.

#### **Мезофакторы**

Как было сказано выше, к мезофакторам мы относим средовые влияния: организацию, в которой работает человек, организационную культуру, ее структуру, организационные и групповые процессы, лидерство в организации; роль семьи, поддержку друзей и т.д.

Рассматривая жизнеспособность профессионала в организационном контексте, необходимо, с нашей точки зрения, обратиться к концепции соответствия личности и организации (Person-Organization Fit) (Anderson [36]; Kristof-Brown, Zimmerman, Johnson [44]; Westerman, Cyr [46]). Согласно этому подходу можно прогнозировать совместную успешность организаций и сотрудников в том случае, если цели, ценности, содержание работы и в

целом положение дел в организации соответствуют индивидуально-личностным особенностям сотрудников, и наоборот. При этом особо важное значение приобретают ценностно-нравственные и духовные составляющие личности профессионала, задающие направленность его профессиональной и социальной реализации, с одной стороны, а с другой – ценностно-смысловое пространство корпоративной культуры, которое задает определенную социальную направленность всей организационной деятельности [10]. А.Н. Занковский показал, что сама корпоративная культура организации может быть определена как совокупность ценностей, норм и правил, которые выступают референтной ценностно-нормативной системой и для лидера, и для реальной организационной культуры, т.е. системы ценностей, доминирующих в организации в текущий момент времени [14]. Ее несовпадение с системой ценностей сотрудника демотивирует его, снижая эффективность его профессиональной деятельности и удовлетворенность от нее. Это подтверждается в экспериментах В.Г. Грязевой-Добшинской, показывающих, что совпадение ценностно-смыслового поля участников совместной деятельности способствует ее успешности, повышает креативность в решении задач; определенная мера совпадения генерирует креативность и успешность у всех взаимодействующих партнеров [5].

В свою очередь, организации, в которых остаются невостребованными ресурсы сотрудников (инициативность, интернальность, креативность, самоуважение и т.д.), подрывают не только их индивидуальную и профессиональную жизнеспособность, но и жизнеспособность самой организации, так как они взаимосвязаны [15]. Это происходит в силу того, что для сотрудников с такими характеристиками более регламентированная производственная ситуация, насыщенная жесткими инструкциями и правилами, затрудняет обращение к социально ориентированным, когнитивным и инструментальным ресурсам. При этом возникает тенденция уменьшения их инициативности и перекладывания ответственности на других. В ситуациях с менее ограничивающим влиянием на поведение, когда выше личностная ответственность за развитие и исход ситуации, сотрудники имеют возможность активно обращаться ко всем группам ресурсов, что способствует более полной их актуализации. При этом возрастает роль профессионально-организационной среды и организационно-психологических детерминант, способных обеспечить успешную деятельность профессионала [10; 31].

Динамическое взаимодействие сотрудников и организации, оказывающих непрерывное влияние друг на друга, детерминировано множественными факторами. Существуют различные средства до-

стижения соответствия между ними. Можно рассматривать организации и сотрудников как инвариантные или мало изменяющиеся системы. В рамках этого подхода осуществляется диагностика свойств каждой системы, и их соответствие достигается за счет отбора: организации отбирают сотрудников, люди выбирают организации. Другой подход состоит в том, что оптимального соответствия можно достичь, изменяя одну из систем или обе одновременно. Формирование корпоративной культуры, организационное развитие, организационное проектирование, корректировка стратегий, целей, структуры, правил и иных аспектов – всё это многообразные средства изменения организации, имеющие непосредственное влияние на профессиональную жизнеспособность ее сотрудников. При этом основными механизмами изменения человека выступают обучение и развитие [10]. Так, например, в исследовании гендерных различий жизнеспособности профессионалов А.И. Лактионовой показано, что в исследуемой группе женщин субъективная оценка социальных ресурсов ниже, чем в группе мужчин [18]. В связи с этим встает вопрос о необходимости создания системы целенаправленной помощи женщинам-профессионалам в поддержке их жизнеспособности, апеллирующей, в частности, к развитию ресурсов социальной поддержки.

В статье Дж. Бекки и ее соавторов обращается внимание на тот факт, что женщины более часто, чем мужчины, уходят из науки, технологических, инженерных областей или математики, что определит дальнейшее сокращение разнообразия профессионально подготовленных экспертов, преподавателей и ученых среди женщин. Авторами предлагается программа CareerWISE, представляющая онлайн обучение по ключевым предметам и темам, позволяющая формировать внутри- и межличностные навыки, влияющие на сохранение места женщин-профессионалов в этих сферах. Сравнения результатов группы до и после обучения в этой программе показало увеличение числа женщин, желающих остаться в этих профессиональных областях, выросли основные показатели решения ими текущих проблем, общей жизнеспособности и эффективности преодоления трудностей, социально-психологической ресурсности, вера в достижение результатов [38]. Исследования, проведенные А.В. Махначем и Т.Ю. Лотаревой [24], показали, что для специалистов помогающих профессий обучение является элементом социальной поддержки, так как связывается в их представлении со значимостью выполняемого ими труда. Ряд исследований выявляют значение роли обучения в жизнеспособности профессиональной группы замещающих родителей [21; 31].

Жизнеспособность и связанные с ней качества профессионала должны формироваться как на курсах обучения и переподготовки, так и в ходе стажировок на рабочем месте. Среди ресурсов, способствующих развитию жизнеспособности, исследователи выделяют обязательное получение формального образования, постоянное дополнительное обучение и организацию целенаправленных изменений в культуре самого рабочего процесса, условий работы [24].

Еще одно из ведущих и бурно развивающихся направлений изучения жизнеспособности профессионала связано с темой лидерства в организациях. Лидерство при этом было определено в качестве ключевого понятия для повышения уровня жизнеспособности команды [43]. В ряде исследований были описаны несколько лидерских компетенций и стилей поведения, которые коррелируют с характеристиками жизнеспособности подчиненных [37]. В работе Р. ван дер Клея и соавторов делается акцент на том, что в настоящее время ни одно из исследований не обращается к теме повышения жизнеспособности организации и ее сотрудников через обучение навыкам лидерства [45]. Однако такое обучение может развивать в процессе творческой проектной деятельности, направленной на решение задач инновационного управления, потенциал будущего руководителя [4]. Кроме того, появление новых организационных форм, таких как сетевые и виртуальные организации, оказывает сильное влияние на лидерство в командах. Природа и характеристики этих новых организационных форм требуют обмена руководящими ролями внутри компании и организации деятельности между равными членами команды. Так, по мнению Е.П. Ермолаевой, оптимизирующий вклад корпоративных ресурсов заключен в делегировании от руководителя к сотрудникам части властных полномочий, необходимых для оптимизации решений на стадии их принятия и во встречном движении, направленном от сотрудников к руководителю, – признании его авторитета [11].

Ю.В. Постылякова в своем исследовании [30] рассмотрела структуру ресурсного потенциала руководителя, который включает: внутренние индивидуальные ресурсы (психические свойства, когнитивные свойства, качества личности или личностный потенциал), профессиональные ресурсы (деловые качества, знания, опыт), практические навыки использования ресурсов и внешние по отношению к субъекту профессиональной деятельности ресурсы: профессионально-средовые (ресурсы организации, коллектива) и социальные ресурсы (социальная поддержка со стороны семьи, социума, общества), которые составляют «социальный фонд», из которого люди могут черпать силу, поддержку, когда имеют дело со стрессорами. Ресурсный потенциал в таком понимании применительно к деятельности руково-

дителя позволяет расширить понятие «лидерский потенциал перспективного руководителя». Профессиональные деловые качества и навыки дополняют и раскрывают личностные ресурсы в деятельности руководителя. Деловые навыки руководителя в решении проблем и его способность оказывать влияние на окружающих можно рассматривать как значимые профессиональные ресурсы [10].

Жизнеспособность профессионала также детерминируется характеристиками сетей контактов и межличностными отношениями на работе. Свое влияние в первую очередь оказывают совпадающие или несовпадающие групповые и индивидуальные представления о ценностях и нормах. Т.А. Нестик, анализируя групповую жизнеспособность, несомненно, связанную с жизнеспособностью сотрудника, показывает, что на нее воздействуют ценностно-мотивационные (позитивные и отчетливые групповые цели, просоциальные ценности, групповое доверие), когнитивные (позитивная групповая идентичность, долгосрочный и позитивный образ коллективного будущего, групповая самоэффективность, коллективная память о совместном преодолении трудностей, представления о сценариях совместной деятельности в кризисных условиях), аффективные (оптимизм, позитивные эмоциональные состояния), поведенческие (нормы, регулирующие просоциальное поведение, взаимную поддержку, изменение ролевой и коммуникативной структуры, организацию внутригруппового и межгруппового взаимодействия в кризисных ситуациях; групповая ретроспективная и проспективная рефлексивность; ориентация на нормы, поддерживающие эмоциональную саморегуляцию группы, совладание с коллективной травмой; предпочитаемые способы использования личных сетей контактов для решения общегрупповых задач) [27].

#### **Выводы**

1. Жизнеспособность профессионала – это индивидуальная способность человека выживать в ситуациях повышенных требований и постоянного давления в различных контекстах профессиональной деятельности.

2. Анализ жизнеспособности профессионала с точки зрения социокультурного (экологического) подхода Ю. Бронфенбреннера позволяет выделить:

– микрофакторы (индивидуальные особенности профессионала);

– мезофакторы (средовые влияния: организация, в которой работает человек, организационная культура, ее структура, организационные и групповые процессы, лидерство в организации; роль семьи, поддержка друзей и т.д.);

– макрофакторы: взаимосвязи организации с другими системами, жизненные ценности, законы и традиции той культуры, в которой живет индивид.

3. С точки зрения Ю. Бронфенбреннера, воздействия на уровне макросистемы, стимулирующие и поддерживающие (или, наоборот, понижающие) жизнеспособность индивида, наиболее значительны, так как они способны оказывать влияние на все другие уровни экологических систем.

4. Анализ влияния микрофакторов на жизнеспособность профессионала позволяет сделать вывод о том, что духовно-нравственный потенциал профессионала выполняет защитную функцию, являясь основой профессиональной жизнеспособности.

5. Анализ влияния мезофакторов на жизнеспособность профессионала показал, что организационное лидерство в неразрывном единстве с корпоративной культурой как системой ценностно-смысловых ориентиров играет решающую роль в детерминации жизнеспособности профессионала.

6. Ценностно-смысловые и духовно-нравственные сферы личности и организации могут рассматриваться как важнейшие ресурсы профессиональной жизнеспособности.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Базылевич, Т.Ф. Дифференциальная психофизиология и психология: ключевые идеи : моногр. / Т.Ф. Базылевич. – М. : Инфра-М, 2014.
2. Березовская, Р.А. Жизнеспособность и профессиональное благополучие личности / Р.А. Березовская // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. – М. : Институт психологии РАН, 2016.
3. Брушлинский, А.В. Проблемы психологии субъекта / А.В. Брушлинский. – СПб. : Алетейя, 2003.
4. Буторина, О.С. Жизнеспособность в структуре личностно-профессионального потенциала руководителя / О.С. Буторина, Е.А. Рылская // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. – Т. 2, № 4. – С. 134–151.
5. Грязева-Добшинская, В.Г. Синергия взаимодействий субъектов в совместной творческой деятельности как механизм творческого лидерства / В.Г. Грязева-Добшинская // Психология интеллекта и творчества: Традиции и инновации : материалы науч. конф., посвящ. памяти Я.А. Пономарева и В.Н. Дружинина (7–8 окт. 2010 г.). – М. : Институт психологии РАН, 2010. – С. 298–308.
6. Дикая, Л.Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека (системно-деятельностный подход) / Л.Г. Дикая. – М. : Институт психологии РАН, 2003.
7. Дикая, Л.Г. Адаптация: методологические основания и основные направления исследований / Л.Г. Дикая // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы. – М. : Институт психологии РАН, 2007. – С. 17–42.
8. Дикая, Л.Г. Социальное и природное в детерминации психического состояния субъекта в профессиональной деятельности / Л.Г. Дикая // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / отв. ред. В.А. Бодров, А.Л. Журавлев. – М. : Институт психологии РАН, 2011. – С. 611–622.
9. Дикая, Л.Г. Роль духовно-нравственных ценностей в регуляции эмоционального выгорания педагогов / Л.Г. Дикая, И.А. Курапова // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – 2009. – № 4. – С. 73–82.
10. Дикая, Л.Г. Современное состояние и перспективы исследований адаптации и реализации профессионала в условиях непрерывных социально-экономических изменений / Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2016. – Т. 1, № 1. – С. 7–48.
11. Ермолаева, Е.П. Психологические тенденции профессиональных предпочтений на современном этапе профессиогенеза / Е.П. Ермолаева // Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. – М. : Институт психологии РАН, 2015. – С. 56–64.
12. Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. – М. : Институт психологии РАН, 2016.
13. Журавлев, А.Л. Психология совместной деятельности / А.Л. Журавлев. – М. : Институт психологии РАН, 2005.
14. Занковский, А.Н. Психология организационного лидерства: в поисках корпоративной синергии / А.Н. Занковский. – М. : Литера, 2015.
15. Лактионова, А.И. Взаимосвязь смысловых образований и рефлексивности с жизнеспособностью человека / А.И. Лактионова // Психологический журнал. – 2017. – Т. 38, № 5. – С. 37–50.
16. Лактионова, А.И. Структурно-уровневый анализ феномена жизнеспособности человека / А.И. Лактионова // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2017. – Т. 2, № 4. – С. 106–133.
17. Лактионова, А.И. Жизнеспособность и социальная адаптация подростков / А.И. Лактионова. – М. : Институт психологии РАН, 2017.
18. Лактионова, А.И. Групповые и гендерные особенности взаимосвязей менталитета и жизнеспособности профессионалов / А.И. Лактионова // Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии : II Междунар. науч.-практ. конф. – М. : Институт психологии РАН, 2018.
19. Леонтьев, Д.А. Психология смысла / Д.А. Леонтьев. – М. : Смысл, 2003.
20. Махнач, А.В. Жизнеспособность человека и семьи: социально-психологическая парадигма / А.В. Махнач. – М. : Институт психологии РАН, 2016.
21. Махнач, А.В. Жизнеспособность человека: новое понятие и новые вызовы / А.В. Махнач // Разработка понятий современной психологии / отв. ред. Е.А. Сергиенко, А.Л. Журавлев. – М. : Институт психологии РАН, 2018. – С. 551–578.
22. Махнач, А.В. Компоненты и признаки новой социологической профессии «приемный родитель» / А.В. Махнач, А.А. Алдашева // Психологические проблемы современного российского общества / отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко. – М. : Институт психологии РАН, 2012. – С. 457–479.
23. Махнач, А.В. Психологический анализ деятельности и личности психотерапевта / А.В. Махнач, Н.Л. Горобец // Социальная психология труда: Теория и практика. Т. 1. / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – М. : Институт психологии РАН, 2010. – С. 255–278.
24. Махнач, А.В. Семейные и социальные ресурсы жизнеспособности профессионалов сферы защиты прав

детей-сирот / А.В. Махнач, Т.Ю. Лотарева // Человек. Сообщество. Управление. – 2017. – Т. 18, № 2. – С. 120–137.

25. Жизнеспособность замещающей семьи: профилактика отказов от приемных детей / А.В. Махнач [и др.]. – М. : Институт психологии РАН, 2018.

26. *Нестерова, А.А.* Социально-психологический подход к пониманию конструкта «жизнеспособность личности» / А.А. Нестерова // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. – М. : Институт психологии РАН, 2016. – С. 49–59.

27. *Нестик, Т.А.* Жизнеспособность группы как социально-психологический феномен / Т.А. Нестик // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. – 2016. – Т. 1, № 2. – С. 29–61.

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

29. *Пономаренко, В.А.* На чьих плечах стоим? / В.А. Пономаренко. – М. : Институт психологии РАН, 2012.

30. *Постылякова, Ю.В.* Ресурсный потенциал субъекта профессиональной деятельности / Ю.В. Постылякова // Социальная психология труда: теория и практика Т. 1 / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – М. : Институт психологии РАН, 2010. – С. 226–243.

31. *Постылякова, Ю.В.* Повышение ресурсности и жизнеспособности кандидатов в замещающие родители в ходе обучения / Ю.В. Постылякова // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2016. – Т. 1, № 1. – С. 272–283.

32. *Русалов, В.М.* Темперамент в структуре индивидуальности человека / В.М. Русалов // Дифференциально-психофизиологические и психологические исследования. – М. : Институт психологии РАН, 2012.

33. *Сергиенко, Е.А.* Контроль поведения как индивидуальный ресурс жизнеспособности человека / Е.А. Сергиенко // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. – М. : Институт психологии РАН, 2016. – С. 247–264.

34. *Толочек, В.А.* Интерсубъектные, интрасубъектные и внесубъектные ресурсы профессиональной деятельности / В.А. Толочек // Социология и управление персоналом. – 2011. – № 2. – С. 48–61.

35. *Толочек, В.А.* Совместная трудовая профессиональная деятельность и спорт высших достижений: две модели НИР – общее, особенное, тенденции эволюции /

В.А. Толочек // Институт психологии РАН. Организационная психология и психология труда. – 2018. – Т. 3, № 3. – С. 176–199.

36. *Anderson, N.* The practitioner–researcher divide revisited: Strategic-level bridges and the roles of I/O psychologists / N. Anderson // Journal of Occupational and Organizational Psychology. – 2007. – № 80. – P. 175–183.

37. *Bartone, P.T.* Hardiness protects against war-related stress in army reserve forces / P.T. Bartone // Consulting Psychology Journal. – 1999. – Vol. 51 (2). – P. 72–82.

38. *Bekki, J.M.* Effects of an online personal resilience training program for women in stem doctoral programs / J.M. Bekki, M.L. Smith, B.L. Bernstein, C. Harrison // Journal of Women and Minorities in Science and Engineering. – 2013. – Vol. 19 (1). – P. 1735.

39. *Bronfenbrenner, U.* The ecology of human development / U. Bronfenbrenner. – Cambridge : Harvard University Press, 1979.

40. *Bronfenbrenner, U.* The ecology of human development / U. Bronfenbrenner // The International Encyclopedia of Education. – 2nd Es. – P. 36–43.

41. *Cicchetti, D.* The developing brain and neural plasticity: Implications for normality, psychopathology, and resilience / D. Cicchetti, W.J. Curtis // Developmental Psychopathology. – 2nd ed. Developmental Neuroscience. Vol. 2 / D. Cicchetti, D. Cohen (Eds.). – New York : Wiley, 2006. – P. 1–64.

42. *Harland, L.* Leadership behaviors and subordinate resilience / L. Harland, W. Harrison, J.R. Jones, R. Reiter-Palmon // Journal of Leadership & Organizational Studies. – 2005. – Vol. 11 (2). – P. 2–14.

43. *Kozlowski, S.W.J.* Enhancing the effectiveness of work groups and teams / S.W.J. Kozlowski, D.R. Ilgen // Psychological science in the public interest. – 2006. – Vol. 7 (3). – P. 77–124.

44. *Kristof-Brown, A.L.* Consequences of Individuals' fit at work: a meta-analysis of person–job, person–organization, person–group and person–supervisor fit / A.L. Kristof-Brown, R.D. Zimmerman, E.C. Johnson // Journal of Personnel Psychology. – 2005. – Vol. 58. – P. 281–342.

45. *Van der Kleij, R.* Making teams more resilient: effects of shared transformational leadership training on resilience / R. Van der Kleij, D. Molenaar, J.M. Schraagen // Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society, 55th Annual Meeting (2011 September 19–23). – Las Vegas, 2011. – Vol. 55 (1). – P. 2158–2162.

46. *Westerman, J.W.* An Integrative Analysis of Person–Organization Fit Theories / J.W. Westerman, L.A. Cyr // International Journal of selection and assessment. – 2004. – Vol. 12, № 3. – P. 252–226.