

ГЛАВА 9. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ЖИЗНЕСПОСОБНОСТЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА (НА ПРИМЕРЕ ЕГО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ)

Введение

Трудовая жизнь человека в настоящее время характеризуется высоким уровнем изменений внешних условий и непредсказуемости, связанными с темпами появления и развития новых технологий, социальной нестабильностью и другими факторами. Эти изменения сопровождаются появлением новых и отмиранием старых профессий, изменением профессиональных приоритетов у работодателей и социальных запросов на профессии со стороны рынка труда. Соответственно, изменяются квалификационные и формальные (например, возрастные) требования к работникам. Это, в свою очередь, приводит к психологическим проблемам, связанным с профессиональным выживанием и развитием человека в такой изменяющейся профессиональной среде. В связи с этим с особой остротой встает проблема *психологической жизнеспособности* человека в трудовой жизни в современных условиях.

Многообразие подходов и пониманий жизнеспособности проанализировано в фундаментальной монографии А.В. Махнач (Махнач, 2016). В большинстве случаев разные авторы рассматривают жизнеспособность как некоторую защитную функцию человека. Когда говорят о психологической жизнеспособности человека, обычно имеют в виду его *психологическое здоровье* человека и вопросы, связанные с адаптацией и преодолением человеком сложных жизненных кризисов (Психологическое здоровье личности..., 2014; Психология адаптации и социальная среда..., 2007; Стресс, выгорание, совладание..., 2011). В русле этих представлений А.В.Махнач определяет жизнеспособность человека как «интегральную характеристику, способствующую выживанию в неблагоприятных условиях» (Махнач, 2016, с. 136). В то же время он отмечает, что существует также понимание жизнеспособности как «континуум адаптации или успеха» (там же). Это соответствует несколько иному пониманию жизнеспособности человека как его способности к самостоятельному существованию или выживанию, а также и его развитию, вопреки влиянию внешних факторов (Махнач, 2016, с. 11).

По нашему мнению, психологическое здоровье человека, хотя и является важной компонентой, определяющей психологическую жизнеспособность, тем не менее, представляет только одну из её компонент, и связана она, в основном, с ресурсными возможностями человека и его способностью противостоять негативным психологическим воздействиям. Наряду с этой компонентой, существует другая, не менее важная компонента жизнеспособности, связанная с

развитием, в том числе и в нормальных условиях, не сопровождающихся кризисными состояниями. При этом внешние факторы не обязательно должны препятствовать этим процессам, но могут и способствовать им и использоваться человеком для осуществления своей нормальной жизнедеятельности.

Понятие психологической жизнеспособности, по нашему мнению, должно быть связано со способностью жить, с жизнью в самом широком смысле этого слова. В этом контексте психологическая жизнеспособность в общем случае предполагает не только способность человека преодолевать жизненные кризисы и сложные жизненные ситуации, но и его способность жить и развиваться в нормальных условиях (Крюкова Т.Л., Журавлев А.Л., Сергиенко Е.А., 2008; Психология повседневного и травматического стресса..., 2016). Такой подход предполагает построение модели жизнедеятельности человека для анализа его психологической жизнеспособности.

Другая наша базовая посылка при анализе понятия психологической жизнеспособности, в том числе жизнеспособности человека в трудовой жизни, состоит в том, что базовым понятием психологической жизнеспособности должно выступать качество жизни человека, а при рассмотрении трудовой жизни – качество его трудовой жизни. Это следует из того, что жизнедеятельность человека и его поведенческая активность осуществляются им в направлении поддержания и повышения воспринимаемого им своего качества жизни (Рябов, 2018б). По этой причине мы определяем психологическую жизнеспособность человека как его способность поддерживать и повышать своё субъективное качество жизни и, соответственно, психологическую жизнеспособность человека в трудовой жизни – как его способность поддерживать и повышать качество своей трудовой жизни.

Различные аспекты понятия «качество» рассматриваются в работе Дж. Кампанеллы (Кампанелла, 2005, с. 116). Среди этих аспектов особое место занимает качество анализируемого процесса, что особенно важно при рассмотрении качества жизни, поскольку жизнь – это, прежде всего, процесс. Поэтому в нашей модели качества жизни человека, в отличие от существующих моделей, основанных на качестве условий жизни, основной компонентой выступает качество процесса жизни. Это принципиально важно при рассмотрении проблемы психологической жизнеспособности, поскольку объектом психологической жизнеспособности выступает *процесс* жизни человека, а не его условия, в то время как существующие модели качества жизни рассматривают качество условий жизни и не рассматривают качество её процесса.

В статье будет рассмотрена структура модели процесса трудовой жизни, его качества, и на этой основе будет рассмотрено понятие психологической

жизнеспособности человека в трудовой жизни. Для того, чтобы рассмотреть психологическую жизнеспособность на основе нашего подхода, необходимо будет предварительно рассмотреть сам наш подход к исследованию жизнедеятельности человека и качества его жизни.

Особенности процессного подхода к анализу качества жизни человека

Более десяти последних лет мы занимаемся разработкой концепции субъективного качества жизни и субъективного качества трудовой жизни, а также методов и моделей, соответствующих этой проблематике. Отличительной особенностью нашего подхода является то, что он предполагает, наряду с качеством условий жизни человека, включать в модель качества жизни компоненту качества процесса жизни человека, т.е. его жизнедеятельности [30]. На этот аспект качества жизни обращали внимание М.Н. Алферова с соавторами (Алфёрова, Бобинцев, Белов и др., 2002, с. 5) и Г.М. Зараковский (Зараковский, 2009, с. 18). Более того, нашим убеждением является то, что жизнь человека – это именно процесс, а условия жизни – это то, что обеспечивает этот процесс, и понятие качества жизни должно в первую очередь быть ориентированным на качество процесса жизни. При этом высокое качество условий жизни является необходимым, но недостаточным условием высокого качества жизни. Иными словами, для того, чтобы качество жизни (т.е. качество процесса жизни) было высоким, необходимо, чтобы был достаточно высокий уровень качества условий жизни, но этого недостаточно (Рябов, 2018б).

Таким образом, мы считаем качество процесса жизни более важным для ощущения человеком полноты жизни, чем качество условий жизни. По этой причине компонента «Условия жизни» в модели качества жизни должна быть не рядоположенной, а подчиненной компоненте «Качество процесса жизни», поскольку условия жизни, по сути, лишь обеспечивают процесс жизни. Но, поскольку в традиционных моделях качества жизни оцениваются исключительно условия жизни, мы на данном этапе исследования сделали эти два блока рядоположенными. Значимость этих компонент в общей оценке субъективного качества жизни предстоит исследовать и оценить в будущих эмпирических исследованиях. В качестве гипотезы мы выдвигаем положение о том, что качество условий жизни обеспечивает качество процесса жизни, которое является основной интегральной оценкой качества жизни человека.

Таким образом, мы считаем качеством жизни именно качество процесса жизни человека, а качество условий его жизни правильно относить не к понятию качества жизни, а к понятию благополучия. Иными словами, исследователи, которые говорят, что предметом их исследования является качество жизни и при этом включают в это понятие только условия жизни (а это практически все

исследователи качества жизни), на самом деле занимаются проблемой благополучия человека.

Второе принципиальное отличие нашей модели качества жизни – её субъектность (Рябов, 2013г). Большинство исследователей при изучении качества жизни используют социологические методы и модели. Психологи, которые занимаются исследованием качества жизни, как правило, используют, по сути, социологический подход с тем лишь отличием, что выбирают для анкетирования психологические показатели качества жизни, характеризующие условия жизни, добавляя, в зависимости от специфики исследования, отдельные показатели (например, показатели отношения к экологической безопасности). При субъектном же подходе к исследованию (Проблемы субъектов в постнеклассической науке, 2007; Субъектный подход в психологии, 2009) необходимо учитывать, что каждый конкретный человек при оценивании собственного качества жизни может учитывать условия жизни, которые исследователь включил в свою методику сбора информации, считать их значимыми для себя, а некоторые может и не учитывать. Более того, для этого конкретного человека могут быть субъективно значимы условия жизни, которые исследователь вообще не использует в своём опросе качества жизни. При использовании субъектного подхода в ходе специального исследования должны быть выявлены и использованы показатели, по которым конкретный человек или конкретный контингент людей оценивает собственное качество жизни. Одним из адекватных задаче исследования инструментов является метод персональных конструкторов Дж. Келли (Франселла, Баннистер, 1987).

При оценке качества своей жизни объектом оценивания человека выступает его субъективная картина жизни и динамика её изменения. При формировании субъективной картины жизни человека качество выступает концептом построения этой картины жизни, а критерии качества определяют предпочтения человека в процессе удовлетворения его жизненных потребностей. Из этого следует одно из основных положений нашей концепции: человек осуществляет свою поведенческую активность в направлении поддержания и повышения субъективно воспринимаемого им качества своей жизни (Рябов, 2018б). Это является третьим базовым положением нашего подхода.

Наши исследования, проведенные в предыдущие годы, позволили высказать предположение, о том, что субъективная картина жизни имеет сложную иерархическую структуру с фрактальными свойствами (Рябов, 2018б). Фрактал означает самоподобие. Фрактальные свойства картины жизни заключаются в том, что общая субъективная картина жизни человека представляет собой суперпозицию относительно самостоятельных и

независимых жизненных сюжетов, «маленьких жизней», имеющих самостоятельный смысл, самостоятельную предметную и целевую направленность и другие характеристики. Примерами таких «маленьких жизней» может быть трудовая, семейная, личная и прочие «жизни» человека.

Структуры моделей качества «маленьких жизней» сходны между собой и аналогичны структуре модели качества жизни в целом. Таким образом, структура модели качества трудовой жизни аналогична структуре модели качества жизни в целом, что и было подтверждено нами в ряде эмпирических исследований. В свою очередь, эти «маленькие жизни» (в дальнейшем «жизненные фракталы», или «фрактальные жизни») могут включать «жизни» более низкого уровня иерархии, которые будут иметь ту же структуру модели качества жизни. Так, трудовая жизнь может состоять из отдельных «жизней» человека, связанных с его работой в разных организациях, в разных трудовых коллективах, на разных должностях и т.д. Жизненные фракталы могут быть последовательными во времени (такие автономные жизни обычно связаны с коренным изменением жизненных условий – например, закончился период учебы в школе – надо или поступать в институт, или устраиваться на работу), а могут существовать параллельно (например, трудовая жизнь, семейная жизнь, личная жизнь и проч.). При этом модели субъективного качества отдельных фрактальных жизней имеют идентичные структуры.

Таким образом, жизнедеятельность человека строится из таких цепочек фрактальных жизней, причем эти цепочки могут осуществляться во времени параллельно, например, трудовая жизнь человека осуществляется параллельно с семейной, личной и другими. При этом модели оценки качества всех фрактальных жизней имеют сходную структуру с общей моделью качества жизни человека.

Далее перейдем к краткому рассмотрению структуры модели субъективного качества фрактальной жизни, конкретизированной для случая качества трудовой жизни. Как уже было сказано, эта структура будет идентична и для других фрактальных жизней (трудовой, семейной и прочих жизней), и для жизни человека в целом.

Структура модели оценки качества трудовой жизни человеком

При разработке этой модели использовался сформулированный нами принцип фрактальности модели субъективного качества жизни и субъективного качества жизни человека в отдельных её сферах (Рябов, 2018б). Этот принцип позволяет строить модель субъективного КТЖ по аналогии со структурой модели субъективного качества жизни в целом. Структура модели представлена на рис. 1.

Блок «Субъективная оценка КТЖ и его динамики» содержит интегральные критерии субъективного оценивания КТЖ со стороны человека-работника. Эти критерии сформулированы по аналогии с интегральными критериями оценки субъективного качества жизни человека. При оценке качества жизни человека в большинстве случаев используются критерий «удовлетворённости жизнью» (когнитивный компонент удовлетворенности) и «уровень счастья» (аффективный компонент удовлетворенности качеством жизни). Соответственно, оценочный критерий субъективного качества трудовой жизни распадается на эмоциональную и рациональную оценки удовлетворенности трудовой жизнью (Рябов, 2006; Рябов, 2009).

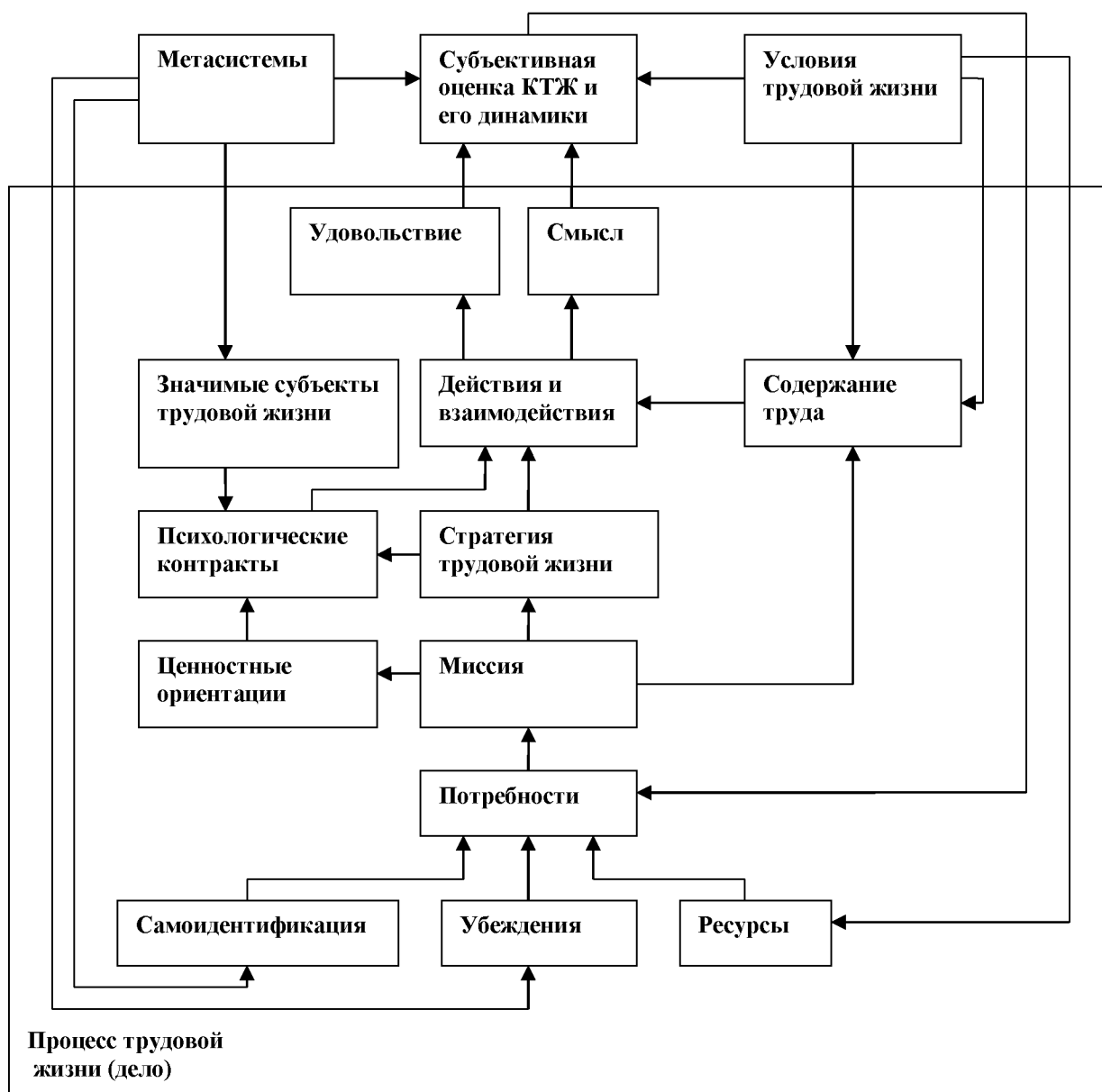


Рис. 1. Структура модели качества трудовой жизни человека.

Помимо этого, мы использовали идею двухфакторной модели удовлетворенности Ф. Герцберга, который в своих исследованиях удовлетворенности работников трудовой жизнью установил, что разные условия труда по-разному участвуют в формировании удовлетворенности человека работой (Herzberg, Maunsberg, Snyderman, 1959; Herzberg, 1966). Соответственно, все условия труда распадаются на две большие группы. Первую группу составляют те условия труда, улучшение которых напрямую связано с ростом удовлетворенности. Эти условия труда называются мотивирующими. Другую группу составляют так называемые гигиенические условия труда. Они вызывают чувство неудовлетворенности при их низком уровне. Если их улучшить до уровня, который снимает неудовлетворенность, дальнейшее их улучшение не приводит к увеличению удовлетворенности. Термин «гигиенические условия труда», или «условия здоровья» назван так, потому что эти условия оказывают такое же действие, какое оказывает на человека наличие воздуха, пищи, воды и т.п. Человек обращает внимание на них только тогда, когда возникает их дефицит (так же, как в большинстве случаев, и на своё здоровье). Исходя из этого, Ф. Герцберг сделал вывод, что человек оценивает свою работу, используя две независимые шкалы: шкалу удовлетворенности и шкалу неудовлетворенности, причем каждая из этих шкал связана с разными условиями труда.

Таким образом, в качестве интегральных критериев оценивания КТЖ со стороны работников мы используем следующие критерии:

- уровень рациональной удовлетворенности человека работой;
- уровень рациональной неудовлетворенности человека работой;
- уровень положительных чувств и эмоций, связанных с работой;
- уровень отрицательных чувств и эмоций, связанных с работой.

Рассмотренные критерии оценки КТЖ определяются компонентами трех основных блоков модели: блока качества условий трудовой жизни, блока качества процесса трудовой жизни и блока внешних требований со стороны так называемых метасистем. Рассмотрим последовательно эти блоки и их компоненты. На схеме рисунка 1 не все компоненты блоков нарисованы вследствие ограничений на размер рисунка и удобства его рассмотрения.

Блок «Условия трудовой жизни» является традиционно используемым при анализе КТЖ. В Общем случае он включает в себя мотивирующие условия труда и гигиенические условия труда (Рябов, 2008; Рябов, 2011; Рябов, 2013а; Рябов, 2013б). Мотивирующие условия жизни связаны с реализацией его трудовых жизненных стратегий (Рябов, 2013б; Рябов, 2013в) и характеризуют процесс жизненного развития человека и связаны, в основном с его эмоциональной

удовлетворенностью жизнью, в то время, как гигиенические условия характеризуют уровень его психологического благополучия и оцениваются, главным образом, уровнем рациональной и эмоциональной неудовлетворенности жизнью.

Мотивирующие и гигиенические условия труда по-разному определяют удовлетворённость человека работой, поэтому способы повышения качества трудовой жизни с помощью изменения этих факторов будут разные. Для управления процессом повышения качества трудовой жизни очень важно знать, какие именно условия труда являются гигиеническими, а какие – мотивирующими.

Следующие два блока модели – блок процесса трудовой жизни и блок метасистемы, вследствие их принципиальной новизны в структуре модели КТЖ, находятся в стадии активной разработки. При этом особое значение в проблематике жизнеспособности имеет блок «Процесс трудовой жизни» по названным выше причинам.

Блок «Процесс трудовой жизни». Субъективное содержание осуществляемой человеком жизнедеятельности, в том числе, трудовой жизнедеятельности, определяется разрабатываемым нами понятием *дела*, которое объединяет компоненты *процесса* фрактальной жизни человека (Рябов, 2018б). Здесь, конечно, понятие *дела* – это не то, что соответствует английскому слову «business». Оно, скорее, соответствует англоязычному «mission», т.е. это некоторая миссия, которую осуществляет человек на определенном этапе своей жизни или даже в процессе всей своей жизни. Если говорить о *деле* в контексте всей жизни человека, то его содержание соответствует осознанию человеком своего предназначения, понимания того, для чего он живет, что он должен делать, чтобы его жизнь имела смысл, была небесполезна ни ему самому, ни окружающим его значимым для него людям (Рябов, 2018б). Наличие этого смысла определяет направленность активности человека, содержание его самореализации, формирует жизненную стратегию человека. Мы определяем *дело* как поведенческую активность человека, направленную на реализацию его жизненной миссии и имеющую целью поддержание существующего качества собственной жизни или повышение его уровня.

Жизнедеятельность человека обычно осуществляется в рамках нескольких основных *дел*, которые составляют сферы жизни человека (трудовая жизнь, семейная жизнь, личная жизнь, общественная жизнь и проч.). В трудовой жизни миссией, определяющей содержание *дела*, может быть материальное обеспечение собственной жизни и жизни своей семьи, осуществление карьеры, получение удовольствия от работы, получение какого-то значимого результата, позволяющего получить известность, почет, уважение и т.д. Могут быть и более

мелкие миссии, например, мини-миссия, связанная с установлением хороших контактов с зарубежными поставщиками.

Миссию формирует комплекс психологических потребностей человека, которые определяются его самоидентификацией («кто я?, какой я?, какое моё место в этом мире?»), в том числе, такие характеристики самоидентификации, как уровень притязаний, локус контроля, самооценка, жизненная позиция), убеждениями и установками, а также оценкой собственных ресурсов (способностей, профессионального опыта, здоровья, и проч.).

Жизненная миссия определяет ценностные ориентации человека и возможные стратегии поведения, которые опредмечиваются в форме *психологических контрактов* со значимыми субъектами трудовой жизни – участниками производственного процесса и трудовой жизни организации (Ребрилова, 2008; Ребрилова, Оглезнева, 2008; Ребрилова, 2009; Ребрилова, 2016; Рябов, 2017а; Рябов, 2017б; Рябов, 2017в) и реализуются во *взаимодействии* с ними и в действиях (продуктивных, репродуктивных и креативных). Реальные действия и взаимодействия осуществляются человеком с учетом оценки доступных условий, определяемых условиями труда. Доминантная направленность взаимодействий осуществляется таким образом, чтобы сохранить и повысить существующее качество собственной трудовой жизни. Критерием успешности выполнения *дела* выступает субъективная оценка человеком динамики изменения своего качества жизни, которую он воспринимает через ощущение удовольствия (критерии эмоциональной удовлетворенности / неудовлетворенности) и осмысленности своего поведения (критерии рациональной удовлетворенности/ неудовлетворенности). В трудовой жизни характеристика «удовольствия», как правило, определяется такой характеристикой процесса трудовой жизни, как «интересная работа». Смысл часто связан с такими характеристиками, как необходимость «зарабатывать на жизнь», «делать карьеру», «материальное обеспечение семьи» и проч.

Качество процесса жизни определяется совокупностью характеристик качества взаимодействий, которые определяют удовольствие от процесса и его смысл. Примером анализа качества взаимодействия и может быть рассмотрение качества управленческого взаимодействия психологического контракта, проведенного нами ранее (Рябов, 2017б; Рябов, 2017в).

Блок «Метасистемы». Помимо вышесказанного, мы ввели в модель внешнюю оценочную характеристику КТЖ человека. Эта характеристика определяет уровень развития индивидуальных, личностных, физических, биологических, профессиональных, социальных и прочих качеств человека, значимых как для трудовой жизни человека, так и для организации, в которой он работает, и по сути представляет оценку профессионального потенциала

конкретного субъекта. Этот критерий выступает характеристикой внешнего контроля субъективного качества жизни и не должен снижаться в процессе стремления человека повышать свой уровень удовлетворенности жизнью и счастья. Требования профессионального человеческого потенциала в нашей модели мы обозначили блоком «гиперсистема». Под гиперсистемой мы понимаем системы (прежде всего, социальные), в которые включен человек как функциональный элемент и определяющие неформализованные ограничения, нормы, правила его существования в этой системе. Это может быть и рабочая группа, и организация, и, в конечном счете, рынок труда, а также такая значимая для человека метасистема, как семья. В организации характеристиками оценки человеческого потенциала человека-работника в моделях качества трудовой жизни могут выступать такие требования, как профессионализм, лояльность к организации, интегрированность (включенность) в деятельность производственного коллектива, мотивированность в решении организационных задач и некоторые другие.

Психологическая жизнеспособность человека в трудовой жизни в контексте фрактальной модели жизнедеятельности

Критерии субъективного качества жизни и динамика изменения выступают индикаторами жизненного состояния, развития, наступления жизненных психологических кризисов. Компоненты модели качества жизни, их структура позволяют анализировать и решать задачу позитивного развития, а в случае неблагоприятных жизненных ситуаций и кризисов – искать пути их разрешения. Таким образом, субъективное качество жизни фактически может выступать концептом модели психологической жизнеспособности.

При рассмотрении общей психологической жизнеспособности человека и его жизнеспособности в отдельных сферах жизни, в частности, в трудовой жизни, необходимым условием жизнеспособности выступает его способность сформировать и осуществлять новое *дело* или включиться в осуществление уже имеющегося в структуре жизнедеятельности человека *дела*. Индикатором жизнеспособности при этом в сфере трудовой жизни выступает, соответственно, уровень КТЖ и динамика его изменения.

Одно из важнейших аксиоматических утверждений нашей концепции заключается в том, что *дело* – это одна из основных жизненных потребностей человека. В контексте проблематики психологической жизнеспособности очень важно, что *дело* выступает смыслообразующим элементом фрактальной жизни. Поэтому, если у человека разрушаются фрактальные жизни и образующие их *дела*, а новые не формируются, то для человека это фактически означает психологическую смерть.

Такое понимание психологической жизнеспособности позволяет использовать модель качества трудовой жизни человека, во-первых, как инструмент диагностики и анализа проблем психологической жизнеспособности, и, во-вторых, как теоретическую и методическую основу для повышения уровня психологической жизнеспособности.

Рассмотрим некоторые типовые ситуации проявления жизнеспособности человека в трудовой жизни и формы проявления жизнеспособности в контексте фрактальной модели трудовой жизнедеятельности:

1. Ситуация нормального развития (в пределах фрактальной жизни). Здесь подразумевается, что человек работает в одной организации в привычном коллективе сотрудников. При этом также возможны разные варианты. Наиболее благоприятный вариант – это когда условия трудовой жизни позволяют человеку самореализовываться в трудовой жизни. Более проблемный вариант – когда у человека нет такой возможности. Это может быть связано с физической невозможностью найти себе работу с более приемлемыми условиями (нет альтернатив, например, в моногородах, или требования со стороны метасистем не позволяют это сделать – например, со стороны семьи требование получать высокую зарплату на нелюбимой работе, или у человека такой возраст, при котором ему практически невозможно устроиться на подходящую новую работу и т.д.). Психологическая жизнеспособность в этом случае проявляется в способности человека сформировать отношение к работе как к необходимому жизненному ритуалу, а возможности самореализации пытаться найти в других сферах жизни.

2. Ситуация нормального развития в пределах последовательного перехода из одной фрактальной жизни в другую. В этом случае происходит переход в следующую фрактальную жизнь при исчерпании возможностей развития в пределах существующей фрактальной жизни. Такой переход может произойти, например, когда человек почувствовал, что он исчерпал возможности своего роста на своей работе. Другой типичный пример, относящийся к этому случаю, – уход человека на пенсию (см. пример 7). О завершении процесса в существующей фрактальной жизни в обозримом будущем в этих ситуациях человек обычно знает заранее. Психологическая жизнеспособность в этом случае проявляется в подготовке и предварительном формировании зародыша новой фрактальной жизни. В первом случае он должен начать мониторить рынок труда, активизировать личные контакты для поиска новой работы. Во втором случае он должен серьезно подумать, какое субъективно важное дело заменит ему работу, как трансформируется его жизненная миссия, если он выйдет на пенсию.

3. Возможный вариант, когда у человека в силу разных обстоятельств нет необходимых востребованных рынком труда ресурсов. Весьма распространенным

случаем здесь является исходная инвалидность человека. Несмотря на то, что государство декларирует своё участие в судьбе этих людей, в реальной жизни для большинства людей с такими ограничениями существуют очень большие проблемы. Здесь нужны, конечно, дополнительные внешние ресурсы, социальная и финансовая поддержка, поддержка семьи, чтобы такие люди обрели трудовую жизнеспособность. Помимо внешних ресурсов, конечно, необходима очень сильная воля и мотивация самого человека к обретению своей трудовой востребованности. В русле нашей модели жизнедеятельности здесь речь идёт, в первую очередь, о формировании продуктивной миссии, а для этого необходим творческий подход к решению этой проблемы. Показательным здесь можно считать пример австралийца Ника Вуйчича, человека, который с рождения не имеет полноценных ни рук, ни ног, но имелась одна частичная стопа. Тем не менее, Ник научился ходить, плавать, работать на компьютере и писать. В возрасте 21 год Ник Вуйчич успешно закончил университет, получив двойную степень бакалавра. Затем он открыл некоммерческую организацию «Жизнь без конечностей» и начал благотворительную деятельность, помогая инвалидам по всему миру (т.е. сформировал свою уникальную трудовую миссию). «Моя миссия — это помочь людям найти свой путь в жизни», — говорит он.

4. Довольно распространенный вариант проявления психологической жизнеспособности – это ситуация утраты ресурса. Вообще говоря, этот вариант не обходит стороной практически всех людей, поскольку с возрастом человек так или иначе утрачивает какие-то важные компоненты своего прежнего ресурса. Иногда это происходит неожиданно вследствие кризисных явлений в жизни: потери работоспособности вследствие болезни или просто неожиданного сокращения и т.п. Это явление распространено в профессиональной спортивной среде, причем сами спортсмены часто бывают не готовы к таким изменениям своего жизненного статуса. Это происходит, например, если успешный профессиональный спортсмен получил тяжёлую травму, и не может дальше заниматься спортом, или у него закончился возрастной период успешных спортивных выступлений. При этом, безусловно, прежняя профессиональная жизнь человека разрушается. Психологическая жизнеспособность здесь проявляется в способности человека сформировать новую фрактальную жизнь, при этом он должен сделать стратегический выбор – либо при этом сохранить прежнюю профессиональную миссию, возможно, её немного модифицировав и найдя новые ресурсные возможности, либо создать новую миссию и новое *дело*.

Примером того, как человек, потеряв прежний физический ресурс, проявил выдающуюся психологическую жизнеспособность, сохранил свою профессиональную и жизненную миссию, является известный британский

учёный Стивен Хокинг. Он рано проявил себя как блестящий физик-теоретик. После окончания университета у него появились признаки болезни, которые в течение нескольких лет привели к полному параличу. Несмотря на это, Стивен Хокинг остался верен своей жизненной миссии до конца дней и сделал немало выдающихся открытий в теоретической физике, космологии и смежных науках. Для этого ему пришлось перейти на принципиально новую ресурсную основу. В этом ему помогли его друзья, которые сконструировали ему средства взаимодействия с внешним миром. Они разработали для него уникальное инвалидное кресло, установив на нём бортовой компьютер с синтезатором речи, которым Хокинг управлял сперва с помощью указательного пальца правой руки, а затем – с помощью мимической мышцы щеки с закрепленным там датчиком. Несмотря на такую тяжёлую инвалидность, Хокинг прожил долгую полноценную профессиональную жизнь, работая до последних дней и сделав немало выдающихся открытий.

5. Ещё один интересный случай, связанный с проявлением профессиональной жизнеспособности связан с утратой человеком возможностей сохранить и повысить субъективное качество своей существующей трудовой жизни из-за утраты её субъективного смысла. Человек при этом может быть социально успешным, иметь хорошую должность и очень хорошую зарплату, т.е. быть материально благополучным. При этом он понимает, что у него отсутствует профессиональная жизненная миссия, и то, что он делает каждый день то, что ему неинтересно и он попусту тратит свою жизнь. Иными словами, у него нет в жизни *дела*, которое имеет для него субъективный смысл и приносит ему эмоциональную удовлетворенность. Нередко в таких случаях проявление его психологической жизнеспособности реализуется в форме дауншифтинга (Рябов, 2017г). Человек кардинально изменяет свою профессиональную миссию, обычно приводя её в соответствие со своими нереализованными в юности мечтами. При этом он бросает нелюбимую работу (например, высокооплачиваемого юриста) и кардинально меняет её характер, например, становится садовником, о профессии которого он мечтал с детства.

6. Следующий типовой случай – кардинальное изменение внешних условий и требований к жизнедеятельности со стороны метасистемы (например, болезнь члена семьи, переезд в другой город, страну, потеря прежней работы, смена руководства и проч.). Очень часто при этом существующая фрактальная трудовая жизнь разрушается. При этом, вполне возможно, от прежней трудовой миссии человеку приходится отказаться и сформировывать новую миссию. Иногда этот процесс сопровождается переменной характера профессиональной деятельности. Эти процессы массово происходили в 90-е годы, когда работники умственного труда вынуждены были заниматься малоквалифицированным и

физическим трудом, уходить в торговлю, в бизнес и т.п. Даже если прежнюю трудовую миссию удастся сохранить, обычно бывает, прежде всего, изменить или прекратить существующие психологические контракты в трудовой жизни и сформировать новые контракты с социальным и профессиональным окружением.

7. Сложным бывает «плановый» переход в другой жизненный фрактал. Особенно сложным бывает для некоторых людей выход на пенсию, даже если оно и не приносило ему эмоциональной удовлетворенности, и это не обязательно связано с ухудшением материального благосостояния. У человека пропадает *дело*, которое занимало у него большую часть временного жизненного ресурса, он лишается важной сферы проявления своей жизненной активности. Психологическая жизнеспособность в этом случае проявляется в его способности переключиться на семью, друзей, какие-то свои личные увлечения. Часто новым делом для него становится занятие собственным здоровьем в позитивном или негативном смысле. Если человек относился к категории трудоголиков, то сделать это ему чрезвычайно сложно, и такие люди очень часто быстро угасают, если не смогут создать для себя новую миссию и включиться в новое дело. Уровень психологической жизнеспособности в этом случае можно поднять, если, ещё работая, не концентрировать свою жизнедеятельность на трудовой жизни, а стараться сформировать другие сферы жизнедеятельности и гармонично сочетать их с трудовой деятельностью.

8. Важный аспект психологической жизнеспособности – гармонизация разных сфер деятельности человека (например, «семья – работа»). Это связано, например, что жизнедеятельность человека в «параллельных» фрактальных жизнях вступает в конфликт. Например, жене не нравится, что муж мало зарабатывает или слишком мало времени уделяет семье. Или муж угнетен тем, что жена имеет гораздо более высокий социальный или профессиональный статус. Такие конфликты нередко заканчиваются разрывом семейных отношений, что также является проявлением жизнеспособности партнеров, особенно, если им впоследствии удастся создать новую счастливую семью.

Фактически все рассмотренные случаи проявления психологической жизнеспособности в контексте фрактальной модели жизнедеятельности сводятся к способности человека сформировать и реализовать дело в рамках жизненного фрактала. Таким образом, дальнейшие наши усилия в направлении работ по проблеме жизнеспособности предполагается сконцентрировать на разработке психологического концепта *дела*.

Можно даже сказать, что психологическая жизнеспособность может быть значительно повышена, если человек в процессе жизнедеятельности формирует не одну, а несколько значимых для себя сфер жизни. И, напротив, если он

целиком посвящает себя одной сфере жизни, например, работе, то его жизнеспособность находится под угрозой. Эта угроза тем выше, чем менее он обучаем и адаптивен (а эти ресурсы уменьшаются с возрастом). В этом случае, если разрушается его привычный жизненный фрактал, например, в связи с выходом на пенсию, он часто не в состоянии сформировать новый, и жизнь для него психологически заканчивается. Поэтому психологическая жизнеспособность в значительной степени связана с его обучаемостью, гибкостью и адаптивностью, но прежде всего, со способностью самостоятельно формировать новый жизненный фрактал при разрушении старого (Бодров, Дикая, Журавлев, 2012; Личность профессионала в современном мире, 2013; Психология, управление, бизнес..., 2016).

Таким образом, можно сделать вывод, что основными способами проявления своей психологической жизнеспособности (в частности, психологической профессиональной жизнеспособности) в рамках фрактальной модели жизнедеятельности являются:

- способность человека поддерживать и повышать уровень своего качества жизни;
- его способность сформировать и поддерживать новую фрактальную жизнь, новую миссию, основанную на *деле*, которое играет в этом процессе ключевую роль;
- для трудовой жизни – способность человека гармонизировать профессиональную жизнь с другими сферами своей жизни.

Заключение

В статье мы рассмотрели общий подход к проблеме жизнеспособности, основанный на нашей концепции качества жизни человека и фрактальной модели его жизнедеятельности. Использование нашего подхода на основе фрактальной модели жизнедеятельности человека и качества трудовой жизни позволило по-новому сформулировать понятие психологической жизнеспособности человека и разработать новый подход к её анализу, а также предложить новые способы повышения жизнеспособности, в рамках консультационной практики и самоменеджмента.

Жизненные кризисы и неблагоприятные внешние воздействия разрушают компоненты субъективного качества жизни и снижают значения критериев его оценки человеком. Анализ рисков их возникновения и формирования соответствующих средств их защиты и восстановления может быть обеспечено с использованием предложенной модели субъективного качества жизни. В русле этой модели могут быть рассмотрены и модели жизнестойкости, самоменеджмента и психологической помощи.

По нашему убеждению, использование подхода к анализу жизнеспособности на основе концепта субъективного качества жизни позволяет разрабатывать методы самоменеджмента и оказания внешней психологической помощи как в условиях организации нормальной жизнедеятельности, так и при преодолении критических ситуаций и жизненных кризисов.

Вследствие фрактальных свойств модели жизнедеятельности человека и его качества жизни можно говорить об аналогичном понимании психологической жизнеспособности в отдельных сферах жизни (трудовой, семейной и проч.) и применении для анализа жизнеспособности соответствующей модели качества жизни (Рябов, 2018б).