

Березовская Р.А. Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований



English version: [Berezovskaya R.A. Occupational well-being: problems and prospects of psychological studies](#)

Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

[Сведения об авторе](#)

[Литература](#)

[Ссылка для цитирования](#)

Рассматривается проблема изучения профессионального благополучия в современной психологии. Анализ научных публикаций показывает, что к числу основных методологических вопросов исследования феномена профессионального благополучия относится проблема определения данного понятия. Представлен обзор основных моделей профессионального благополучия в зарубежной психологии; описаны подходы к выделению средовых и личностных детерминант благополучия; рассмотрены актуальные вопросы психологической диагностики профессионального благополучия. Описаны подходы к разработке организационных программ вмешательства, направленных на улучшение профессионального благополучия.

Ключевые слова: психология профессионального здоровья, позитивная психология, профессиональное благополучие, средовые и личностные детерминанты, психодиагностика, организационные программы вмешательства

Исследование проблематики здоровья в настоящее время является одним из приоритетных направлений зарубежной и отечественной психологии. Понятие «благополучие» принято Всемирной организацией здравоохранения в качестве основного критерия здоровья, которое рассматривается как состояние полного физического, умственного и социального благополучия. Растущий интерес к изучению проблемы психологического благополучия личности, начиная с 80-х годов XX века, обусловлен, прежде всего, активно развивающимися экзистенциально-феноменологическим и гуманистическим подходами к изучению личности и различных аспектов ее позитивного функционирования. Дополнительным толчком для развития данной темы стало появление и развитие позитивной психологии, в рамках которой ведутся поиски ответов на вопросы о субъективной природе счастья, благополучия и удовлетворенности.

Проблема изучения профессионального благополучия находится на стыке двух направлений: психологии труда и организационной психологии, с одной стороны, и психологии профессионального здоровья – с другой. Перспективы развития этих направлений, в первую очередь, связаны с возможностью реализации их «позитивного» потенциала, т.е. изучением организации и рабочего места как площадки для решения вопросов охраны и укрепления здоровья и психологического благополучия сотрудников [Березовская, 2012; Bakker, Derks, 2010]. Однако следует отметить, что, несмотря на широкий спектр теоретических подходов, содержательно связанных с изучением феномена субъективного и/или психологического благополучия личности, проблема изучения благополучия личности в контексте профессиональной деятельности не получила пока целостного и систематического научного анализа как в отечественной, так и в зарубежной психологии.

В данной статье будут рассмотрены существующие в настоящее время подходы к определению понятия «профессиональное благополучие», основные модели профессионального благополучия, а также некоторые методологические и методические вопросы психологических исследований данного феномена. Особого внимания, на наш взгляд, заслуживает тема разработки и реализации организационных программ вмешательства, целью которых является сохранение и укрепление психологического благополучия сотрудников.

Профессиональное благополучие личности

Анализ отечественных и зарубежных научных публикаций позволяет говорить о том, что к числу основных методологических вопросов исследования феномена благополучия в психологии относится проблема определения данного понятия, в том числе сложности при попытке отграничения его от близких по содержанию – родственных, но не тождественных по своему значению – конструктов (например, удовлетворенность жизнью, счастье и другие). Подобная полисемия (от греч. πολυσημεία – «многозначность»), которая характеризует многовариантность понимания значения того или иного термина (т.е. наличие у него двух и более значений, исторически обусловленных или взаимосвязанных по смыслу и происхождению), создает трудности в обобщении результатов, представленных в современных психологических исследованиях, а также в определении других конструктов, содержащих в себе данное понятие.

Определение понятия «профессиональное благополучие»

Феномен «профессионального благополучия» является относительно новым для психологической науки, и как предмет научного исследования в зарубежной психологии он появился в конце 80-х годов XX века. В отечественной психологии публикаций, рассматривающих благополучие личности в контексте профессиональной деятельности (в том числе на рабочем месте или в организационном контексте), пока крайне мало. В то время как 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, well-being at 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 (flow) и процессуальная мотивация (intrinsic motivation), организационная лояльность (organizational commitment), гражданское поведение (organizational citizenship behavior), сверхролевое поведение (extra-role behavior), сопричастность работе (job involvement), страстная приверженность работе (passionate commitment), счастье на работе (happiness at work) и другие. Перечисленные понятия объединяет то, что в их описании присутствуют позитивные установки (аттитюды, отношения) и позитивные переживания, связанные с деятельностью (эмоции, чувства, настроение, потоковые состояния). 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.

В отечественной психологии профессиональное благополучие рассматривается как критерий профессиональной идентичности и как характеристика деятельности, которая может свидетельствовать о степени ее приемлемости с точки зрения мотивов и установок личности [Шамяков, 2008]; как «процесс и состояние, интегрально отражающие жизненную деятельность субъекта, ее условия и результаты, а также отношение субъекта к результатам деятельности» [Бояркин и др., 2007; с. 7]; как «интегральное образование, включающее осознание ценности и смысла профессиональной деятельности, переживание положительных эмоций и чувств, связанных с профессией, и относительное отсутствие отрицательных эмоций» [Бородкина, 2012; с. 31]; как

результат направленности специалиста на позитивное функционирование в условиях профессиональной деятельности, достигнутый посредством саморазвития личностных качеств, результатом которого является переживание удовлетворенности ее результатами [Минюрова, Заусенко, 2013]. Различные подходы к определению понятия указывают на многоплановость проблемы изучения субъективного благополучия в профессиональной сфере.

В зарубежной психологии одним из самых известных подходов к изучению благополучия в контексте профессиональной деятельности является *модель профессионального благополучия Питера Варра (Peter Warr)*, которая была разработана в конце 80-х годов XX века по аналогии с моделью психологического благополучия Кэрол Рифф (Carol Ryff) 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 (affective wellbeing), стремление к росту и развитию (aspiration), автономия (autonomy) и компетентность (competence) – которые затем обобщаются в один интегральный показатель «общее функционирование» (integrated functioning), характеризующий личность профессионала в целом [Warr, 1990].

Особое внимание автор уделяется такому компоненту, как эмоциональное благополучие. П.Варр был первым, кто адаптировал модель эмоционального благополучия с учетом контекста профессиональной деятельности (job-related affective well-being). По аналогии с двухмерной круговой моделью эмоционального опыта Дж.Рассела (J.Russell) *модель профессионального эмоционального благополучия* (рис. 1) включает в себя классификацию эмоций, связанных с работой, в соответствии с такими характеристиками, как «удовольствие» (pleasantness) и «уровень психического возбуждения» (arousal). При этом автор предлагает 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 в модели ось «удовольствие» считается более важным параметром эмоционального благополучия, чем ось «возбуждение», поэтому форма модели имеет эллиптическую форму, а не форму круга. Конечные точки оси «уровень психического возбуждения» не помечены на рисунке, 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.

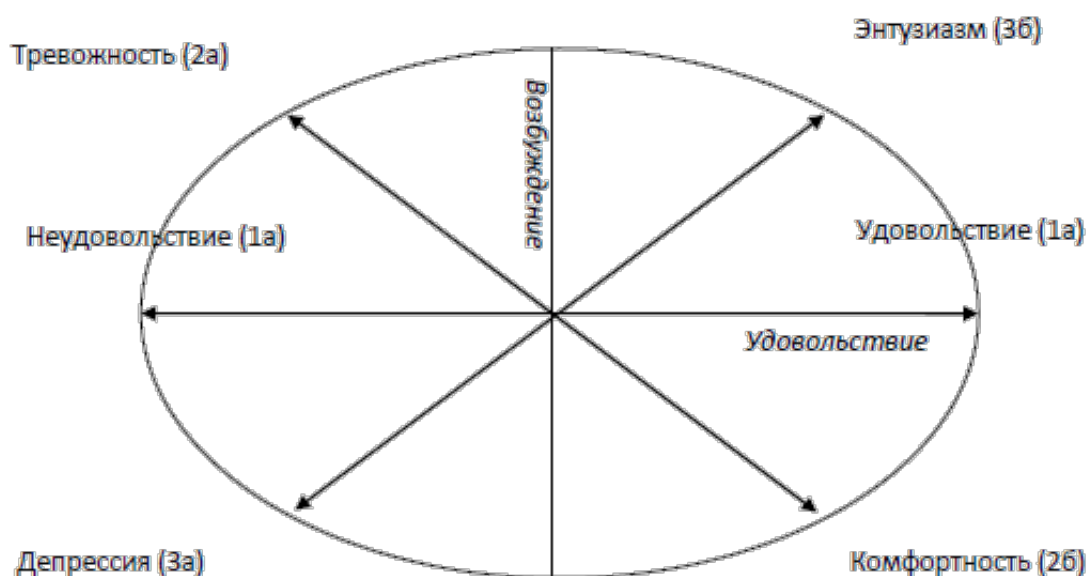


Рис. 1. Основные оси измерения эмоционального профессионального благополучия (Источник: [Warr, 1990]).

Анализ литературы показывает, что часто в исследованиях эмоциональное благополучие на рабочем месте определяется и изучается преимущественно в горизонтальной плоскости, т.е. в диапазоне от «мне нравится» до «мне не нравится». При таком подходе для диагностики используют шкалы удовлетворенности работой, которые предполагают оценку степени согласия или несогласия респондентов с рядом высказываний, описывающих их отношение к различным аспектам выполняемой работы. Однако, в соответствии с описанной моделью, такой подход неточен, так как рассматривает лишь одну плоскость эмоционального благополучия.

П.Варром была разработана шкала для диагностики эмоционального благополучия (IWP Multi-Affect Indicator), которая в зависимости от инструкции может быть использована как для оценки эмоционального благополучия в целом, так и для профессионального благополучия [Warr, 1990]. В версии для профессионального благополучия респондента просят оценить, насколько часто работа вызывает у него (нее) те или иные чувства на протяжении последних двух недель. Шкала ответов включает шесть положительных (спокойный, довольный, расслабленный, веселый, увлеченный / полный энтузиазма, оптимистичный) и шесть негативных чувств (напряженный, тревожный, беспокойный, подавленный, печальный / наводящий тоску, несчастный / мрачный), которые позволяют измерить особенности эмоционального благополучия в соответствии с осями «тревожность–комфорт» и «депрессия–энтузиазм». Используя данные достаточно большой выборки (N = 1686), автором была получена факторная структура эмоционального благополучия в профессиональной деятельности, которая включает в себя четыре самостоятельных фактора, соответствующие полюсам обозначенных выше шкал. Таким образом, в структуре эмоционального благополучия выделяются четыре категории: положительные и негативные эмоциональные состояния, характеризующиеся высоким или низким уровнем возбуждения (энтузиазм, комфорт, тревожность, депрессия).

Классификация типов субъективного профессионального благополучия Арнольда Бейкера (Arnold Bakker) также может служить примером часто цитируемого в зарубежных научных публикациях подхода к выделению типов субъективного благополучия в профессиональной деятельности. Автор предлагает выделять следующие типы благополучия: увлеченность работой, удовлетворенность работой, выгорание, и трудоголизм [Bakker, Oerlemans, 2011]. Предложенная классификация типов (рис. 2) также представляет собой модификацию модели Дж.Рассела и основана на двух критериях: 1) уровень удовлетворенности работой, полюсы оси представлены такими характеристиками, как «удовольствие» и «отсутствие удовольствия»; 2) уровень активности, демонстрируемой человеком в профессиональной деятельности, полюсы оси – высокая и низкая активность.



Рис. 2. Типы субъективного профессионального благополучия (Источник: [Bakker, Oerlemans, 2011]).

Многомерная модель профессионального благополучия, разработанная голландскими исследователями на основе обобщения подходов К.Рифф и П.Варра [van Horn et al., 2004], предполагает выделение следующих компонентов благополучия:

- эмоциональный компонент, который рассматривается более широко, чем просто совокупность эмоций различной модальности, и включает в себя показатели отсутствия эмоционального истощения, удовлетворенности работой, а также организационную лояльность / приверженность;
- когнитивный компонент показывает уровень познавательной усталости и характеризует состояние когнитивных функций работника (например, в какой степени человек способен воспринимать новую информацию или его способность сконцентрироваться на своей работе);
- поведенческий компонент включает в себя два показателя – качество межличностных взаимоотношений (в том числе с коллегами по работе) и отсутствие признаков деперсонализации (обезличенного или негативного отношения к людям, с которыми профессионал работает);
- 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;
- 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).

Результаты конфирматорного факторного анализа эмпирических данных, полученных на достаточно большой выборке голландских учителей (N = 1252), показали, что профессиональное благополучие – это многомерный конструкт, наибольший вклад в который вносят эмоциональный,

Факторы профессионального благополучия личности

В научных публикациях большое внимание уделяется изучению факторов, оказывающих влияние на профессиональное благополучие. При этом 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; при этом 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 (Job Demand-Control Model, JD-C, R.Karasek); модель характеристик работы Олдхэма–Хакмана (Hackman–Oldham Job Characteristics Model); модель рабочих требований и ресурсов (The Job Demands-Resources model, JD-R); модель дисбаланса усилий и подкрепления И.Зигриста (Effort-Reward Imbalance Model, ERI; I.Siegrist). Несмотря на различия между данными подходами, все описанные модели предполагают наличие линейной связи между характеристиками работы и параметрами профессионального благополучия. В отличие от них в «витаминной» модели выдвигается обратная гипотеза, т.е. постулируется наличие нелинейной связи между характеристиками рабочего задания и уровнем психического здоровья работающего человека, в том числе и его профессиональным благополучием.

Витаминная модель П.Варра описывает двенадцать характеристик рабочей среды (средовых детерминант), влияние которых на профессиональное благополучие автор описывает, проводя аналогию с приемом витаминов [Warr, 2007]. Известно, что витамины необходимы для поддержания физического здоровья человека, а их дефицит может приводить к его ухудшению и даже болезни. Прием витаминных препаратов в определенных дозах улучшает физическое здоровье и самочувствие человека, но при достижении некоторого уровня результативность их действия не увеличивается даже при увеличении дозировки (эффект плато). Дальнейший прием витаминов может приводить к двум вариантам развития событий:

- 1) при увеличении количества принимаемых витаминов наблюдается так называемый постоянный эффект, т.е. уровень физического здоровья не улучшается, но и не ухудшается. К характеристикам рабочей среды, которые оказывают аналогичное влияние на профессиональное благополучие, относятся, например, уровень вознаграждения, физическая безопасность, социальный статус, карьерные перспективы и другие. П.Варр считает, что уровень этих рабочих характеристик выгодно увеличивать лишь до определенного момента, после которого дальнейшее их повышение не имеет смысла, так как не дает никаких позитивных сдвигов в уровне профессионального здоровья;
- 2) увеличение дозировки (передозировка) приводит к токсической концентрации витаминов в организме, что, в свою очередь, ухудшает здоровье человека. В модели описываются шесть характеристик работы, имеющие такой эффект на профессиональное благополучие: возможность личного контроля, разнообразие, внешне генерируемые цели, возможности использования навыков, ясность окружающей среды, возможности для межличностных контактов. Другими словами, после того как достигается определенный уровень, увеличение этих рабочих характеристик будет иметь негативные последствия для профессионального здоровья сотрудников.

В отличие от зарубежных исследований в отечественных публикациях при рассмотрении факторов профессионального благополучия основное внимание уделяется преимущественно личностным характеристикам, а не средовым детерминантам. 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 мотивирующим детерминантам, характеризующим направленность личности на профессиональное саморазвитие и побуждение к самосовершенствованию, относятся такие характеристики, как самооценność, открытость, саморуководство, доверие собственной интуиции, психоэнергетический потенциал; к группе стабилизирующих детерминант психологического благополучия педагогов, которые характеризуют устойчивость функционирования личности и субъектный уровень ее проявления, отнесены жизнестойкость, самоуважение, уверенность в себе, низкая внутренняя конфликтность и самообвинение, потребность «служить», карьерная устойчивость. В исследовании было доказано, что наличие у специалиста данных качеств определяет направленность активности педагога на самовосстановление, саморазвитие и длительное эффективное функционирование в профессии [Заусенко, 2012].

Далее перейдем к рассмотрению проблемы психологического обеспечения профессионального благополучия сотрудников, которая включает в себя такие вопросы, как диагностика уровня профессионального благополучия и его основных компонентов, а также разработка и реализация организационных программ, направленных на его сохранение и укрепление.

Психологическое обеспечение профессионального благополучия сотрудников

Проблемы психологической диагностики субъективного профессионального благополучия личности

Прежде чем приступать к разработке дизайна исследования, направленного на изучение особенностей благополучия человека в профессиональной деятельности, каждый исследователь должен ответить на несколько методологических и методических вопросов [Warr, 2013]. Далее рассмотрим эти вопросы и некоторые возможные варианты ответов на них.

Какой аспект благополучия будет изучаться: физиологический (психофизиологический), психологический или социальный? Ответ на данный вопрос для психолога, на первый взгляд, очевиден. В большинстве исследований мы видим, что предметом исследований является субъективное или психологическое благополучие в профессиональной деятельности. Но в некоторых случаях высокий или низкий уровень благополучия имеет смысл изучать в том числе и с позиций психофизиологического подхода (например, в исследованиях профессионального стресса) или в контексте изучения социального уровня здоровья (например, исследования роли организационной культуры или уровня социальной поддержки для благополучия сотрудников). Также возможна разработка программы исследования с позиций системного подхода, т.е. рассмотрение феномена профессионального благополучия на всех уровнях – физическом, психофизиологическом, психологическом и социальном.

Благополучие – это свойство личности или психическое состояние? Большинство исследователей сходятся во мнении относительно того, что при изучении здоровья и благополучия эти феномены могут быть рассмотрены, с одной стороны, в терминах состояния, а с другой – на уровне личностных черт (диспозиций). Другими словами, вопрос заключается в выборе того или иного «временного фокуса». Например, при оценке переживаемых человеком эмоций и чувств (аффективный компонент благополучия) респонденту могут даваться различные инструкции: оценить, насколько характерны для него те или иные эмоции «вообще» или «в течение последних нескольких недель / в течение последних нескольких дней / сегодня / в настоящее время». Указывая конкретный и непродолжительный период времени, мы получаем в результате оценку эмоционального благополучия как состояния. А предложив человеку оценить то, как он себя чувствует в большинстве случаев, мы изучаем благополучие как личностную диспозицию.

Каким будет уровень обобщения при оценке благополучия: оценка благополучия в целом, на уровне отдельной сферы жизнедеятельности человека (благополучие в профессиональной деятельности) или какого-то конкретного ее аспекта (например, удовлетворенность уровнем

заработной платы)? Анализ психологических исследований – как отечественных, так и зарубежных – показал, что в изучении субъективного благополучия в профессиональной деятельности находят применение все перечисленные выше подходы. Этому есть вполне очевидное объяснение: с теоретической точки зрения конструкторы, описывающие благополучие с разной степенью обобщенности, взаимосвязаны. Однако необходимо учитывать и то, что факторы благополучия могут сильно различаться в зависимости от того, оцениваем ли мы профессиональное благополучие в целом или его отдельные компоненты. Также следует отметить, что анализ литературы показывает, что в большинстве случаев диагностика профессионального благополучия опирается на его посимптомное изучение, т.е. сначала выделяются основные симптомы (признаки) благополучия, а потом для их диагностики подбираются соответствующие психодиагностические методики. При этом важно понимать, что недостаток такой диагностики заключается в том, что на основе полученных разрозненных эмпирических данных достаточно сложно описывать и интерпретировать феномен профессионального благополучия в целом.

Какие критерии оценки благополучия будут использоваться? В исследовании в качестве индикаторов профессионального благополучия могут быть выбраны, во-первых, негативные показатели; во-вторых, позитивные критерии; и, в-третьих, негативные и позитивные показатели одновременно. Следует отметить, что специалисты, работающие в области психологии профессионального здоровья, долгое время уделяли внимание преимущественно негативным аспектам изучения профессионального благополучия: примером этого служит огромное количество исследований, посвященных изучению профессионального стресса. Однако в настоящее время все больший интерес вызывают конструкторы, описывающие особенности позитивного функционирования на рабочем месте: воспринимаемая осмысленность (*perceived meaningfulness*), процветание (*thriving*), аутентичное счастье (*authentic happiness*), жизнеспособность (*resilience*), чувство выполненного долга (*sense of accomplishment*) и другие [Linley et al., 2009]. При этом, на наш взгляд, адекватное концептуальное определение субъективного профессионального благополучия должно охватывать достаточно широкий спектр его структурных компонентов, т.е. для большей надежности получаемых результатов желательно включать в программу исследования психодиагностические инструменты, измеряющие как положительные, так и негативные критерии.

Оценка благополучия как аффективного феномена или как аффективно-когнитивного синдрома? Такая постановка вопроса возвращает нас к выбору одного из подходов к исследованию благополучия личности в психологии – гедонистическому или эвдемонистическому. В первом случае мы изучаем преимущественно эмоциональный компонент профессионального благополучия (эмоции, чувства, доминирующий эмоциональный тон или настроение, располагающиеся в континууме «хорошо – плохо»); а во втором – профессиональное благополучие рассматривается как синдром, включающий в себя также когнитивный или рефлексивный компонент (мысли, суждения, сравнения, атрибуции, отношения). Предпочтение одного из названных подходов должно быть обусловлено целью и задачами исследования, а также спецификой профессиональной деятельности или организационного контекста, в рамках которых оно проводится.

Проблема амбивалентности в оценке профессионального благополучия. Необходимо отметить также важность изучения и сравнения уровня профессионального благополучия в разные периоды времени, а также анализа соотношения его структурных компонентов. Сходства или различия между компонентами благополучия могут быть изучены двумя способами. В первом случае мы рассматриваем, какие различия наблюдаются в уровне профессионального благополучия на протяжении того или иного временного промежутка, т.е. проводится несколько замеров; а во втором – проводится анализ сходств и различий между компонентами благополучия, оценка которых проводилась одновременно.

Программы организационного вмешательства

Как отмечалось выше, проблема психологического обеспечения профессионального благополучия

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 бы рассматривались вопросы разработки, реализации и оценки эффективности организационных программ вмешательства, целью которых является улучшение субъективного и психологического благополучия на рабочем месте. В данном параграфе 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; Леонтьев, 2011]. Поэтому далее мы приведем обзор основных подходов к улучшению благополучия сотрудников на рабочем месте, описанных преимущественно в зарубежных исследованиях.

Подход к улучшению благополучия, основанный на изучении сильных сторон личности (Strength-based Approach to Enhancing Well-Being). Идея о том, что уровень субъективного или психологического благополучия связан с наличием у человека тех или иных сильных сторон характера (позитивных ресурсов личности), находит обоснование и эмпирическое подтверждение в ряде теорий [Page, Vella-Brodrick, 2013]. Вероятно, не будет преувеличением сказать, что в настоящее время наиболее популярным и широко представленным в научной литературе является подход к разработке программ улучшения субъективного благополучия сотрудников, который опирается на основные теоретические и методологические положения позитивной психологии и классификации сильных сторон личности, разработанной М.Селигманом (M.Seligman) и К.Петерсоном (C.Peterson). Так, например, на сайте института исследования сильных сторон характера (VIA® Institute on Character) – <http://www.viacharacter.org/www/> – представлена программа онлайн-обучения для специалистов, работающих с персоналом (HR-менеджеров, коучей и консультантов), целью которой является развитие навыков использования данного подхода для улучшения профессионального благополучия сотрудников. Программа включает в себя также знакомство с психодиагностическим опросником «Ценности в действии», который позволяет изучать сознательные представления респондентов о своих личностных достоинствах.

Разработка программ развития сильных сторон личности как основа улучшения психологического благополучия в профессиональной деятельности также может опираться на *модель исследовательского центра Гэллага (Gallup)*. Модель основана на идеях основателя центра – американского психолога Дональда Клифтона (Donald Clifton). Сильная сторона операционализируется в ней как способность человека последовательно получать близкие к идеальным результаты в определенной сфере деятельности. При этом ключевым фактором в процессе развития сильных сторон личности является выявление так называемых доминирующих талантов, которые определяются как наиболее естественные для человека модели мышления, чувствования и поведения, которые могут быть использованы им в деятельности с наибольшей отдачей. Основная идея заключается в том, что для превращения талантов в сильные стороны специалисту необходимо прикладывать усилия для их развития и последующего совершенствования, и организация может ему в этом помочь, включая в практику управления персоналом разработанные центром инструменты [Harter et al., 2003]. Так, например, центр оказывает консультативную помощь организациям в разработке комплексного подхода к улучшению благополучия ее сотрудников, которая включают в себя: индивидуальные консультации для сотрудников, линейных руководителей и топ-менеджеров; организацию рабочих совещаний, направленных на выявление потенциала роста рабочих групп; разработку обучающих программ (в том числе e-learning); подготовку сертифицированных коучей (Gallup-Certified Strengths Coach). По данным исследования, проведенного Институтом Гэллага, лишь 20% сотрудников компаний занимаются на работе тем, что соответствует сильным сторонам их личности. Следовательно, в организациях существует огромный потенциал роста, который может быть использован не только для повышения производительности, но и для улучшения благополучия сотрудников.

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, получат более широкое распространение в ближайшие годы:

– коучинг все чаще упоминается в научных публикациях как метод, который используется современными организациями наряду с более традиционными практиками менторинга 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, 2009]. Health coaching является составной частью комплексных программ поведенческого менеджмента, основной целью которого является достижение долгосрочных изменений связанного со здоровьем поведения [Butterworth et al., 2007]. Основным аргумент в пользу все более широкого внедрения коучинговых технологий в практику психологического сопровождения профессионального благополучия сотрудников заключается в том, что недирективный стиль взаимодействия между коучем и клиентом снижает сопротивление изменениям (в том числе реактивное сопротивление или реактанс, 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 (motivational interviewing-based health coaching);

– когнитивно-поведенческая терапия, основные принципы которой могут быть положены в основу обучающей программы для сотрудников, направленной на улучшение благополучия и удовлетворенности работой сотрудников за счет изменения связанных с работой мыслей, отношений, установок и стратегий поведения, возникающих и реализующихся в контексте профессиональной деятельности. Основное внимание в рамках когнитивно-поведенческого тренинга уделяется оценке точности и функциональности использования атрибутивных стилей, которые при необходимости могут быть скорректированы [Proudfoot et al., 2009];

– в основу программ улучшения профессионального благополучия могут быть положены различные стратегии психофизиологического восстановления (recovery) после работы, которые выделяются рядом исследователей на основе анализа и изучения роли отдыха и различных видов досуговой активности в сохранении профессионального здоровья [Fritz, Sonnentag, 2006; Кузнецова, Лузянина, 2013];

– использование информационных и коммуникационных технологий в организационных программах вмешательства (online, internet-supported, web-based health interventions). В начале 2000-х годов канадский исследователь Гюнтер Айзенбах (Gunther Eysenbach) предложил специальный термин eHealth для обозначения тенденции, которая характеризует не столько развитие технических возможностей, сколько изменения, которые произошли в понимании, отношении и приверженности сетевому мышлению. Информационные технологии сейчас широко используются для проведения исследований (online surveys); для обучения специалистов в сфере профессионального здоровья (e-learning); как средство дистанционного консультирования (online counseling); а также как новая форма организации программ вмешательства [Barak et al., 2009]. Также сейчас становятся все более востребованными и интервенции, использующие возможности мобильных устройств (m-health interventions), в том числе различные приложения для смартфонов (smart-phone applications), которые помогают человеку эффективнее изменять свое поведение в сфере здоровья и поддерживать мотивацию здорового образа жизни.

Заключение

В заключение отметим, что в статье предпринята попытка проанализировать лишь некоторые наиболее существенные проблемы исследования профессионального благополучия в психологии, дающие общее представление об основных методологических и методических вопросах, на которые необходимо ответить современным теоретикам и практикам.

В то время как западные исследователи достаточно давно проявляют интерес к проблеме профессионального благополучия (исследования благополучия в настоящее время являются мейнстримом не только в психологии профессионального здоровья, но и в психологии труда и организационной психологии), в отечественной психологии она только обретает популярность. Возможно, данная статья послужит поводом для дискуссии в профессиональном сообществе о подходах к исследованию психологического благополучия в профессиональном и организационном контекстах.

Финансирование

Исследование выполнено при поддержке Российского гуманитарного научного фонда, проект 15-06-10638.

Литература

Березовская Р.А. Психология профессионального здоровья за рубежом: современное состояние и перспективы развития. Психологические исследования, 2012, 5(26), 12. <http://psystudy.ru>

Бородкина Е.В. К вопросу изучения субъективного благополучия в профессионально-педагогической деятельности. Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения, 2012, No. 28, 31–34.

Бояркин М.Ю., Долгополова О.А., Зиновьева Д.М. Психологическое и профессиональное благополучие государственных служащих. Волгоград: ФГОУ ВПО ВАГС, 2007.

Заусенко И.В. Личностные детерминанты психологического благополучия педагога: автореф. дис. ... канд. псих. наук. Уральский гос. пед. университет, Екатеринбург, 2012.

Кузнецова А., Лузянина М. Оптимизация условий профессиональной деятельности и поддержка психического здоровья персонала. В кн.: А.Б. Леонова (Ред.), Организационная психология. М.: ИНФРА-М, 2013. С. 385–406.

Леонтьев Д.А. (Ред.). Личностный потенциал. Структура и диагностика. М.: Смысл, 2011.

Минюрова С.А., Заусенко И.В. Личностные детерминанты психологического благополучия педагога. Педагогическое образование в России, 2013, No. 1, 94–101.

Хашченко В.А. Субъективное экономическое благополучие: измерение и типология. М.: ИГ СОЦИН, 2011.

Шамионов Р.М. Субъективное благополучие личности: психологическая картина и факторы. Саратов: Сарат. университет, 2008.

Bakker A.B., Derks D. Positive Occupational Health Psychology. In: S. Leka, J. Houdmont (Eds.), Occupational health psychology: A key text. Oxford: Wiley-Blackwell, 2010. pp. 194–224.

Bakker A.B., Oerlemans W.G.M. Subjective well-being in organizations. In: K. Cameron, G. Spreitzer (Eds.), Handbook of Positive Organizational Scholarship. Oxford: Oxford University Press, 2011. pp. 178–189.

Barak A., Klein B., Proudfoot J. Defining Internet-Supported Therapeutic Interventions. Annals of Behavioral Medicine, 2009, 38(1), 4–17.

Butterworth S.W., Linden A., McClay W. Health coaching as an intervention in health management programs. *Disease Management and Health Outcomes*, 2007, 15(5), 299–307.

Fritz C., Sonnentag S. Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of work load and vacation experiences. *Journal of Applied Psychology*, 2006, No. 91, 936–945.

Harter J.K., Schmidt F.L., Keyes C.L.M. Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. In: C.L.M. Keyes, J. Haidt (Eds.), *Flourishing: The positive person and the good life*. Washington, DC: American Psychological Society, 2003, pp. 205–224.

Linley P.A., Harrington S., Garcea N. (Eds.). *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*. Oxford: Oxford University Press, 2009.

Page K.M., Vella-Brodrick D.A. The Working for Wellness Program: RCT of an Employee Well-Being Intervention. *Journal of Happiness Studies*, 2013, 14(3), 1007–1031. doi: 10.1007/s10902-012-9366-y

Passmore J., Anagnos J. Organizational Coaching and Mentoring. In: S. Cartwright, C.L. Cooper (Eds.), *The Oxford Handbook of Organizational Well Being*. Oxford: Oxford University Press, 2009. pp. 497–521.

Proudfoot J.G., Corr P.J., Guest D.E., Dunn G. Cognitive-behavioral training to change attributional style improves employee well-being, job satisfaction, productivity, and turnover. *Personality and Individual Differences*, 2009, 46(2), 147–153. doi: 10.1016/j.paid.2008.09.018

Van Horn J.E., Taris T.W., Schaufeli W.B., Schreurs P.J.G. The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2004, No. 77, 365–375. doi:10.1348/0963179041752718

Warr P. The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 1990, No. 63, 193–210. doi:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x

Warr P. *Work, happiness, and unhappiness*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 2007.

Warr P. How to Think About and Measure Psychological Well-being. In: M. Wang, R.R. Sinclair, L.E. Tetrick (Eds.), *Research Methods in Occupational Health Psychology: Measurement, Design and Data Analysis*. New York: Psychology Press/Routledge, 2013. pp. 76–90.

Поступила в редакцию 15 июня 2015 г. Дата публикации: 25 февраля 2016 г.

[Сведения об авторе](#)

Березовская Регина Анатольевна. Кандидат психологических наук, доцент, доцент, кафедра психологического обеспечения профессиональной деятельности, факультет психологии, Санкт-Петербургский государственный университет, Университетская наб., д. 7/9, 199034 Санкт-Петербург, Россия.

E-mail: r.berezovskaya@spbu.ru

[Ссылка для цитирования](#)

Стиль psystudy.ru

Березовская Р.А. Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований. *Психологические исследования*, 2016, 9(45), 2. <http://psystudy.ru>

Стиль ГОСТ

Березовская Р.А. Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований // Психологические исследования. 2016. Т. 9, № 45. С. 2. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: чч.мм.гггг).

[Описание соответствует ГОСТ Р 7.0.5-2008 "Библиографическая ссылка". Дата обращения в формате "число-месяц-год = чч.мм.гггг" – дата, когда читатель обращался к документу и он был доступен.]

Адрес статьи: <http://psystudy.ru/index.php/num/2016v9n45/1232-berezovskaya45.html>

[К началу страницы >>](#)