

Березовская Р.А. Психология профессионального здоровья за рубежом: современное состояние и перспективы развития



English version: [Berezovskaya R.A. Occupational health psychology abroad: current state and future development](#)

Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

[Сведения об авторе](#)

[Литература](#)

[Ссылка для цитирования](#)

Психология профессионального здоровья – новое научно-практическое направление в современной психологии. В статье описаны два подхода – европейский и североамериканский – к определению «психология профессионального здоровья». Рассматриваются основные предметные области исследований здоровья работающего человека: делается вывод о преобладании проблемно-ориентированных исследований, прежде всего, изучения проблем профессионального стресса и социально-психологических факторов риска. Представлены актуальные направления современных зарубежных исследований; анализируются перспективы развития психологии профессионального здоровья за рубежом, которые в настоящее время связаны с разработкой и реализацией ее «позитивного» потенциала, в том числе с формированием позитивной психологии профессионального здоровья.

Ключевые слова: психология профессионального здоровья, профессиональный стресс, психологическое благополучие, социально-психологические факторы риска, организационные программы вмешательства, позитивная психология

Исследование проблематики здоровья является одним из приоритетных направлений зарубежной и отечественной психологии и составляет основу самостоятельной психологической дисциплины, получившей название психологии здоровья, в рамках которой интерес к проблеме профессионального здоровья с каждым годом становится все более заметным.

Как предмет научного исследования понятие «профессиональное здоровье» впервые появилось в психологической научной литературе в середине 1980-х годов XX века. Но, несмотря на довольно широкий спектр теоретических подходов, содержательно связанных с изучением феномена профессионального здоровья, эта проблема не получила пока целостного и систематического научного анализа как в отечественной, так и в зарубежной психологии. Весомый вклад в разработку названной проблемы может внести *психология профессионального здоровья* (occupational health psychology) как новое научно-практическое направление, которое возникло и развивается на стыке таких прикладных дисциплин, как психология здоровья, организационная психология и психология труда.

Важным для теории и практики психологии здоровья представляется рассмотрение существующих в настоящее время основных направлений исследования здоровья работающего человека, а также определение ближайших перспектив развития психологии профессионального здоровья. Целью данной статьи является теоретико-методологический анализ современных зарубежных научных работ, отражающих состояние изученности обозначенной выше проблемы. На наш взгляд, знакомство с зарубежным опытом исследований является важным с точки зрения интеграции

Психология профессионального здоровья как новое научно-практическое направление современной психологии

Термин «психология профессионального здоровья» впервые появился в научной литературе в 1986 году, когда Джордж Эверли (George Everly) использовал его в одной из своих работ, посвященной проблеме интеграции в практике организационной деятельности таких областей, как гигиена труда и психология [Barling, Griffiths, 2010]. Особо он подчеркивал важную роль психологов в разработке и реализации программ поддержания и продвижения здоровья (health promotion) на рабочих местах [Everly, 1986]. Позже, в 1990 году, исследователи из Гавайского университета Рэймонд, Вуд и Патрик (J.Raymond, D.Wood, W.Patrick) в статье, опубликованной в журнале *American Psychologist*, сформулировали идею о том, что одной из задач психологии должно стать создание здоровой профессиональной среды и здоровых рабочих мест [Raymond et al., 1990]. Для достижения поставленной задачи, с точки зрения авторов, психологам необходимо организовать обучение в рамках междисциплинарных программ по психологии профессионального здоровья. Это был переломный момент в становлении дисциплины как самостоятельного научно-практического направления в современной психологии.

Определение «психологии профессионального здоровья»

На сегодняшний день в зарубежных академических кругах постепенно складывается общее представление о том, что такое психология профессионального здоровья и чем она занимается. Остановимся на этом вопросе подробнее и рассмотрим различные подходы к определению термина «психология профессионального здоровья». С определенной долей условности в настоящее время можно выделить два «центра» научно-исследовательской активности и практической деятельности в сфере психологии профессионального здоровья: Европа и Северная Америка [Houdmont, Leka, 2010].

Европейский подход

В странах Европейского союза общепринятым является определение, предложенное Европейской академией психологии профессионального здоровья (European Academy of Occupational Health Psychology), в соответствии с которым дисциплина рассматривается как «вклад прикладной психологии в решение вопросов профессионального здоровья... изучение психологических, социальных и организационных аспектов динамической взаимосвязи профессиональной деятельности и здоровья» [Cox et al., 2000; p. 101]. Определение основано на подходе, предложенном Томом Коксом (Tom Cox) и его коллегами, по мнению которых наиболее существенный вклад в решение вопросов, связанных с проблемой сохранения и укрепления профессионального здоровья в современных условиях, могут внести такие направления, как психология здоровья, психология труда, организационная психология, а также социальная психология и психология среды.

Кроме того, в рамках европейского подхода подчеркивается междисциплинарный характер проблемы сохранения и укрепления профессионального здоровья: признание значимости знаний, умений и навыков специалистов, представляющих другие научные направления, готовность к участию в конструктивном диалоге с ними, а также необходимости сотрудничества с представителями различных правительственных организаций, работодателей и профсоюзов [Leka,

Houdmont, 2010].

Приведем также достаточно часто цитируемый перечень характеристик, отражающих существенные особенности дисциплины, в соответствии с которыми психология профессионального здоровья определяется как: 1) прикладная наука; 2) ориентированная на решение проблем; 3) мульти- или междисциплинарная; 4) партисипативная; 5) сфокусированная на вмешательстве с акцентом на первичную профилактику; 6) существующая в пределах правовых рамок [Cox et al., 2000].

Североамериканский подход

Принимая во внимание, что для европейской традиции свойственно привлечение для решения связанных с профессиональным здоровьем проблем подходов и методов, заимствованных из других прикладных направлений психологии, отличие североамериканского подхода (США, Канада) заключается в активном использовании наработок из других – не психологических – научных направлений. Еще в 1990 году в статье Рэймонда, Вуда и Патрика была обозначена необходимость разработать такой подход к обучению в сфере психологии профессионального здоровья, который «объединит и синтезирует концептуальные подходы и знания из различных областей науки, преимущественно психологии здоровья и общественного здоровья, а также профилактической медицины, медицины труда и поведенческой медицины, социологии труда и менеджмента» [Raymond et al., 1990; p. 1159].

Схожая точка зрения была положена в основу наиболее часто цитируемого определения, сформулированного американским Обществом психологии профессионального здоровья (Society of Occupational Health Psychology), в соответствии с которым психология профессионального здоровья рассматривается как научно-практическое направление, включающее в себя междисциплинарное сотрудничество различных специалистов, включая психологов, целью которого является улучшение качества профессиональной жизни, повышение безопасности труда, здоровья и психологического благополучия специалистов во всех видах профессиональной деятельности (сайт Общества психологии профессионального здоровья. <http://sohp.psy.uconn.edu/Field.htm>).

Однако следует отметить, что подобное понимание дисциплины привело к тому, что в последние годы в США возобновилась дискуссия на тему того, в какой степени психология профессионального здоровья должна (или может) существовать как психологическая дисциплина, учитывая мнение о ее междисциплинарном статусе, которое вносит определенное противоречие в такой подход [Sinclair, 2009].

Сравнение двух подходов – европейского и североамериканского – позволяет сделать вывод о том, что по основным моментам они являются скорее схожими, чем различными. В обоих подходах отмечается, с одной стороны, междисциплинарный характер проблемы сохранения и укрепления профессионального здоровья человека, а с другой стороны – важная роль психологии в решении этого вопроса. Таким образом, целью психологии профессионального здоровья является изучение социально-психологических и организационных аспектов сложного динамического взаимодействия между работой и здоровьем человека [Houdmont et al., 2010], а также содействие в создании здоровых рабочих мест. При этом «здоровыми» считаются такие рабочие места, которые предполагают «использование талантов и способностей человека для достижения высокой эффективности деятельности, высокого уровня удовлетворенности работой и благополучия» [Quick et al., 1997, p. 3].

Основные предметные области психологии профессионального здоровья

Еще одним следствием «юного возраста» психологии профессионального здоровья как научного направления является отсутствие общепринятого представления об основных предметных областях исследования помимо традиционного изучения проблем профессионального стресса. Особую актуальность достижение консенсуса в определении ключевых вопросов психологии профессионального здоровья приобретает в связи с разработкой общих критериев для аккредитации образовательных программ по психологии профессионального здоровья. Так, например, в странах Европейского союза в последние годы ведется активная работа над созданием свода стандартов в области психологии, которые будут служить базой для оценки академического образования и профессиональной подготовки психологов. При этом Европейский диплом по психологии (European Certificate in Psychology, EuroPsy) предполагает унификацию стандарта компетенций, которая невозможна без согласия относительно тех задач, с которыми придется столкнуться специалисту, работающему в сфере психологии профессионального здоровья [Houdmont et al., 2008].

Ключевые направления исследований в психологии профессионального здоровья могут быть выделены на основе использования таких методов, как рассмотрение учебных планов соответствующих образовательных программ; анализ тем научных публикаций; метод экспертной оценки.

Анализ учебных планов образовательных программ

Приведем в качестве примера результаты исследования, целью которого было выделение основных проблем, рассматриваемых в рамках обучения психологии профессионального здоровья в ведущих университетах США. Сравнительный анализ учебных планов 12 образовательных программ докторского уровня показал, что, несмотря на значительные расхождения в названиях и содержании дисциплин, можно выделить шесть наиболее часто встречающихся тем:

- теория профессионального стресса;
- организационные стресс-факторы и факторы риска возникновения и развития профессиональных заболеваний;
- влияние профессионального стресса на физическое и психическое здоровье работающего человека;
- программы организационного вмешательства по снижению уровня профессионального стресса;
- изучение проблем безопасности профессиональной деятельности и здоровья;
- методы исследования в психологии общественного / профессионального здоровья и эпидемиологии [Barnes-Farrell, 2006].

Анализ научных публикаций

Ключевые публикации результатов современных теоретико-методологических и эмпирических исследований по психологии профессионального здоровья, в основном, представлены в двух специализированных изданиях: 1) журнал «Работа и стресс» (Work & Stress), который был создан в 1987 году Т.Коксом и в настоящее время выходит при содействии Европейской академии психологии профессионального здоровья; 2) журнал «Психология профессионального здоровья» (Journal of Occupational Health Psychology), который издается Американской психологической ассоциацией с 1996 года.

Обобщение результатов ряда исследований, в которых проводилось изучение и систематизация основных вопросов, представленных в научных работах, опубликованных в названных выше журналах [Kang et al., 2008; Leka, Houdmon, 2010; Macik-Frey et al., 2007], позволяет сформулировать некоторые обобщенные выводы. Во-первых, большая часть научных публикаций относится к так называемому проблемно-ориентированному подходу к организации исследований (изучение факторов риска, связанных с содержанием и условиями профессиональной деятельности, а также последствий их негативного воздействия). Так, например, установлено, что 24% от общего количества публикаций составляют работы, посвященные проблемам стресса в профессиональной

деятельности, рассмотрение которых представлено в статьях в два раза чаще, чем любая другая тема, имеющая отношение к профессиональному здоровью [Leka, Houdmont, 2010]. И, во-вторых, перспективы развития психологии профессионального здоровья в первую очередь связаны с возможностью реализации ее «позитивного» потенциала (изучение рабочего места как площадки для решения вопросов охраны и укрепления здоровья и психологического благополучия). Авторы всех исследований высказывают сожаление по поводу малочисленности работ, в которых рассматриваются организационные программы вмешательства, направленные на сохранение и укрепление профессионального здоровья сотрудников.

Результаты анализа статей, опубликованных в журнале «Психология профессионального здоровья» за одиннадцать лет, с 1996 по 2007 гг., показали, что большинство научных работ может быть отнесено к одному из семи обобщенных направлений исследований:

- стресс в профессиональной деятельности;
- профессиональное выгорание;
- взаимосвязь работы, семьи и личной жизни;
- буллинг, агрессия и насилие на работе;
- надежность и безопасность профессиональной деятельности;
- вопросы занятости (в том числе новые формы занятости);
- проблемы сохранения и поддержания физического и психического здоровья работающего человека [Macik-Frey, Quick and Nelson, 2007].

Однако анализ научных публикаций может оказаться не вполне надежным методом для выделения ключевых тем психологии профессионального здоровья, так как он отражает, в первую очередь, те вопросы и проблемы, которые находятся в центре внимания академической общественности. При этом часть исследований, проводимых в сфере профессионального здоровья, может «выпадать» из сферы интересов ведущих специализированных журналов и/или не соответствовать критериям, предъявляемым к публикуемым в них материалам. Принимая во внимание прикладной характер дисциплины, необходимо учитывать также и мнение работающих в этой сфере специалистов [Houdmont, Leka, 2010].

Опрос экспертов

Изначально идея использовать метод экспертной оценки для выявления ключевых вопросов психологии профессионального здоровья была связана с необходимостью разработки образовательных программ, которые бы соответствовали требованиям практики. Первое исследование, в рамках которого проводился опрос менеджеров по персоналу, специалистов в сфере общественного здоровья и других экспертов, имеющих отношение к проблемам профессионального здоровья, было проведено группой американских психологов в конце 1990-х годов [Schneider et al., 1999]. Приведем результаты исследований, которые отражают мнения экспертов об основных проблемах, связанных с сохранением и укреплением профессионального здоровья сотрудников в условиях современного рынка труда в США и Европе.

Один из таких опросов проводился в университете Хьюстона (США): в качестве экспертов выступали менеджеры по персоналу ($n = 141$) и представители профсоюзных организаций ($n = 27$); им был предложен перечень из тридцати одной темы, сформулированный на основе анализа литературы и практики кадрового менеджмента в американских организациях [Tetrick, Ellis, 2002]. Результаты исследования показали, что наибольший интерес для HR-менеджеров представляют такие вопросы, как: проблема несчастных случаев на производстве; физическое и психологическое благополучие работников; безопасность; обучение, развитие и лояльность персонала; заболеваемость; изменение технологий; вред, наносимый работой. Представители профсоюзов в качестве наиболее значимых тем называли профессиональный стресс, обеспеченность работой, увольнения и рабочую нагрузку.

В Европе также предпринимались попытки систематизировать представления о наиболее актуальных вопросах психологии профессионального здоровья, используя метод экспертных оценок. Так, например, опрос преподавателей и исследователей ($n = 30$) в университете Ноттингема (Великобритания) позволил выделить пять приоритетных направлений исследований: психическое здоровье и связанные с ним проблемы (депрессия, стресс и тревога); отсутствие на работе в связи с болезнью (мониторинг, менеджмент, возврат к работе, реабилитация); заболевания опорно-двигательного аппарата; вовлечение и консультирование по вопросам профессионального здоровья малых и средних организаций; оценка эффективности программ организационного вмешательства [Leka et al., 2008].

В этом же исследовании в качестве экспертов были привлечены практики, работающие в сфере охраны профессионального здоровья ($n = 1679$), которые отметили актуальность следующих вопросов:

- проблемы психического здоровья;
- особенности использования нормативных документов по вопросам управления стрессом на рабочем месте;
- анализ существующих социально-психологических рисков;
- планирование профилактических мероприятий;
- работники-мигранты и иммигранты;
- новые виды занятости;
- баланс между работой и личной жизнью [Leka et al., 2008].

Приведем результаты еще одного исследования, реализованного в рамках работы двух международных конференций по психологии профессионального здоровья, участники которых выступили в качестве экспертов [Houdmont et al., 2010]. Одной из задач исследования являлось нахождение ответа на следующий вопрос: являются ли различия в определении дисциплины «барьером» для достижения согласия между специалистами из США и стран Европейского союза по поводу ключевых вопросов психологии профессионального здоровья? Результаты опроса показали, что такой консенсус существует; эксперты выделили пять частично пересекающихся друг с другом базовых тем: 1) теория стресса; 2) стресс-менеджмент; 3) разработка / дизайн безопасной социально-психологической среды на рабочем месте; 4) организационные методы исследования и 5) организационные программы вмешательства, целью которых является укрепление профессионального здоровья.

Подводя итоги рассмотрения современного состояния исследований, отметим, что за много десятилетий до возникновения психологии профессионального здоровья специалисты по охране труда и безопасности профессиональной деятельности имели в своем распоряжении необходимый набор знаний, умений и навыков, который позволял решать стоящие перед ними проблемы контроля и профилактики воздействия на человека традиционных для того периода времени факторов риска, обусловленных содержанием и условиями работы. Адекватность методов работы стала вызывать вопросы только к концу XX века в связи с увеличением количества социально-психологических факторов риска и их возрастающей ролью в ухудшении здоровья работающего человека. Обобщая данные об основных предметных областях психологии профессионального здоровья, полученные с помощью различных методов, можно сказать, что в конце 1990-х – начале 2000-х годов в центре внимания дисциплины находились, прежде всего, вопросы психологии профессионального стресса и проблема управления социально-психологическими факторами риска на рабочем месте.

Следует также отметить, что изменение представлений и признание важной роли социально-психологических факторов риска в среде работодателей, политиков, законодателей, специалистов в сфере безопасности профессиональной деятельности обусловлено тем, что в настоящее время они ассоциируются с такими особенностями современного рынка труда, как интернационализация и рост глобальной конкуренции, непрерывное развитие информационно-коммуникационных технологий, изменения конфигурации рабочей силы.

Результаты исследований Европейского агентства по безопасности и здоровью на работе (European Agency for Safety and Health at Work) показывают, что изменения в профессиональной деятельности и работе за последние несколько десятилетий привели не только к увеличению количества, но и к изменению содержания социально-психологических факторов риска. К новым социально-психологическим факторам риска, по данным экспертов, можно отнести следующие (European Agency for Safety and Health at Work, <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/7807118>):

- новые формы трудовых соглашений и нестабильность на работе;
- увеличение среднего возраста работающих людей;
- интенсификация труда;
- большая эмоциональная нагрузка на работе;
- нарушение баланса между работой и личной жизнью.

А новые условия профессиональной деятельности обуславливают развитие новых направлений в психологии профессионального здоровья. Какие же темы будут находиться в центре внимания в ближайшие годы?

Перспективы развития психологии профессионального здоровья

В последние годы в ряде зарубежных публикаций ставится вопрос о необходимости определить не только существующие в настоящий момент основные предметные области исследований профессионального здоровья, но и обозначить перспективы их развития [Houdmont, Leka, Bulger, 2010; Macik-Frey et al., 2009; Shaufeli, 2004]. Так, например, М.Мэйсик-Фрей (М. Macik-Frey) с коллегами [2009] выделяют следующие тенденции, которые будут характеризовать развитие психологии профессионального здоровья в ближайшие несколько лет: акцент на позитивных аспектах профессионального здоровья; изучение влияния новых форм лидерства на здоровье сотрудников; исследования роли эмоций в сохранении профессионального здоровья; вопросы разработки, реализации и оценки эффективности программ вмешательства в организациях. Кратко охарактеризуем обозначенные направления.

Актуальные направления психологических исследований профессионального здоровья

Позитивная психология профессионального здоровья

Растущий интерес к изучению позитивных аспектов профессионального здоровья связан с работами К.Рифф, М.Селигмана, М.Чинкентмихайи и других представителей позитивной психологии. Их идеи находят свое применение и в организационном контексте, что привело к разработке не только позитивно-ориентированных организационно-психологических подходов (Positive Organizational Behavior; Positive Organizational Scholarship), но и позитивной психологии профессионального здоровья [Bakker, Derks, 2010].

Смена акцента и перенос внимания на изучение позитивных аспектов профессионального здоровья сопровождается увеличением количества исследований тех психологических факторов, действие которых приводит к положительным последствиям для здоровья работающего человека [Macik-Frey et al., 2007]. Позитивная психология профессионального здоровья изучает конструкторы, позволяющие работающему человеку сохранять и повышать свое субъективное благополучие, увеличивать удовлетворенность от работы и вовлеченность, получать позитивные эмоции на рабочем месте, снижать вероятность эмоционального выгорания и других негативных последствий

организационных и профессиональных стресс-факторов [Fullagar, Kelloway, 2012]. В настоящее время в литературе наиболее широко представлены исследования таких феноменов, как увлеченность работой (work engagement) [Bakker, Leiter, 2010; Shaufeli, Salanova, 2010] и психологический капитал (psychological capital, PsyCap) [Bakker, Derks, 2010].

Лидерство и профессиональное здоровье

Традиционные исследования лидерства рассматривали, прежде всего, его влияние на продуктивность деятельности. Но оно может оказывать существенное влияние и на здоровье сотрудников: в задачи лидера входит поддержание психологического благополучия работников, а также создание и поддержание здорового климата в организации [Theorell et al., 2010]. Ряд авторов предлагают рассматривать программы развития лидерства как разновидность организационных программ вмешательства, направленных на поддержание профессионального здоровья сотрудников [Kelloway, Barling, 2010]. Исследования лидерства в этом контексте включают, прежде всего, рассмотрение новых форм лидерства. Так, например, результаты ряда исследований позволяют говорить о том, что использование трансформационных форм лидерства (transformational leadership) приводит к повышению уровня психологического благополучия сотрудников [Arnold et al., 2007]; а аутентичное лидерство (authentic leadership) является важным фактором в обеспечении атмосферы доверия в организации, высокого уровня самосознания, саморегулируемого поведения и раскрытия потенциала не только сотрудников, но и менеджеров [Walumbwa et al., 2010].

Эмоции и профессиональное здоровье

В настоящее время, по мнению ряда авторов, в психологии профессионального здоровья происходит «эмоциональная революция»: с каждым годом растет количество исследований, рассматривающих эмоции и эмоциональную компетентность (эмоциональный интеллект) как важные ресурсы в сохранении и поддержании профессионального здоровья [Macik-Frey et al., 2009; Payne, Cooper, 2006].

Следует также отметить и такое новое направление исследований, как изучение особенностей профессионального здоровья людей, занятых в сфере эмоционального труда. Эмоциональный труд (emotion labor, emotion work) можно определить как работу по изображению предписанных организационными правилами или требованиями трудовой роли эмоций при обслуживании клиентов. Интерес к эмоциональному труду в связи с тем, что по мере расширения сферы услуг в развитых странах число людей, включающихся в процесс эмоционального труда, также увеличивается. Основным фактором риска для профессионального здоровья в такой деятельности выступает «эмоциональный диссонанс»: необходимость выражать желаемые для организации эмоции, которые человек в данный момент не испытывает, или, наоборот, обязанность контролировать и подавлять нежелательные эмоции, которые у него в данный момент присутствуют. Переживание эмоционального диссонанса повышает риск развития синдрома «выгорания», а также снижает удовлетворенность трудом [Hülsheger et al., 2010; Zapf, 2002].

Организационные программы вмешательства

Необходимость и эффективность профилактических мер для поддержания здоровья является общепризнанной. Однако, к сожалению, до сих пор относительно мало исследований, в которых бы рассматривались вопросы разработки, реализации и оценки эффективности профилактических программ в организациях; а те исследования, которые проводились, дают не всегда однозначные результаты. Так, например, тщательный анализ опубликованных в период с 2000 по 2007 гг. и отобранных с использованием метода экспертных оценок программ, направленных на изменения социально-психологических характеристик организационной среды, показал, что такие программы оказывают позитивное влияние на здоровье сотрудников [Vambra et al., 2009].

Однако есть и другие результаты. В качестве примера можно привести исследование практики внедрения «кружков здоровья» в Германии [Aust, Ducki, 2004]. Кружки здоровья (Gesundheitszirkel) создавались по аналогии с кружками качества и другими формами повышения уровня участия рядовых сотрудников в принятии управленческих решений; они исходят из предположения о том, что лучше всего, когда сами сотрудники участвуют в изменении условий на своем рабочем месте. Анализ и обобщение результатов одиннадцати независимых исследований показал, что убедительные доказательства эффективности внедрения такой практики отсутствуют. По мнению авторов, в большинстве случаев это связано с методическими и методологическими недостатками проводимых исследований (например, не во всех исследованиях была контрольная группа; в большинстве работ не использовались статистические методы анализа полученных результатов и т.п.).

Кроме того, при разработке программ вмешательства следует учитывать тот уровень, на котором будут проводиться изменения (индивидуальный и/или организационный). Во многих исследованиях акцент делается на человеке как на цели изменения. Однако в ряде работ показано, что программы вмешательства, реализуемые только на индивидуальном уровне, не приводят к устойчивым позитивным результатам в сфере профессионального здоровья, если не изменяется организация [Heaney, 2002].

Перспективные направления исследований в психологии профессионального здоровья

Психология профессионального здоровья продолжает развиваться как область исследования, поэтому наряду с преобладающими в настоящее время темами исследований, которые имеют большую историю развития и хорошо освещены в научной литературе, есть несколько новых и мало исследованных, которые в перспективе могут стать весьма актуальными и востребованными. Эти новые горизонты являются отражением тех изменений в профессиональной деятельности и организационной среде, которые сейчас происходят, а также их влияния на профессиональное здоровье сотрудников.

В качестве наиболее важных и перспективных областей для исследования называют следующие [Houdmont, Leka, 2010; Houdmont, Leka, Sinclair, 2012; Macik-Frey et al., 2009; Quick, Tetrick, 2010]:

- проблемы, обусловленные старением рабочей силы;
- изменение технологий (развитие интернета и телекоммуникационных технологий) и изучение особенностей профессионального здоровья людей, занятых в сфере виртуальной работы;
- разработка концепции корпоративной социальной ответственности в контексте решения вопросов безопасности и обеспечения профессионального здоровья сотрудников в организации;
- нравственно-этические аспекты профессионального здоровья, роль организационного обеспечения справедливости в обеспечении здоровья на рабочем месте;
- проблема обеспечения безопасности профессиональной деятельности с точки зрения организационной культуры;
- исследования презентеизма (presenteeism), который определяется как выход на работу в состоянии болезни, и его влияния на эффективность деятельности;
- изучение позитивных последствий процесса взаимодействия и взаимосвязи работы и личной жизни человека, когда опыт или участие в одной роли повышают качество и производительность в другой роли;
- проблема психофизиологического восстановления после работы, изучение роли досуговой активности в сохранении профессионального здоровья;
- исследования юмора как организационного ресурса для поддержания профессионального здоровья на микро-, мезо- и макроуровнях;
- проблемы кросс-культурной психологии профессионального здоровья.

Вероятно, именно эти области будут определять логику развития психологии профессионального здоровья в ближайшие пять-десять лет.

Заключение

В статье предпринята попытка проанализировать и обобщить лишь некоторые наиболее существенные тенденции развития психологии профессионального здоровья за рубежом. Понятие «профессиональное здоровье» интегрирует сложные взаимоотношения человека с профессиональной средой, и интерес к данной проблеме в мировом научном сообществе с каждым годом становится все более заметным.

В определениях, которые приводятся в статье, декларируется, что целью нового научного направления является использование психологических знаний для улучшения качества профессиональной жизни, обеспечения безопасности профессиональной деятельности, повышения ее эффективности, а также сохранения и укрепления здоровья и психологического благополучия работающих людей. Иными словами, с точки зрения «теории» в центре внимания дисциплины находятся позитивные аспекты психологического обеспечения профессионального здоровья, а на «практике» мы наблюдаем обратную картину (среди основных направлений исследований существенное место занимают проблемно-ориентированные вопросы).

Тем не менее следует отметить, что с каждым годом становится все более заметной тенденция к смене оздоровительной парадигмы: акцент переносится на пропаганду способов сохранения и укрепления здоровья. Как следствие описанной выше тенденции, в рамках психологии профессионального здоровья активно развивается позитивная психология профессионального здоровья. Объектом исследований и практики нового направления являются сильные стороны человека, его здоровье и оптимальное функционирование, а также возможности достижения благополучия на уровне конкретной личности, группы или организации в целом. В круг интересов позитивной психологии профессионального здоровья входят исследования увлеченности работой; психологического благополучия; психологического капитала; счастья в деятельности и состояния «потока»; внутренней мотивации и самодетерминации и другие. При этом основной идеей позитивной психологии профессионального здоровья, на наш взгляд, является не столько формирование нового теоретического подхода, сколько изменение «повестки дня» и перенос акцентов с негативных и проблемных аспектов профессиональной деятельности на изучение источников субъективного благополучия человека на рабочем месте.

Финансирование

Статья написана в рамках исследовательского проекта Тематического плана фундаментальных научно-исследовательских работ Санкт-Петербургского государственного университета 8.38.176.2011 «Психология профессионального здоровья преподавателя высшей школы».

Литература

Arnold K.A., Turner N., Barling J., Kelloway E.K., McKee M.C. Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2007, 12(3), 193–203. doi:10.1037/1076-8998.12.3.193

Aust B., Ducki A. Comprehensive health promotion interventions at the workplace: experiences with health circles in Germany. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2004, 9(3), 258–270. doi:10.1037/1076-8998.9.3.258

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

Bakker A.B., Leiter M.P. (Eds.). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press, 2010.

Bambra C., Gibson M., Sowden A., Wright K., Whitehead M., Petticrew M. Working for health? Evidence from systematic reviews on the effects on health and health inequalities of organizational changes to the psychosocial work environment. *Preventive medicine*, 2009, 48(5), 454–461.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.ypmed.2008.12.018>

Barling J., Griffiths A. A history of occupational health psychology. In: J.C. Quick, L.E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*. 2nd ed. Washington, DC: APA Books, 2010. pp. 21–34.

Barnes-Farrell J. History of OHP and education of OHP professionals in the United States. In S. McIntyre, J. Houdmont (Eds.), *Occupational health psychology: Key papers of the European Academy of Occupational Health Psychology*. Maia, Portugal: ISMAI Publishers, 2006. Vol. 7. pp. 425–426.

Cox T., Baldursson E., Rial-Gonzalez E. Occupational health psychology. *Work and Stress*, 2000, 14, 101–104.

Everly G.S. An introduction to occupational health psychology. In: P.A. Keller, L.G. Ritt (Eds.), *Innovations in clinical practice: A source book*. Sarasota, FL: Professional Resource Exchange, 1986. Vol. 5. pp. 331–338.

Fullagar C., Kelloway E.K. New Directions in Positive Psychology: Implications for a Healthy Workplace. In: J. Houdmont, S. Leka and R.R. Sinclair (Eds.), *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice*. Chichester, UK: John Wiley & Sons, Ltd., 2012. Vol. 2. pp. 146–161. doi:10.1002/9781119942849.ch9

Heaney C.A. Worksite health interventions: Targets for change and strategies for attaining them. In: J.C. Quick and L. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*. Washington DC: American Psychological Association, 2002. pp. 305–324.

Houdmont J., Leka S. (Eds.). *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice*. Oxford, UK: Wiley-Blackwell, 2010. Vol. 1. doi:10.1002/9780470661550

Houdmont J., Leka S., Bulger C. Identifying core curriculum areas in occupational health psychology. *European Academy of Occupational Health Psychology Newsletter*, 2010, 7(1), 11–13.
http://www.eaohp.org/uploads/1/1/0/2/11022736/eaohp_newsletter_vol_7_issue_1.pdf

Houdmont J., Leka S., Sinclair R.R. (Eds.). *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice*. Chichester, UK: John Wiley & Sons, 2012. Vol. 2. doi:10.1002/9781119942849

Hülshager U.R., Lang J.W., Maier G.W. Emotional labor, strain, and performance: Testing reciprocal relationships in a longitudinal panel study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2010, 15(4), 505–521. doi:10.1037/a0021003

Kelloway E.K., Barling J. Leadership development as an intervention in occupational health psychology. *Work and Stress*, 2010, 24, 260–279. doi:10.1080/02678373.2010.518441

Leka S., Houdmont J. An introduction to occupational health psychology. In: S. Leka, J. Houdmont

(Eds.), Occupational health psychology. Chichester, UK: Wiley-Blackwell, 2010. pp. 1–30.

Macik-Frey M., Quick J., Nelson D. Advances in occupational health: From a stressful beginning to a positive future. *Journal of Management*, 2007, 33(6), 809–840. doi:10.1177/0149206307307634

Macik-Frey M., Quick J., Nelson D. Occupational health psychology: from preventive medicine to psychologically healthy workplaces. In: A.-S.G. Antoniou, C.L. Cooper, G.P. Chrousos, C.D. Spielberger and M.V. Eysenk (Eds.), *Handbook of managerial behavior and occupational health*. Cheltenham: Edward Elgar, 2009. pp. 3–20.

Payne R.L., Cooper C.L. (Eds.). *Emotions at work: Theory, research and applications for management*. Chichester, UK: John Wiley and Sons, 2006.

Quick J.C., Tetrick L.E. (Eds.). *Handbook of occupational health psychology*. 2nd ed. Washington, DC: American Psychological Association, 2010.

Raymond J.S., Wood D.W., Patrick W.D. Psychology training in work and health. *American Psychologist*, 1990, 45, 1159–1161.

Schaufeli W.B. The future of occupational health psychology. *Applied Psychology: An International Review*, 2004, 53(4), 502–517. doi:10.1111/j.1464-0597.2004.00184.x

Schaufeli W.B., Salanova M. How to improve work engagement? In: S.L. Albrecht (Ed.), *The handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*. Cheltenham: Edwin Elgar, 2010. pp. 399–415.

Theorell T., Bernin P., Nyberg A., Oxenstierna G., Romanowska J., Westerlund H. Leadership and Employee Health. In: J. Houdmont, S. Leka (Eds.), *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice*. Oxford, UK: Wiley-Blackwell, 2010. Vol. 1. pp. 46–58. doi:10.1002/9780470661550.ch3

Tetrick L., Ellis B. Developing an OHP curriculum that addresses the needs of organizations and labor unions in the USA. In: C. Weikert, E. Torkelson, J. Pryce (Eds.), *Occupational health psychology: Empowerment, participation and health at work*. Nottingham: IWHO Publications, 2002. pp. 158–161.

Walumbwa F.O., Wang P., Wang H., Schaubroeck J., Avolio B.J. Psychological processes linking authentic leadership to follower behaviors. *Leadership Quarterly*, 2010, 21(5), 901–914. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.07.015>

Zapf D. Emotion work and psychological well-being: A review of the literature and some conceptual considerations. *Human Resource Management Review*, 2002, 12(2), 237–268. [http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00048-7](http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00048-7)

Поступила в редакцию 17 августа 2012 г. Дата публикации: 31 декабря 2012 г.

[Сведения об авторе](#)

Березовская Регина Анатольевна. Кандидат психологических наук, доцент (ученое звание); доцент факультета психологии, Санкт-Петербургский государственный университет, Университетская наб., 7/9, 199034, Санкт-Петербург, Россия.
E-mail: regina2301@mail.ru

[Ссылка для цитирования](#)

Стиль psystudy.ru

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

ГОСТ 2008

Березовская Р.А. Психология профессионального здоровья за рубежом: современное состояние и перспективы развития // Психологические исследования. 2012. Т. 5, № 26. С. 12. 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/2012v5n26/761-berezovskaya26.html>

[К началу страницы >>](#)