

На правах рукописи

УДК 159.923.33

ПЛЮЩЕВА ОЛЬГА АЛЕКСАНДРОВНА

**СТРУКТУРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЖИЗНЕСПОСОБНОСТИ
СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИОНОМИЧЕСКИХ ПРОФЕССИЙ**

Специальность:

5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика
(психологические науки)

АВТОРЕФЕРАТ

Диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Санкт-Петербург
2023

Работа выполнена в лаборатории психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии федерального государственного бюджетного учреждения науки «Институт психологии Российской академии наук» (ИП РАН)

Научный руководитель: **Махнач Александр Валентинович**, доктор психологических наук, заместитель директора по научной работе, главный научный сотрудник лаборатории труда, эргономики, инженерной и организационной психологии федерального государственного бюджетного учреждения науки «Институт психологии РАН»

Официальные оппоненты: **Водопьянова Наталия Евгеньевна**, доктор психологических наук, профессор кафедры психологического обеспечения профессиональной деятельности федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет»

Наличаева София Александровна, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова» в городе Севастополе

Ведущая организация: Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

Защита состоится 21 декабря 2023 года в 15 часов 30 минут на заседании Диссертационного совета на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук 33.2.018.15, созданного на базе федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена» по адресу: 191186, Санкт-Петербург, набережная реки Мойки, д.48, ауд. 37.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена»: http://disser.herzen.spb.ru/Preview/Karta/karta_000000977.html

Автореферат разослан «__» _____ 2023 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета

Безгодова Светлана Александровна

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования и научная разработанность проблемы. Изменения в мировом сообществе в области политики, экономики, экологии, здравоохранения и прочих повышают чувство неопределенности, провоцируют коллективные страхи перед будущим и психологические проблемы у населения разных стран (Абульханова, 2009; Дикая, 2016; Емельянова, 2016; Журавлев, Позняков, 2018; Нестик, Журавлев 2018 и др.).

Исследования в области изучения феномена жизнеспособности человека особенно актуально в наше время, подверженное быстрым и кардинальным изменениям. В широком смысле под жизнеспособностью понимают способность к выживанию, самостоятельному существованию и развитию вопреки воздействию неблагоприятных внешних обстоятельств. Факторы, определяющие жизнеспособность системы, включают в себя множество, взаимодействующих друг с другом, биологических, психологических, социальных и культуральных компонент. Феномену жизнеспособности в психологической науке посвящены многочисленные исследования, большинство из них – в зарубежной литературе. К настоящему моменту изучение феномена жизнеспособности в психологии проходит пятую исследовательскую волну, постепенно переходя в своем понимании от бихевиорального подхода к экологическому. В отечественной науке впервые это понятие было упомянуто в 1968 году Б.Г. Ананьевым. Более глубоко тема жизнеспособности стала развиваться в работах А.В. Махнача (2007, 2012, 2014, 2017, 2019 и др.), А.И. Лактионовой (2010, 2013, 2016, 2017 и др.), Е.А. Рылской (2009, 2014, 2019 и др.), А.А. Нестеровой (2011, 2016 и др.), Ю.В. Постыляковой (2016, 2018 и др.), В.А. Капустиной (2020, 2022 и др.), С.А. Наличаевой (2020, 2021 и др.) и др.

Психологические исследования феномена жизнеспособности изучают особенности личности и ее готовность к сопротивлению и выживанию в социуме, мало затрагивая ее деятельность в профессиональной стороне жизни. В последнее время феномен жизнеспособности в профессиональной среде занимает все больше внимания, что объясняется интересом к экономическому росту, прогрессом в технологической отрасли, несоразмерному изменениям в социальной и экологической сферах, что требует более тщательного изучения специфики жизнеспособности человека-профессионала, но пока только начинает свое развитие.

Иностранцы работы в области профессиональной жизнеспособности, по большей части, уделяют внимание проблемам жизнеспособности организации (трансформируясь в ее понимании от метафоры механической системы к биологической), обращаясь к темам устойчивости предприятий и использованию ими таких стилей управления, которые способствуют адаптации и готовности к преодолению неблагоприятных ситуаций, катаклизмов, чрезвычайных обстоятельств (Liu, Yin, 2020; Reich, Zautra, Hall, 2010; Salanova, Llorens, Martínez, 2016; Sheffi, 2005; Sutcliffe, Vogus, 2003).

В области российской науки, посвященной изучению психологии трудовой деятельности человека, интерес исследователей направлен на характеристики жизнеспособности специалиста как субъекта труда. Объемное изучение этого феномена впервые было представлено в коллективной монографии «Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты» (2016). Л.Г. Дикой и А.В. Махначем подчеркивается, что «эффективность профессиональной деятельности зависит не только от собственно профессиональных знаний, умений, навыков работника, но и от тех личностных качеств, которые сформировались у него до начала профессиональной карьеры и продолжают формироваться в трудовой деятельности» (2016, с. 73). Последнее важно для социомических профессий, так как подчеркивает постепенное смещение исследований проблемы профессиональной пригодности в сферу психологии личности и социальной психологии.

А.Л. Журавлев и А.Н. Занковский подчеркивают, что с развитием отечественной психологии труда «усилия психологов будут способствовать укреплению корпоративной

социальной ответственности, росту жизнеспособности организаций и культурной интеграции в интересах самих организаций и общества в целом» (2017, с. 84).

Актуальность нашего исследования, таким образом, определена недостаточной разработкой темы профессиональной жизнеспособности в отечественной науке, а также важностью изучения компонентов, уровней, факторов риска и защиты этой интегративной характеристики, что и определило тему нашего научного интереса, цели и задачи исследования, а также научную новизну и практическую значимость работы.

Цель исследования: изучение структуры профессиональной жизнеспособности специалистов социэкономических профессий.

Объект исследования: профессиональная жизнеспособность специалистов социэкономических профессий.

Предмет исследования: структура (уровни, компоненты, факторы риска и защиты) профессиональной жизнеспособности специалистов социэкономических профессий.

Теоретическая гипотеза: структура профессиональной жизнеспособности является многоуровневой, многокомпонентной и лежит в основе прогноза готовности, эффективности субъекта к трудовой деятельности в сложных условиях труда.

Частные исследовательские гипотезы:

1. Структура профессиональной жизнеспособности отражается в субъективных оценках специалиста о факторах риска и защиты профессиональной деятельности субъектов труда.

2. Предполагается, что общая жизнеспособность человека и его профессиональная жизнеспособность как субъекта труда прямо взаимосвязаны друг с другом.

3. Профессиональная жизнеспособность человека, предполагается, включает как устойчивые, так и динамические характеристики, подверженные влиянию различных факторов (социально-психологический климат в коллективе, занимаемая должность, профессиональный статус, условия труда, стаж работы и пр.).

4. Понимание особенностей структуры жизнеспособности профессиональной деятельности помогает оценить вероятность изменений профессиональной жизнеспособности специалиста в сложных условиях труда.

5. Определение специфики уровней, факторов и компонентов структуры профессиональной жизнеспособности специалиста является необходимым условием для выбора мер, направленных на повышение эффективности его деятельности в сложных условиях труда.

Задачи исследования. Для достижения поставленной цели и проверки исследовательских гипотез были поставлены следующие задачи:

а) задача теоретического исследования – проанализировать литературные источники, позволяющие выявить уровни, факторы и компоненты структуры профессиональной жизнеспособности;

б) задачи эмпирического исследования –

1. изучить особенности понимания специалистами факторов риска и защиты, которые могут быть соотнесены со структурой профессиональной жизнеспособности;

2. изучить взаимосвязи общей и профессиональной жизнеспособности с характеристиками социально-психологического климата в коллективе у специалистов, имеющих разный статус в организации;

3. изучить характеристики структуры профессиональной жизнеспособности (занимаемая должность, профессиональный статус, условия труда, стаж работы и пр.), способствующие формированию и поддержанию профессиональной жизнеспособности специалистов, имеющих разный статус в организации;

4. определить индивидуально-психологические характеристики стажеров (кадровый потенциал организации), прогнозирующие их профессиональную жизнеспособность;

5. выделить в структуре профессиональной жизнеспособности субъектов труда социально-психологические характеристики для прогноза эффективности деятельности специалиста.

Научная новизна и теоретическая значимость работы.

1. Впервые в отечественной психологии дано теоретическое обоснование и проведено эмпирическое исследование феномена профессиональной жизнеспособности с опорой на уже существующие подходы к изучению благополучия профессионала и организационной среды в отечественной и зарубежной психологии труда. Дано определение термина «профессиональная жизнеспособность специалиста».

2. Рассмотрены взаимосвязи общей, профессиональной жизнеспособности с характеристиками социально-психологического климата в коллективе.

3. Впервые предложена структура профессиональной жизнеспособности как трехуровневого, двухфакторного и многокомпонентного конструкта.

4. Выделены устойчивые (такие, как локус контроля, копинг-стратегии и пр.) и динамические (такие как мотивация, социально-психологический климат и пр.) характеристики профессиональной жизнеспособности специалистов социэкономических профессий, имеющих разный профессиональный статус в организации.

5. Показано, что оценка профессиональной жизнеспособности субъекта труда должна включать объективно-измеряемые показатели и субъективные представления о профессиональной жизнеспособности на всех ее уровнях.

6. Проведена верификация структуры профессиональной жизнеспособности в социально-ориентированной организации на выборке специалистов социэкономических профессий (руководители подразделений, рядовые сотрудники, специалисты, работающие по договору о безвозмездном оказании услуг, стажеры).

Практическая значимость исследования. Подобран и экспериментально обоснован диагностический инструментарий для оценки профессиональной жизнеспособности специалистов социэкономических профессий, который может быть использован в практике отбора, подбора и сопровождения специалистов разных видов деятельности в сложных условиях труда. Разработана авторская анкета субъективных представлений специалиста о профессиональной жизнеспособности в организации социальной направленности, которая может быть использована для оценки профессиональной жизнеспособности субъектов труда в смежных областях профессиональной деятельности.

Материалы и результаты исследования позволяют осуществить дифференцированный подход к подготовке специалистов социэкономических профессий, работающих в сложных условиях труда, и могут быть применены:

- для разработки методических рекомендаций и программ оценки готовности специалистов к деятельности в сложных условиях труда;
- при разработке научно-практических методов изучения феномена профессиональной жизнеспособности разных трудовых коллективов и специалистов социэкономических профессий, работающих в сложных условиях труда;
- при подборе технологий и мероприятий, направленных на оценку, укрепление и повышение уровня профессиональной жизнеспособности субъектов труда (организаций, рабочих групп, специалистов).

Результаты диссертационного исследования могут быть использованы:

- в практической деятельности специалистов служб сопровождения кадрового состава, занимающихся отбором, подготовкой и повышением квалификации специалистов;
- служб поддержки и консультирования руководителей, кадрового менеджмента и рядового состава сотрудников организаций, работающих в сложных условиях труда;
- в преподавательской деятельности при разработке учебных курсов и программ соответствующего профиля.

Теоретико-методологическую основу исследования составили: принципы субъектно-деятельностного и системного подходов в психологии (К.А. Абульханова-Славская, А.В. Брушлинский, Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн и др.), междисциплинарного подхода к проблемам человека (Б.Г. Ананьев), профессионализма и психологических аспектов эффективности труда (А.А. Алдашева, Л.Г. Дикая, Е.П. Ермолаева, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский, Е.А. Климов и др.), социокультурный подход (Ю. Бронфенбреннер), жизнеспособности человека (Л.Г. Дикая, Э.В. Зеер, Е.В. Куфтяк, А.И. Лактионова, А.В. Махнач, А.А. Нестерова, Т.А. Нестик, Ю.В. Постылякова, Е.А. Рыльская, Э.Э. Сыманюк, С.А. Хазова, G. Bonanno, N. Garnezy, A.S. Masten, H.I. McCubbin, M. Ungar, E.E. Werner и др.).

Методы и методики исследования. Для достижения поставленной цели, решения задач и проверки гипотез нами были использованы: 1) теоретико-аналитические и обобщающие методы (анализ литературных источников); 2) методы сбора эмпирических данных (беседа, анкетирование, тестирование); 3) качественные, количественные и интерпретационные методы (методы статистической обработки и анализ данных).

В целях исследования профессиональной жизнеспособности специалистов социномических профессий использовались: устный (беседа) и письменный опросы (пять авторских анкет и тесты). Были применены: тест «Жизнеспособность взрослого человека» (Махнач, 2016); методика «Мотивация к карьере» (Noe, Noe, Bachhuber, 1990; адаптация – Могилёвкин, 1997); «Карта-схема» изучения психологического климата коллектива (Лутошкин, 1977); «Экспресс-методика» по изучению социально-психологического климата в коллективе (Михалюк, Шалыто, 1990); тест «Шкала диагностики самооффективности» (Sherer, Maddux, 1982; адаптация – Бояринцева, 1995); тест «Шкала настойчивости» (Duckworth, Peterson, Matthews, Kelly, 2007; адаптация – Гордеева, Осин, 2010); «Методика исследования локуса контроля» (Rotter, 1966; адаптация – Елисеев, 1994); методика «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях» (Endler, Parker 1990; адаптация – Крюкова, 2001); тест «Краткий индекс самоактуализации» (Jones, Crandall, 1986).

Статистическая обработка эмпирических данных осуществлялась с помощью программ Microsoft Office EXCEL 2007 и IBM SPSS Statistics 23.0.

Для математической обработки эмпирических данных были применены методы: подсчет средних значений, контент-анализ с последующим частотным анализом, корреляционный анализ по методу коэффициента ранговой корреляции Спирмена, эксплораторный факторный анализ.

Характеристика выборки. В эмпирическом исследовании приняли участие специалисты и стажеры (кадровый потенциал) некоммерческой организации, на момент исследования предоставляющей услуги по оказанию информационной поддержки и психологической помощи по вопросам, связанным с проблемами онкологии, инсульта и паллиативного лечения. Респонденты выборки являлись штатными сотрудниками (группа руководителей и рядовых сотрудников) и специалистами, работающими по договору о безвозмездном оказании услуг, а также стажерами организации. Все специалисты имели высшее профильное образование, опыт работы и при приеме в штат или по договору о безвозмездном оказании услуг, проходили собеседование, дополнительное профильное обучение и отбор.

Общая выборка исследования составила 346 человек (мужчины – 7,6%, женщины – 92,4%, средний возраст – 36,5). Выборку первого этапа исследования составили штатные сотрудники и специалисты, работавшие по договору о безвозмездном оказании услуг (n=180, мужчины – 7,0%, женщины – 93,0%, средний возраст – 36,8). Выборку второго и четвертого этапа – специалисты организации (n=106, мужчины – 7,5%, женщины – 92,5%, средний возраст – 36,7), в том числе 53 штатных сотрудника (руководители подразделений – 19 человек, рядовые – 34 человека) и 53 специалиста, работавших по договору о безвозмездном оказании услуг. Выборку третьего этапа составили стажеры организации (n=60, мужчины – 8,3%, женщины – 91,7%, средний возраст – 36,0).

Основные положения, выносимые на защиту.

1. Профессиональная жизнеспособность специалиста может быть рассмотрена как структура, включающая уровни, факторы, компоненты, детерминированная личностными и социально-психологическими характеристиками профессионала.

2. Общая жизнеспособность человека включает его профессиональную жизнеспособность, прямо взаимосвязана с ней, является ее основой и поддерживается высоким уровнем его жизнеспособности как специалиста.

3. Оценка профессиональной жизнеспособности субъекта труда включает объективно-измеряемые (с помощью методического материала) показатели и субъективные представления специалистов об уровне его жизнеспособности, учитывает наличие и специфику факторов риска и защиты профессиональной жизнеспособности, особенностей межличностного, группового взаимодействия, а также особенности устойчивости тех или иных индивидуально-психологических характеристик специалистов.

4. Анализ структуры профессиональной жизнеспособности специалиста дает возможность прогнозировать ее изменения, а также предположить готовность и способность специалиста к эффективному осуществлению своей деятельности в сложных условиях труда.

Достоверность и обоснованность результатов и выводов проведенного эмпирического исследования была обеспечена: 1) предварительным теоретическим анализом литературных данных по проблеме; 2) репрезентативностью группы респондентов; 3) применением психологических методов, адекватных задачам исследования; 4) соблюдением требований к валидности и надежности используемых методик исследования; 5) использованием современных статистических методов обработки и анализа данных; 6) применением адекватных критериев оценки достоверности полученных результатов; 7) высокой согласованностью и непротиворечивостью полученных результатов исследования.

Апробация и внедрение результатов работы. Основные идеи, положения, результаты и выводы исследования отражены в публикациях автора и докладывались на конференциях, круглых столах, форумах: Всероссийской юбилейной конференции ИП РАН «Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития», Москва, 2017; XIX международной научно-практической конференции молодых учёных «Векторы развития современной России-2021», Москва, 2021; Научной конференции с международным участием «Психология в меняющемся мире: проблемы, гипотезы, перспективы», посвященная 25-летию факультета психологии ЮУрГУ (НИУ), Челябинск, 2021; II Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Человек в условиях неопределенности», Самара, 2021; III Международной научно-практической конференции «Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии», Москва, 2021; Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Синдром эмоционального выгорания. Как сохранить себя в профессии? Клинические грани, подходы, решения на современном этапе», Санкт-Петербург, 2021; V Международной научной конференции «Психология стресса и совладающего поведения: вызовы, ресурсы, благополучие», Кострома, 2019; Всероссийской научно-практической конференции с международным участием памяти академика РАО А.В. Петровского «Социальная психология и общество: история и современность», Москва, 2019; II Международной научно-практической конференции «Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии», Москва, 2018; IV Петербургском международном онкологическом форуме «Белые ночи 2018», Санкт-Петербург, 2018; Ежегодном международном круглом столе «Психологическое сопровождение личности в условиях онкологического заболевания», Калининград, 2018; Всероссийской научно-практической конференции «Психологическая помощь социально-незащищенным лицам с использованием дистанционных технологий (интернет-консультирование и дистанционное обучение)», Москва, 2018; Международной конференции по консультативной психологии и психотерапии, посвященной памяти Ф.Е. Василюка, Москва, 2018; IX Всероссийском съезде

онкопсихологов, Москва, 2017; VIII Научно-практической конференции «Ребенок в ситуации тяжелого заболевания: практика психосоциальной реабилитации», Москва, 2017; VI EАFО-EACF Basic Oncology Course, Москва, 2017; Курсы Университета Общественной палаты РФ «Лидеры социальных изменений», Москва, 2017; Конференции "Между отчаянием и надеждой: экзистенциально-аналитическое понимание и методы преодоления кризиса", Москва, 2017; лаборатории психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии Института психологии РАН (2015-2023).

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, пяти глав, включая выводы и заключение, списка литературы (229 источников, в том числе 116 на иностранных языках). Объем основного текста составил 167 листов. Объем текста приложений – 39 листов. Содержание текста проиллюстрировано 35 таблицами (20 таблиц в основном тексте и 15 – в приложениях), 12 рисунками и 6 приложениями.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **Введении** отражается актуальность темы, выделены цель, задачи, предмет и объект исследования, сформулированы гипотезы и положения, выносимые на защиту, обосновывается научная новизна и практическая значимость работы.

Глава 1 «Теоретико-методологические основы изучения жизнеспособности» состоит из двух параграфов и посвящена теоретическому анализу научной литературы по проблемам изучения жизнеспособности человека.

В **параграфе 1.1.** представлен обзор *междисциплинарных исследований проблемы жизнеспособности человека*. Многочисленные исследования феномена жизнеспособности представлены в самых различных областях знаний, что подчеркивает его многогранность и многосложность (Ахиезер, 1996; Есинова, 2003; Пугачева, Пугачева, Зубкова, 2019; Разумовский, Хазов, 1998; Рубинский, Марченко, Калининченко и др., 2022; Шевченко, 2006; Эюпова, 2016 и др.). Жизнеспособность в целом описывают как способность к самостоятельному существованию или выживанию, а также развитию вопреки влиянию любых внешних факторов. Факторы риска и факторы защиты формируют феномен жизнеспособности, требующий многоуровневого, многоаспектного и многомерного подхода (Махнач, 2012, 2013). В психологических исследованиях тема жизнеспособности человека получила применение в рамках изучения восстановительных и защитных процессов, которые функционируют, когда биологические, психологические, социальные, экономические и политические системы человека подвергаются стрессу (Ungar, 2021; Reich, Zautra, 2010 и др.). Наш интерес к данной проблеме возник на стыке изучения проблемы профессионального выгорания в среде специалистов социэкономических профессий и формирования таких способностей, которые могли бы противостоять различным кризисам и использоваться в качестве регуляторного механизма человека, как субъекта труда (Водопьянова, 2016; Старченкова, 2018; Скугаревская, 2003; Leiter, Maslach, 1988 и др.).

В **параграфе 1.2.** рассматривается проблема *исследований жизнеспособности в психологической науке*. В 1976 году Н. Гармези вводит термин «resilience» в профессиональный круг изучения детской психопатологии (Garmezy, 1976). Э.С. Мастен, используя системный подход, говорит, что «resilience» может в широком смысле трактоваться, как способность динамической системы успешно адаптироваться к нарушениям, которые угрожают функционированию, выживанию или развитию системы (Masten, 2014). Наиболее соответствующий слову «resilience» эквивалент в русском языке, по мнению А.В. Махнача, имеет термин «жизнеспособность» (Махнач, 2012). В российской психологии исследование феномена жизнеспособности стало набирать силу в последнее десятилетие, оно представлено в работах А.В. Махнача (2012, 2013, 2016 и др.), А.И. Лактионовой (2010, 2014 и др.), Е.А. Рыльской (2013, 2016 и др.), Ю.В. Постыляковой (2017, 2018 и др.), А.А. Нестеровой (2011, 2016 и др.) и др.

В зарубежных исследованиях разработаны различные подходы и модели, изучающие проблему жизнеспособности с различных сторон (Naase, 2004; Rutter 1990; Polk, 1997; Ungar,

2008, 2021; Werner, Smith, 1982). Последние разработки в области жизнеспособности лежат, по большей части, в русле экологического подхода У. Бронфенбреннера (Bronfenbrenner, 1979; Ungar, 2008, 2021). В отечественной психологической науке эта модель получила развитие в работах А.В. Махнача (Махнач, 2013, 2016 и др.). Им выделяется шесть взаимосвязанных компонентов жизнеспособности (пять внутренних и один внешний): «самоэффективность», «настойчивость», «совладание и адаптация», «внутренний локус контроля», «религиозная вера и духовная жизнь», «семейные и социальные взаимосвязи». На данную компонентную модель жизнеспособности человека, позволяющую изучать исследуемый феномен в многомерном, многоуровневом представлении, мы будем опираться в нашем эмпирическом исследовании, лежащем в области исследований жизнеспособности в системе оказания помощи людям, оказавшимся в сложной жизненной ситуации из-за столкновения с тем или иным заболеванием, нарушающим здоровье и социальную жизнь.

В заключение первой главы подводятся итоги о том, что жизнеспособность человека многогранный, междисциплинарный и многоуровневый феномен. Его исследование становится все более актуальным во всех областях знаний. В настоящее время изучение феномена жизнеспособности в психологической науке ведется в русле экологического (социо-культурного) подхода, рассматривающего человека как систему, взаимодействующую со своей средой обитания, другими большими и малыми социальными и экологическими системами. В основе всех существующих моделей жизнеспособности выделяют две категории факторов: риска и защиты.

Обращаясь к рассмотрению профессиональной жизнеспособности специалистов социомических профессий, мы считаем необходимым учитывать все те ее компоненты, которые выделены в исследованиях ученых разных школ и теоретических направлений.

Глава 2 «Исследования жизнеспособности в контексте профессиональной деятельности» состоит из двух параграфов, трех подпараграфов и раскрывает тему феномена профессиональной жизнеспособности.

В параграфе 2.1. рассматривается *структура профессиональной жизнеспособности*. Среди концептуальных и методологических подходов изучения жизнеспособности в контексте профессиональной деятельности выделяется три уровня (Березовская, 2016; Купер, Дэйв, О`Драйсколл, 2007; Williams et al., 2017): а) организационный, б) групповой или межличностный, в) индивидуальный. Каждый уровень профессиональной жизнеспособности представлен специфичными для него факторами риска и защиты.

В подпараграфе 2.1.1. дается описание *организационного уровня профессиональной жизнеспособности*, приводятся исследования разных авторов, выделяющих различные критерии риска и ресурсные составляющие, характеризующие условия и признаки, мешающие или помогающие организациям преодолевать кризисы и регулировать свою жизнеспособность (Березовская, 2016; Захарова, 2022; Нестик, 2016; Everly, 2011; Hamel, Valikangas, 2003; Reich, Zautra, Hall, 2010; Salanova, Llorens, Martínez, 2016; Vera et al., 2020 и др.).

Под жизнеспособностью организации нужно понимать степень реализации на рабочем месте потребностей сотрудников в безопасности, здоровье, обучении, развитии, самореализации (Березовская, 2016; Махнач, 2014;) и способность организации динамично изобретать новые бизнес-модели, стратегии по мере изменения обстоятельств и меняться до того, как потребность в них станет уже совсем очевидной (Hamel, Valikangas, 2003). В широком смысле, жизнеспособность на организационном уровне может быть рассмотрена как «уникальное сочетание когнитивных, поведенческих и контекстных свойств, которые увеличивают способность организации понимать свое нынешнее положение» (Reich, Zautra, Hall, 2010, с. 337) и разрабатывать широкий репертуар антикризисного планирования, отражающий это понимание (Lengnick-Hall, Beck, Lengnick-Hall, 2011). Таким образом, на организационном уровне жизнеспособность включает способность организации адаптироваться в сложных условиях, умение восстанавливаться после неблагоприятных

событий и способность поддерживать выполнение желаемых достижений, несмотря на оказываемое давление.

Проведя анализ современной литературы, мы обнаружили, что многие исследователи акцентируют свое внимание на изучении влияния, которое индивидуальная жизнеспособность оказывает на жизнеспособность организации, а также на участие в этом процессе тех или иных компонентов (Cooper, Liu, Tarba, 2014; Paul, Bamel, Garg, 2016; Rehman, Aslam, Maitlo, 2020; Williams et al., 2017). Это стало направляющей интереса нашего исследования в области изучения жизнеспособности организаций и специалистов социномических профессий.

Мы считаем, что, рассматривая жизнеспособность в рамках организационной среды, следует принимать во внимание объемное, комплексное рассмотрение ее структуры, с учетом понимания особенностей, которыми обладает организация для поддержания устойчивости своего положения, специфики тех рисков, которым она подвергается, индивидуальных особенностей, которыми обладают ее сотрудники (в том числе лидеры организации) и партнеры, способные оказать на нее влияние, а также специфики их межличностного, группового взаимодействия.

В *подпараграфе 2.1.2.* дается описание *группового (межличностного) уровня профессиональной жизнеспособности.* Основное внимание на этом уровне уделяется построению эффективного взаимодействия и управлению командой. Менеджмент, ориентированный на формирование жизнеспособной организации, включен в построение командного взаимодействия, организационной культуры, продуктивного лидерства и обучение персонала готовности к изменениям, придавая существенное значение его адаптационным характеристикам (Захарова, Леонова, 2016). В работах Б. Вест с соавт. жизнеспособность группы рассматривается как динамичный, психосоциальный процесс, использующий для защиты от возникающих стрессов и их последствий индивидуальные и групповые ресурсы, выделяя две основных категории: а) характеристики сетей контактов и межличностных отношений, б) особенности лидерства (West, Patera, Carsten, 2009; Березовская, 2016). Понимание уникального и комбинированного влияния поведения лидера и диспозиционных переменных, влияющих на развитие жизнеспособности группы, поможет развитию и освоению программ обучения профессиональной жизнеспособности (Blatt, 2009; Zenger, Folkman, 2009; Everly, 2011; Potter et al., 2013; Barton et al., 2020; Vera et al., 2020).

Мы придерживаемся точки зрения, что подобные навыки и особенности межличностных отношений, командные ценности, поведение лидерского состава способны оказывать влияние на жизнеспособность организации, группы и ее сотрудников, но их развитие должно формироваться с учетом специфики групповой жизнедеятельности в той или иной организационной среде, с учетом ее профессиональных особенностей, задач и существующих или возможных сложностей условий труда, что вполне применимо и к работе специалистов социномических профессий.

В *подпараграфе 2.1.3.* описан *индивидуальный уровень профессиональной жизнеспособности.* Данный уровень жизнеспособности обусловлен динамикой и особенностями карьерного развития и становления специалиста, его выбором способов преодоления внешних и внутренних профессиональных кризисов и, по словам Э.Э. Сыманюк и А.А. Печеркиной, «может быть использован для прогнозирования конструктивности или деструктивности профессионального развития личности» (Сыманюк, Печеркина, 2016, с.532). Этот уровень довольно полно представлен в работах российских психологов: Ф.И. Валиевой (2014), С.Н. Васильевой (2019), О.А. Кондратенко (2010), С.В. Котовской (2021), В.А. Марчук и В.А. Капустиной (2022), С.А. Наличаевой (2021), Е.И. Рыльской (2019), П.И. Третьякова (2006) и др.

В обзоре зарубежных исследований индивидуальных характеристик, связанных с жизнеспособностью, выделяют четыре вида способностей, наблюдаемых у сотрудников организаций: когнитивные способности, поведенческие способности, способность индивида регулировать свои собственные эмоции и способность создавать социальные сети контактов

и доверительные отношения с коллегами (Williams et al., 2017); подчеркивается важность социального и экологического контекста, в котором находятся сотрудники (Crane, 2021). М. Дуарте с соавт. в обзоре литературы приводит исследования, обнаружившие положительную корреляцию жизнеспособности с организационной приверженностью и удовлетворенностью работой, карьерными ориентирами, устремлениями, и отрицательную с иррациональными убеждениями в отношении карьеры (Duarte, Silva, Paixão, 2017). Р. Ноэ с соавт., С. Фури и Л. ван Вуурен разработали опросники жизнеспособности в карьере (Noe Noe, Bachhuber, 1990; Fourie, van Vuuren, 1998).

Синтезируя полученные данные, можно заключить, что природа профессиональной жизнеспособности специалиста многогранна, включает индивидуальные особенности личности, влияющие на них социальные факторы риска и условия профессиональной рабочей среды (Robertson et al., 2016).

Таким образом, под профессиональной жизнеспособностью на индивидуальном уровне мы понимаем наличие определенных знаний, умений, навыков и опыта, обеспечивающих возможность продолжать свою деятельность в трудных профессиональных ситуациях; особое состояние человека, его жизненный и профессиональный опыт, обеспечивающие ситуационную адаптацию; потенциальную способность личности, обеспечивающую успешный поиск индивидуально-личностного способа существования в профессии; личностную характеристику, направленную на обеспечение более эффективной адаптации и высокой результативности в условиях профессиональной деятельности.

В параграфе 2.2. рассматриваются *характеристики профессиональной жизнеспособности специалистов социэкономических профессий*. В современном обществе распространение социэкономических профессий (по четырехъярусной классификации Е.А. Климова (1996)) объясняется всеусложняющимися условиями жизнедеятельности человека.

На основании метаанализа исследований по развитию эффективных навыков совладания и профессиональной жизнеспособности было подчеркнуто, что наиболее эффективные стратегии способствуют установлению связей внутри команды, анализу переживаемых эмоций, извлечению уроков из опыта, обеспечению обучения управления поведением, контролирующим или ограничивающим интенсивность стресса и способствующим восстановлению (Gillman et al., 2015). Исследования преимуществ наличия эмоциональной жизнеспособности («emotional resilience») у таких специалистов, как социальные работники, медсестры, акушерки, позволили выделить четыре компетенции, которые могут быть особенно полезны в подготовке студентов помогающих профессий: способности к рефлексии, эмоциональному интеллекту, социальной компетентности, социальной поддержке (Grant, Kinman, 2014).

Исследования некоммерческих социально-ориентированных организаций показали их подверженность стрессогенным воздействиям, что может приводить к выгоранию сотрудников и сложностям в администрировании, связанных с постоянным внешним и внутренним давлением со стороны партнеров, потребителей услуг, социальных и экономических условий, особенностей менеджмента и организационной культуры (Connorton et al., 2012). Выделяются различия между штатными специалистами и волонтерами таких организаций. Показано, что волонтеры демонстрируют значительно более высокие показатели удовлетворенности работой и эмоциональной приверженности делу по сравнению со штатными специалистами, что дает им важное чувство автономии и компетентности (Haski-Leventhal, Kach, Pournader, 2019).

Таким образом, развитие жизнеспособности у специалистов социэкономических профессий, в целом, включает в себя позитивную адаптацию и постоянное развитие личных и профессиональных качеств и ресурсов, обеспечивающих эффективный поиск защитных механизмов для работы в сложных условиях труда, что, в конечном итоге, и позволяет выйти за пределы проблем, существующих на рабочем месте (Gerber et al., 2014; Russo et al., 2012).

В заключение второй главы делается вывод о подтверждении теоретической гипотезы исследования о том, что структура профессиональной жизнеспособности, является многоуровневой, многокомпонентной и лежит в основе прогноза готовности, эффективности субъекта к трудовой деятельности в сложных условиях труда.

Под *профессиональной жизнеспособностью* нами подразумевается способность субъекта труда (организация, группа, специалист) к эффективному осуществлению и развитию своей деятельности, вопреки воздействию неблагоприятных факторов.

Профессиональную жизнеспособность специалиста мы определяем как интегративное психическое образование, в состав которого входят индивидуально-психологические свойства личности и совокупность профессиональных способностей и качеств, помогающих эффективно использованию и управлению внутренними и внешними ресурсами (профессиональной среды и социального окружения) для адаптации, восстановления, выполнения профессиональных задач и дальнейшего развития, в том числе в сложных условиях труда.

В частности, под *профессиональной жизнеспособностью лидеров организации* (как специалистов, особенности которых рассматриваются на групповом уровне структуры профессиональной жизнеспособности) мы понимаем интегративное психическое образование, в состав которого входят индивидуально-психологические свойства личности, совокупность профессиональных способностей и качеств лидера, способствующих в стрессовых условиях деятельности эффективному управлению внутренними и внешними ресурсами с целью выполнения профессиональных задач, дальнейшего саморазвития и развития профессиональной жизнеспособности своих сотрудников. К числу таких характеристик мы относим: способности к рефлексии, критичности мышления, кооперации, гибкости, выбору копинг-стратегий, готовность к инновациям, наличие позитивных целей и ценностей, на которых поддерживается взаимодействие в команде.

Проведя анализ литературы по проблеме жизнеспособности человека, специалиста, организации, мы выделяем *структуру профессиональной жизнеспособности*, на которую будем опираться в своем исследовании: а) *уровни* – организационный, групповой (или межличностный) и индивидуальный; б) *факторы* риска и защиты; в) *компоненты* жизнеспособности субъектов труда на уровне организации, групп (подразделений, отделов), групповых лидеров (руководителей) и специалистов. Анализ факторов риска и защиты на каждом из трех уровней дает возможность предотвратить неблагоприятные последствия и восстановиться, несмотря на сложные условия труда. А учет компонентной структуры, специфичной для каждого трудового субъекта, с нашей точки зрения, является необходимым условием для создания эффективной деятельности специалиста в сложных условиях труда, позволяя оценить вероятность изменений профессиональной жизнеспособности и подобрать меры ее оценки, укрепления и коррекции. Наглядно структура профессиональной жизнеспособности представлена на рисунке 1.

Рисунок 1. Структура профессиональной жизнеспособности.



Глава 3. «Эмпирическое исследование структуры профессиональной жизнеспособности специалистов социэкономических профессий» состоит из трех параграфов и посвящена описанию и обоснованию методической организации исследования.

В параграфах 3.1-3.3 приводятся *план и организация эмпирического исследования* (см. табл. 1), дается описание *выборки исследования* (см. табл. 2) и приводятся *обоснование и описание методов и методик исследования*.

Таблица 1. Этапы, задачи, группы исследовательской выборки, условные обозначения методик, их показатели и методы математической обработки данных.

Этап и задачи исследования	Группа выборки	Методы, методики и показатели исследования
1 этап. Изучить особенности понимания специалистами факторов риска и защиты, которые могут быть соотнесены со структурой профессиональной жизнеспособности.	<i>A.1., A.2.</i>	Беседа, анкетирование. Показатели. <i>Анкеты №1, 2, 3:</i> факторы риска и факторы защиты профессиональной жизнеспособности. Методы математической обработки данных: контент-анализ с последующим частотным анализом, подсчет средних значений.
2 этап. 1) Изучить взаимосвязи общей и профессиональной жизнеспособности с характеристиками социально-психологического климата в коллективе у специалистов, имеющих разный статус в организации. 2) Изучить характеристики структуры профессиональной жизнеспособности (занимаемая должность, профессиональный статус, условия труда, стаж работы и пр.), способствующие формированию и поддержанию профессиональной жизнеспособности у специалистов, имеющих разный статус в организации.	<i>B.1.</i>	Беседа, анкетирование, тестирование. Показатели. <i>Анкета №4:</i> социо-демографические данные. <i>Анкета №5:</i> Субъективная количественная оценка респондентами: жизнеспособности организации, жизнеспособности руководителей подразделений, жизнеспособности подразделения, своей жизнеспособности как специалиста данной организации. <i>Тест 1 («Жизнеспособность взрослого человека»):</i> Общая жизнеспособность человека, «Самозффективность», «Настойчивость», «Внутренний локус контроля», «Совладание и адаптация», «Духовность», «Семейные и социальные взаимосвязи». <i>Тест 2 («Мотивация к карьере»):</i> Карьерная мотивация (общая), Карьерная интуиция, Карьерная причастность, Профессиональная жизнеспособность. <i>Тест 3 («Карта-схема»):</i> Социально-психологический климат в коллективе. <i>Тест 4 («Экспресс-методика» по изучению социально-психологического климата в коллективе):</i> Эмоциональный компонент социально-психологического климата, Поведенческий компонент социально-психологического климата, Когнитивный компонент социально-психологического климата. Методы математической обработки данных: корреляционный анализ, факторный анализ, подсчет средних значений.
3 этап. Определить индивидуально-психологические характеристики стажеров (кадровый потенциал организации), прогнозирующие их профессиональную жизнеспособность.	<i>B.2.</i>	Беседа, анкетирование, тестирование. Показатели. <i>Анкета №4:</i> социо-демографические данные. <i>Тест 1 («Жизнеспособность взрослого человека»):</i> Общая жизнеспособность человека, «Самозффективность», «Настойчивость», «Внутренний локус контроля», «Совладание и адаптация», «Духовность», «Семейные и социальные взаимосвязи». <i>Тест 2 («Мотивация к карьере»):</i> Карьерная мотивация (общая), Карьерная интуиция, Карьерная причастность, Профессиональная жизнеспособность. <i>Тест 5 («Шкала диагностики самоэффективности»):</i> Общая самоэффективность, Самоэффективность в собственной деятельности, Социальная самоэффективность (общение). <i>Тест 6 («Шкала настойчивости»):</i> Общая настойчивость, Постоянство интересов, Настойчивость усилий. <i>Тест 7 («Методика исследования локуса контроля»):</i> Экстернальный локус контроля, Интернальный локус контроля. <i>Тест 8 («Копинг-поведение в стрессовых ситуациях»):</i> Копинг-поведение (общее), Ориентированность на решение задач, проблем, Ориентированность на эмоции, Ориентированность на избегание, Избегание как отвлечение, переключение, Избегание как социальное отвлечение. <i>Тест 9 («Краткий индекс самоактуализации»):</i> Самоактуализация. Методы математической обработки данных: корреляционный анализ, факторный анализ, подсчет средних значений.
4 этап.	<i>B.1.</i>	Беседа, анкетирование. Показатели. <i>Анкета № 5:</i> Субъективная качественная оценка

Выделить в структуре профессиональной жизнеспособности субъектов труда социально-психологические характеристики для прогноза эффективности деятельности специалиста.		респондентами: жизнеспособности организации, жизнеспособности руководителей подразделений, жизнеспособности подразделения, своей жизнеспособности как специалиста данной организации. Методы математической обработки данных: контент-анализ с последующим частотным анализом.
--	--	--

Таблица 2. Состав общей исследовательской выборки (n=346) по группам.

Группа А	специалисты, оказывающие консультативные услуги по телефону (n=180)		
	Группа А.1	штатные сотрудники и работающие по безвозмездному договору (n=129)	
	Группа А.2	штатные сотрудники и работающие по безвозмездному договору (n=51)	
		Группа А.2.а	уволившиеся из организации (n=25)
		Группа А.2.б	работающие в организации (n=26)
Группа Б	специалисты (штатные и работающие по безвозмездному договору) и стажеры (n=166)		
	Группа Б.1	штатные сотрудники и работающие по безвозмездному договору (n=106)	
		Группа Б.1.а	штатные сотрудники (n=53)
			Группа Б.1.а.1
			руководители подразделений (n=19)
			Группа Б.1.а.2
			рядовые сотрудники (n=34)
		Группа Б.1.б	специалисты, работающие по безвозмездному договору (n=53)
	Группа Б.2	стажеры организации (n=60)	

В заключение третьей главы подводятся итоги о том, что сформированный план эмпирического исследования отвечает поставленным цели и задачам; подобранные методики психологического тестирования обладают достаточной степенью надежности и валидности, предъявляемым к методическому инструментарию; для математико-статистической обработки данных используются адекватные современным требованиям методы; общая выборка является достаточно репрезентативной.

Глава 4 «**Результаты эмпирического исследования структуры профессиональной жизнеспособности специалистов социэкономических профессий**» состоит из трех параграфов и шести подпараграфов.

В параграфе 4.1. проводится *анализ субъективных оценок факторов риска и защиты профессиональной деятельности специалистов, отражающихся в структуре профессиональной жизнеспособности*, приводятся результаты первого этапа эмпирического исследования. На этом этапе использовались методы беседы и анкетирования, выборка состояла из специалистов, оказывающих психологические консультативные услуги по телефону (n=180, группа А).

В подпараграфе 4.1.1. представлена *оценка факторов риска профессиональной жизнеспособности специалистов* изучаемой организации. На этом этапе исследования в опросе приняли участие 129 человек (*группа А.1.*). Анализу было подвергнуто 13509 звонков-консультаций. Респондентам (психологам-консультантам горячей линии) предлагалось заполнить анкету, оценивающую степень сложности, которую они испытали при проведении консультации, а также тяжести психологического состояния обратившегося к ним клиента (абонента), которое он, с их точки зрения, испытывал в момент разговора с ними (см. табл. 3).

Таблица 3. Распределение количества звонков по степени сложности, испытываемой консультантом в работе, и его оценкой тяжести психологического состояния абонента, обратившегося на «горячую линию».

Степень сложности для консультанта / тяжести состояния абонента (в баллах)	Количество звонков сложных для консультанта в работе (в %)	Количество звонков с тяжелым психологическим состоянием абонента (в %)
Легкая степень (от 1 до 3)	85,9	60,6
Средняя степень (от 4 до 7)	13,1	33,8
Тяжелая степень (от 8 до 10)	1	5,6

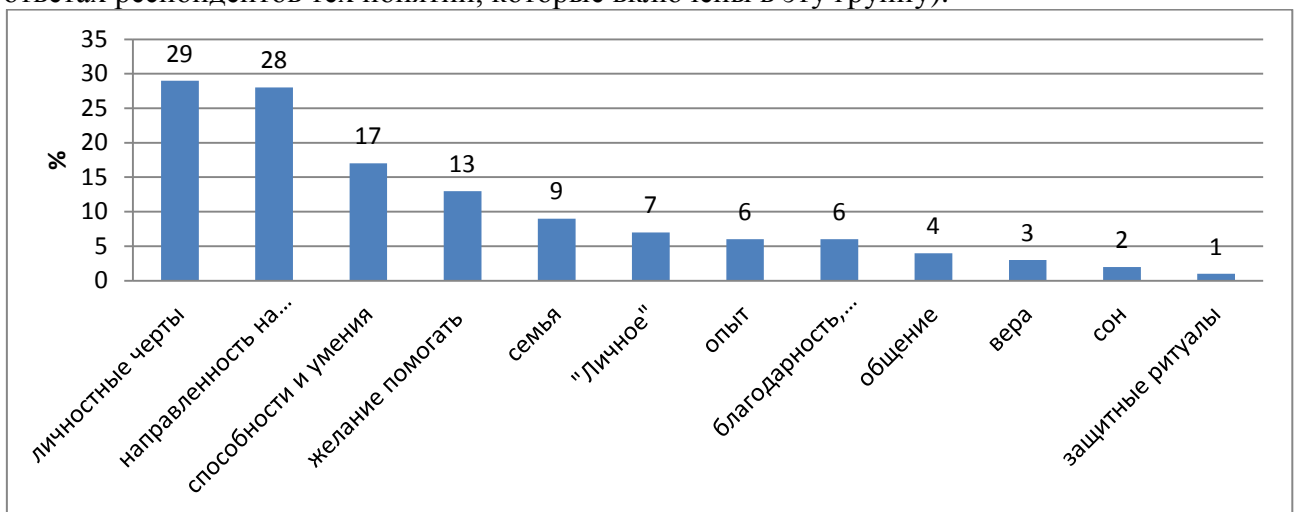
Кроме того, специалистам, уже уволившимся из организации (n=25, группа А.2.а, все специалисты работали по договору о безвозмездном оказании услуг), предлагался опрос на

предмет того, каковы были причины их увольнения, цели трудоустройства и их реализация, а также, чтобы они изменили в организации рабочего процесса. По результатам опроса было выявлено, что: 28% не смогли продолжить работу по семейным обстоятельствам; 24% уволились из-за того, что испытывали большую нагрузку на этой работе или имели дополнительную работу или учебу помимо этой; 16% опрошиваемых ответили, что у них «закончился ресурс» для работы с темой онкологии; 16 % уволились из-за болезни (своей или своих близких, в т.ч. онкологии); 8% указали на то, что они потеряли интерес, так как их ожидания от профессиональной деятельности не совпадали и не реализовывались полностью; 8% были отстранены от работы.

Все опрошиваемые этой группы пришли работать, чтобы приобрести профессиональный опыт в данной сфере; у четверти из них цель не реализовалась. При этом более половины опрошиваемых сообщили, что хотели бы вернуться работать на это место, но пока не имеют такой возможности. На вопрос о том, чтобы они предложили для оптимизации и улучшения условий работы, респонденты отвечали: добавить профобучение, и корпоративные мероприятия, усилить контроль качества, усилить профотбор, сделать супервизии обязательными, оснастить рабочее место, сократить часы нагрузки.

В *подпараграфе 4.1.2.* представлена оценка факторов защиты профессиональной жизнеспособности специалистов изучаемой нами организации. В опросе принял участие 51 человек (группа А.2.). Респондентам предлагалось заполнить анкету, содержащую один вопрос и четыре незаконченных предложения о критериях профессиональной защиты и ресурсности. По результатам обработки полученных данных (129 ответов) методом контент-анализа были выделены следующие группы понятий, отражающих способы респондентов поддерживать свои защитные функции и ресурсы в данной работе: «Атмосфера коллегиальности» (30%), «Профессиональное совершенствование» (27%) , «Супервизия» (19%), «Хобби» (12%), «Условия работы» (12%). Отдельно были обработаны ответы респондентов, касающиеся личных качеств (стрессоустойчивость, коммуникабельность, уверенность, сдержанность и пр.), характеристик направленности на Другого (эмпатия, сочувствие, доброта, уважение и др), профессиональных навыков (умение слушать, соблюдать границы, находить ресурс клиента и пр.) и других категорий, помогающих им в работе (см. рис. 2).

Рисунок 2. Соотношение личных качеств, особенностей и ресурсов, поддерживающих специалистов в работе (значения над шкалами указывают на количество упоминаний в ответах респондентов тех понятий, которые включены в эту группу).



Полученные результаты позволяют выделить наличие в системе защитных механизмов профессиональной жизнеспособности как стабильных, устойчивых, относящихся преимущественно к внутренним составляющим личности характеристик, так и более подвижных, динамических, изменяющихся по воздействию внешних средовых условий.

Полученные результаты были сопоставлены с моделями жизнеспособности, представленными нами в литературном обзоре (А.В. Махнач, N. Garmezy, L. Polk и др.), а также с уровнями профессиональной жизнеспособности: организационном, групповом (межличностном) и индивидуальном (см. табл. 4).

Таблица 4. Перечисленные респондентами понятия, выполняющие роль защитных, помогающих им в работе, расположенные в соответствии с уровнями профессиональной жизнеспособности.

Уровни профессиональной жизнеспособности	Понятия, перечисленные респондентами как защитные
Организационный	Комфортные условия труда и рабочего графика, возможность выбирать время для работы и личное пространство, техническая и информационная поддержка, проведение супервизий, четкость и структурированность рабочего процесса, возможности для отдыха и свободного времени, возможности для профессионального роста, доступ к необходимой профессиональной информации и пр.
Групповой (межличностный)	Общение, коллегиальность, поддержка/помощь коллег и руководителя, отношение администрации, похвала коллег, обмен опытом, дружный коллектив, хорошие отношения, сопричастность, единство, забота, «отсутствие вакуума» и пр.
Индивидуальный	Соответствие психических качеств и личных навыков требованиям профессии, личный и профессиональный опыт, стрессоустойчивость, спокойствие, уверенность, сдержанность, самоуважение, самодисциплина, рассудительность, внимательность, позитивность, осознанность выбора, интерес к профессиональному росту, желание преодолевать трудности, коммуникабельность, ответственность, рефлексия, чувство юмора, уважение и вера в человека, вера в Бога, эмпатия, сострадание, доброжелательность, отзывчивость, терпение, желание быть нужным и помогать, наличие хобби, увлечений и пр.

В заключение параграфа 4.1. делается вывод о том, что субъективные оценки специалистами факторов, нарушающих и поддерживающих их профессиональную деятельность, могут быть сопоставлены со структурой профессиональной жизнеспособности, включающей: организационный, групповой, индивидуальный уровни, факторы риска, защиты и наполняющие их компоненты, характерные для рассматриваемого субъекта труда. Это также дает возможность говорить о том, что субъективная оценка жизнеспособности субъекта труда, является одной из составляющих анализа профессиональной жизнеспособности.

Полученные результаты позволили нам подтвердить первую частную исследовательскую гипотезу о том, что структура профессиональной жизнеспособности отражается в субъективных оценках специалистов о факторах риска и защиты профессиональной деятельности субъекта труда и уточнить следующие исследовательские гипотезы, для проверки которых был проведен второй, третий и четвертый этапы эмпирического исследования.

В параграфе 4.2. представлено *исследование взаимосвязей компонентов общей, профессиональной жизнеспособности, субъективных оценок специалистов о жизнеспособности субъектов труда, индивидуально-психологических и социально-психологических характеристик климата в коллективе*, приводятся результаты второго и третьего этапов эмпирического исследования. Выборка исследования состояла из специалистов и стажеров организации (n= 166, группа Б).

В подпараграфе 4.2.1. рассмотрены взаимосвязи общей жизнеспособности человека, ее компонентов, профессиональной жизнеспособности, субъективных оценок жизнеспособности субъектов труда (организации, подразделений, их руководителей и специалистов), карьерной мотивации, социально-психологического климата в коллективе, а также социально-демографических показателей и индивидуально-психологических характеристик. Для обработки полученных данных (беседа, анкетирование, тестирование респондентов, n=166) был применен корреляционный анализ по методу коэффициента

ранговой корреляции Спирмена (все корреляционные связи представлены на статистически значимом уровне $p < 0,05$ и $p < 0,01$). Корреляционные матрицы представлены в диссертационной работе (*Приложение 4, таблицы 4.1-4.6*).

Результаты корреляционного анализа позволили сделать ряд выводов и обосновать следующий этап эмпирического исследования:

1. Респондентов более старшего возраста характеризует опора на духовные ценности ($r = 0,214$; $p < 0,05$) и меньшая вовлеченность в карьерные организационные процессы – «Причастность» ($r = -0,218$; $p < 0,05$).

2. С увеличением профессионального стажа у специалистов повышаются значения показателей жизнеспособности: «Совладание и адаптация» у специалистов, работающих на безвозмездной основе ($r = 0,312$; $p < 0,05$), «Причастность» у стажеров ($r = 0,276$; $p < 0,05$), «Духовность» у штатных сотрудников ($r = 0,343$; $p < 0,05$) и стажеров ($r = 0,366$; $p < 0,01$).

3. С увеличением длительности (стажа) работы в организации у всех специалистов повышается значение духовных ценностей ($r = 0,224$; $p < 0,05$), возможно, они становятся большей опорой в работе со «сложными случаями». Также было обнаружено, что с увеличением стажа работы в организации у руководителей возрастает положительная оценка жизнеспособности своего подразделения ($r = 0,839$; $p < 0,01$) и у всех штатных сотрудников – своей собственной жизнеспособности, как специалиста этой организации ($r = 0,457$; $p < 0,01$).

4. Чем выше уровень общей жизнеспособности человека, тем выше уровень и его профессиональной жизнеспособности ($r = 0,495$; $p < 0,01$). Полученные данные, на наш взгляд, говорят не только о потенциале некоторых респондентов выборки адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам, справляться с негативными рабочими ситуациями, но и о возможностях исследователей, которые могут подсказывать вероятность прохождения того или иного стрессового периода, исходя из наличия индивидуальных и, соответственно, организационных ресурсов жизнеспособности, рассматривая варианты их регуляции и меры профилактики.

5. Высокий уровень общей ($r = 0,591$; $p < 0,01$) и профессиональной ($r = 0,861$; $p < 0,01$) жизнеспособности также соответствует высокому уровню карьерной мотивации.

6. Уровень профессиональной жизнеспособности респондентов в большей степени связан с такими компонентами общей жизнеспособности как самоэффективность ($r = 0,451$; $p < 0,01$), настойчивость ($r = 0,494$; $p < 0,01$), внутренний локус контроля ($r = 0,346$; $p < 0,01$), совладание и адаптация ($r = 0,430$; $p < 0,01$), и в меньшей – с духовностью и семейной поддержкой.

7. Субъективная оценка жизнеспособности себя и своего окружения имеет прямую связь с показателями социально-психологического климата в коллективе: «Субъективная оценка своей жизнеспособности как специалиста данной организации» ($r = 0,373$; $p < 0,01$), «Субъективная оценка жизнеспособности организации» ($r = 0,577$; $p < 0,01$), «Субъективная оценка жизнеспособности руководителей» ($r = 0,394$; $p < 0,01$). То есть, можно говорить о том, что субъективная оценка жизнеспособности больше подвержена влиянию благополучия атмосферы в коллективе, чем объективные показатели уровня жизнеспособности человека.

8. Общая жизнеспособность и ее компоненты по-разному связаны с положительной субъективной оценкой человеком своей и чужой жизнеспособности:

- «Субъективная оценка своей жизнеспособности как специалиста данной организации» имеет взаимосвязь по показателям «Общая жизнеспособность» ($r = 0,227$; $p < 0,05$), шкал компонентов «Самоэффективность» ($r = 0,285$; $p < 0,01$), «Настойчивость» ($r = 0,320$; $p < 0,01$), «Совладание и адаптация» ($r = 0,237$; $p < 0,05$);

- «Субъективная оценка жизнеспособности организации» по показателям – «Общая жизнеспособность» ($r = 0,221$; $p < 0,05$), «Самоэффективность» ($r = 0,212$; $p < 0,05$), «Совладание и адаптация» ($r = 0,210$; $p < 0,05$);

- «Субъективная оценка жизнеспособности руководителей» – только по показателю «Самоэффективность» ($r = 0,209$; $p < 0,05$).

9. Чем выше человек оценивает жизнеспособность своей организации и ее лидеров, тем выше он оценивает и собственную жизнеспособность в ней, равно как и наоборот.

Кроме того, были обнаружены различия характеристик профессиональной жизнеспособности в разных группах специалистов, что подтвердилось и факторным анализом на следующем этапе исследования.

В *подпараграфе 4.2.2.* представлены результаты эмпирического исследования проведенного с целью *снижения размерности и выделения интегрирующих данных*, полученных ранее результатов. Для обработки полученных данных (анкетирование, тестирование, n=166) был применен эксплораторный факторный анализ. Факторные нагрузки переменных по четырем группам (специалисты организации, n=106; штатные сотрудники, n=53; специалисты, работающие по договору о безвозмездном оказании услуг, n=53; стажеры организации, n=60) представлены в диссертационной работе (*Приложение 5, таблицы 5.1-5.4*).

Результаты факторного анализа во многом подтвердили результаты корреляционного анализа и предоставили возможность упорядочить полученные данные и прийти к следующему:

1. Анализ данных всех групп показал связь общей жизнеспособности человека и его профессиональной жизнеспособности.

2. Общая и профессиональная жизнеспособность связаны с компонентами карьерной мотивации – карьерной интуицией и карьерной причастностью.

3. Для штатных сотрудников подкреплением их жизнеспособности служит реалистичность ожиданий и ясность своих профессиональных целей. Для специалистов, работающих по договору о безвозмездном оказании услуг, таким подкреплением служит благоприятный климат в коллективе, формирующий их желание работать в нем и поддерживать отношения с коллегами. Для стажеров подкреплением является соответствие своих карьерных притязаний организационным задачам.

4. Субъективные оценки специалистами, как своей жизнеспособности, так и жизнеспособности других субъектов труда, не взаимосвязаны с объективно-измеряемыми показателями общей и профессиональной жизнеспособности.

5. Не обнаружено выраженной взаимосвязи объективно-измеряемых показателей общей, профессиональной жизнеспособности и карьерной мотивации (в отличие от субъективных оценок жизнеспособности) с социально-психологическим климатом в коллективе.

6. Длительность работы в организации штатных сотрудников связана с их оценкой организации, ее подразделений и себя как жизнеспособных.

7. Стажеры организации, характеризующиеся внутренним локусом контроля, проявляют черты, имеющие больше отношения к компонентам общей жизнеспособности человека. Стажеры, с более выраженным внешним локусом контроля, имеют сниженный уровень общей жизнеспособности и карьерной интуиции, то есть они менее реалистичны в своих карьерных ожиданиях, понимании профессиональных целей и возможных препятствий.

В заключение параграфа 4.2. представлены следующие выводы:

1. Исследования с применением процедур корреляционного и факторного анализа во всех группах выборки подтвердили вторую исследовательскую гипотезу о прямой взаимосвязи общей и профессиональной жизнеспособности человека; чем выше одна, тем выше другая. Хорошо сформированная жизнеспособность человека в общесоциальном и личностном контекстах его жизни будет способствовать укреплению его жизнеспособности в профессиональной сфере. Профессиональная жизнеспособность специалиста, будет проявляться и способствовать его жизнеспособности и в других сферах жизни.

2. По результатам факторного и корреляционного анализа было обнаружено, что объективно-измеряемые показатели уровня профессиональной жизнеспособности человека и его субъективные оценки этого уровня не всегда совпадают. Субъективные оценки себя и

других субъектов труда в большей степени находятся под влиянием эмоционально окрашенного восприятия социально-психологического климата в коллективе, занимаемой должности и стажа работы в организации.

3. Наша гипотеза о том, что профессиональная жизнеспособность человека имеет как устойчивые, так и динамические характеристики, подверженные влиянию различных факторов, подтвердилась полностью. Так, в группах штатных сотрудников и специалистов, работающих по договору о безвозмездном оказании услуг (более независимых от правил, процедур и процессов в организации), отмечены различия в том, как строится система оценок жизнеспособности, социально-психологического благополучия в организационной среде, поддержки мотивации в ней работать, стажа работы в организации. Анализ данных группы стажеров позволил обнаружить черты, отрицательно связанные с жизнеспособностью человека, но являющиеся довольно устойчивыми личностными характеристиками: внешний локус контроля, ориентированность в стратегиях преодоления на эмоциональные переживания, использование в качестве защитного механизма – избегания.

Таким образом, в структуре жизнеспособности можно наблюдать наличие некоторых устойчивых характеристик, которые в той или иной степени могут гарантировать сохранение жизнеспособности в сложных условиях труда. Другие же характеристики жизнеспособности, способствующие успешной трудовой деятельности в конкретном месте, формируются уже только в ходе рабочего процесса и могут быть учтены при проведении мероприятий, направленных на формирование жизнеспособных характеристик организации и ее специалистов.

Полученные выводы могут быть использованы в прогностических и профилактических целях, позволяющих смягчать последствия стрессового воздействия.

В **параграфе 4.3.** представлен **анализ структуры профессиональной жизнеспособности субъектов труда, определены условия повышения эффективности деятельности специалистов.** В параграфе приводятся результаты четвертого этапа эмпирического исследования. Респондентам (n=106, группа Б.1) предлагалась для заполнения анкета о жизнеспособности организации, ее руководителей и специалистов. Для обработки полученных с помощью анкетирования данных был применен метод контент-анализа с последующим частотным анализом. Текст из 581 ответа был сокращен до коротких смысловых категорий (591 понятие), подсчитанных по количеству и частоте употребления (1618 упоминаний). Отдельно были проанализированы ответы на вопрос о социально-психологических характеристиках и способах повышения профессиональной жизнеспособности руководителей организации (см. подпараграф 4.3.2).

В **подпараграфе 4.3.1.** представлены результаты изучения **структуры профессиональной жизнеспособности организации и ее специалистов,** полученные с помощью проведенного контент-анализа 445 понятий, упомянутых в анкете респондентами 1248 раз. Перечисленные респондентами понятия, описывающие компоненты жизнеспособности организации и ее специалистов, были распределены по уровням (организационному, групповому, индивидуальному) и факторам (риска и защиты). Полученные результаты представлены в диссертационной работе (*Приложение 6, таблица 6.1*).

Компоненты, соответствующие организационному уровню жизнеспособности, описывали две категории – внутренние и внешние условия, снижающие или поддерживающие жизнеспособность организации. Компоненты, соответствующие групповому уровню, описывали категории, мешающие или помогающие жизнеспособности подразделения, в котором работали респонденты, а также категории и качества, описывающие руководителей организации. Компоненты, соответствующие индивидуальному уровню, описывали как общие условия, мешающие или помогающие специалисту чувствовать себя более или менее жизнеспособным в этой организации, так и

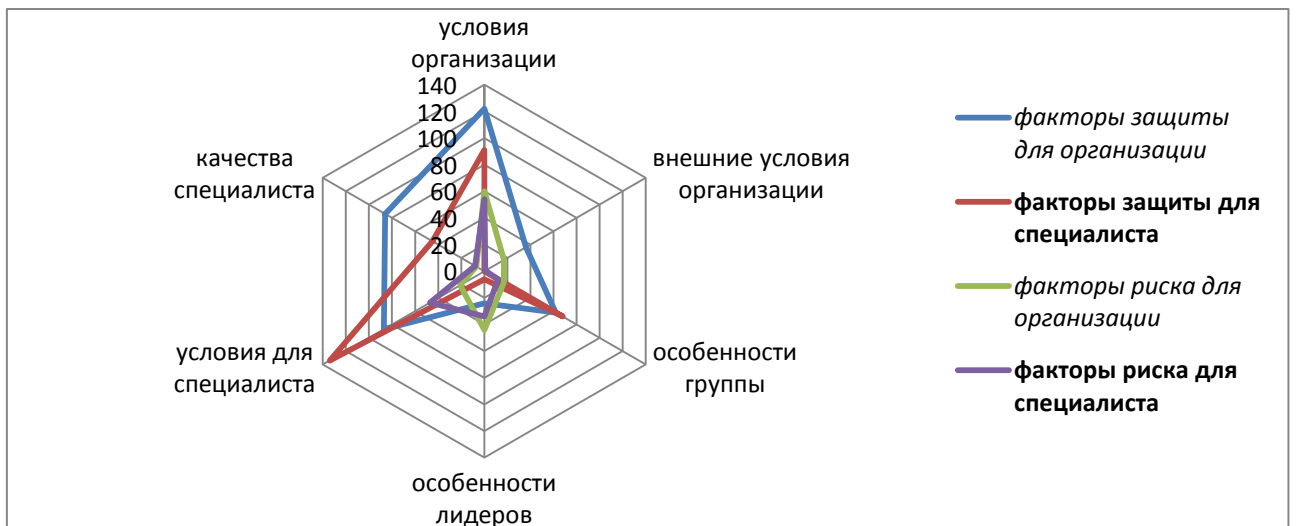
личностные качества и характеристики специалиста, мешающие или поддерживающие его жизнеспособность.

Частота употребляемых респондентами понятий позволила определить наиболее значимые для разных групп специалистов (руководителей подразделений, рядовых сотрудников, специалистов, работающих по договору о безвозмездном оказании услуг) компоненты профессиональной жизнеспособности и распределить их по факторам риска и защиты, специфичным для их группы. Так, для руководителей организации самыми нежизнеспособными категориями оказались: получение обесценивающих суждений об их работе от вышестоящего руководителя (частота встречаемости понятий – 10%), непонимание или ощущение отсутствия стратегии организационного развития (9,8%), профессиональное выгорание (7,84%), особенности личности руководителя (7,84%), условия оплаты труда (7,84%), высокая рабочая нагрузка (7,5%). Для рядовых сотрудников факторами риска явились: условия работы (10%), условия оплаты труда (10%), высокая нагрузка (10%), авторитарность руководства (9,26%), обесценивающие суждения со стороны руководства (9,26%), неудобство рабочего графика (8,33%), а также текучесть кадров и плохо работающая техника (по 7,41%). Для специалистов, работающих по договору о безвозмездном оказании услуг это: текучесть кадров (13,11%), отсутствие внешнего финансирования организации (11,48%), наличие работы в другом месте (8,77%), отсутствие карьерных перспектив (8,77%), разобщенность внутри коллектива (8,2%) и чрезмерная занятость (7,2%).

Наиболее ресурсными факторами защиты являются: для руководителей организации – коллеги (10,71%), специалисты, работающие безвозмездно (8,62%), вышестоящие руководители (8,62%), разнообразие профессиональной деятельности (7,14%), возможность посещения супервизий (7,14%); для рядовых сотрудников – супервизии (13,33%), коллеги (9,17%), корпоративные и обучающие мероприятия (6,82%); для специалистов, работающих безвозмездно – супервизии (9,93%), коллеги (6,55%), взаимопомощь (5,7%).

Представленные выше результаты мы отразили на диаграмме (см. рис. 3), в которой количество упоминаемых респондентами понятий и их распределение по перечисленным выше уровням и категориям демонстрирует зоны, представляющие риск или защиту для сохранения профессиональной жизнеспособности организации и ее специалистов.

Рисунок 3. Распределение по уровням и категориям факторов риска и защиты профессиональной жизнеспособности организации и ее специалистов, в соответствии с количеством понятий, перечисленных респондентами (где, организационный уровень представляет категории внутренних и внешних организационных условий, групповой – особенности подразделений и их руководителей, индивидуальный – условия работы и личные качества специалистов).



Собранные нами данные позволили также составить представления разных групп респондентов о способах повышения жизнеспособности и создания условий для эффективной деятельности специалистов организации. Полученные результаты мы также распределили по уровням профессиональной жизнеспособности (организационном, групповом и индивидуальном) и представили в диссертационной работе (*Приложение 6, таблица 6.3*).

По итогам проведенного анализа для всех групп специалистов были предложены следующие меры повышения профессиональной жизнеспособности: анализ и изменение условий работы и оплаты труда, организация обучения специалистов, поиск внешних связей и финансирования, формирование в организации поддерживающего стиля руководства и, связанной с последним, системы мотивирования сотрудников. В качестве различий было замечено, что для руководителей подразделений важным пунктом является определенность четкой стратегии организационного развития; для штатных сотрудников – формирование корпоративных ценностей, хорошего менеджмента, демократичного, коллегиального стиля управления; для специалистов, оказывающих услуги по безвозмездному договору – предоставление возможностей для карьерного роста, работа над корпоративной сплоченностью и поддержание контроля качества; для рядовых и специалистов, работающих по безвозмездному договору, – предоставление супервизий, наличие обратной связи между разными отделами и большая степень свободы профессиональной деятельности.

В *подпараграфе 4.3.2* представлены результаты изучения *структуры профессиональной жизнеспособности руководителей организации*. Контент-анализ анкетных данных (ответы на вопрос «Какими качествами, способностями, навыками, по Вашему мнению, должны обладать руководители Вашей организации для укрепления ее жизнеспособности?» респондентов группы Б.1, n=106) показал, что наибольшее количество упоминаний набрали понятия: «коммуникабельность», «внимание к сотрудникам», «гибкость», «организация рабочего процесса», «уважение», «умение слышать» и «стратегическое планирование», «администрирование», «открытость», «профессионализм», «умение управлять командой», «поддержка корпоративных связей», «умение заинтересовать человека» и «понимание людей как ресурса». Количество упомянутых понятий, соответствующих характеристикам жизнеспособных руководителей составило 146 единиц, общее количество их упоминаний – 370.

Ответы в анкетах и уточнения, которые давали респонденты в беседе, позволили распределить все понятия на четыре категории, объединенные общим содержанием, которые мы условно обозначили как: «Качества, особенности личности», «Профессионально важные качества», «Профессиональные способности, навыки» и «Отношение к сотрудникам». Все упомянутые понятия, входящие в состав этих групп, мы представили в диссертационной работе (см. *Приложение 6, таблица 6.4*), а также подсчитали для каждой выборки респондентов (руководители подразделений, рядовые сотрудники и специалисты, работающие по договору о безвозмездном оказании услуг) отдельно, исходя из количества их упоминаний в каждой из четырех вышеперечисленных категорий (см. табл. 5).

Кроме того, распределение понятий, описывающих качества, способности и навыки, которыми должны обладать жизнеспособные руководители, по группам респондентов (руководители подразделений, рядовые сотрудники, специалисты, работающие по договору о безвозмездном оказании услуг) дало возможность определить наиболее значимые из них для каждой группы респондентов по отдельности (см. табл. 6).

Как видно из таблицы: для руководителей подразделений наиболее существенными характеристиками жизнеспособности являются «гибкость», «соблюдение границ» и «уважение»; для рядовых сотрудников – способность руководителя организовать рабочий процесс; для специалистов, работающих по договору о безвозмездном оказании услуг – коммуникативные навыки и умение оказывать внимание своим сотрудникам. Все перечисленное помогает составить представление о возможных рисках, которым может быть подвержена профессиональная жизнеспособность организации при дефиците значимых для

специалистов характеристик их лидеров. Обозначить какие лидерские навыки требуют развития у специалистов руководящего состава, какие должны быть включены в обучающие программы (семинары, тренинги и пр.), составленные для конкретной изучаемой организации, соответствующие ее задачам, специфике рабочего процесса и наличию сложных условий труда. А также предположить, какие зоны в целом требуют внимания в случае проведения мероприятий, направленных на укрепление организационной жизнеспособности и повышение эффективности деятельности ее специалистов.

Таблица 5. Распределение четырех категорий понятий, характеризующих руководителей подразделений как жизнеспособных, по выборкам респондентов.

Категории понятий	Руководители подразделений		Рядовые сотрудники		Специалисты, работающие по договору о безвозмездном оказании услуг	
	Количество упоминаний	%	Количество упоминаний	%	Количество упоминаний	%
Отношение к сотрудникам	35	53,03	42	44,68	84	40,00
Профессиональные способности, навыки	11	16,67	21	22,34	62	29,52
Качества, особенности личности	17	25,76	13	13,83	36	17,14
Профессионально важные качества	3	4,54	18	19,15	28	13,34
Всего	66	100	94	100	210	100

Таблица 6. Распределение по выборкам респондентов понятий, характеризующих руководителей организации, как жизнеспособных (приведены понятия, встречающиеся с частотой упоминания >2% от общего числа ответов).

Руководители подразделений	Частота в %	Рядовые сотрудники	Частота в %	Специалисты, работающие по договору безвозмездном оказании услуг	Частота в %
Гибкость	4,55	Организация рабочего процесса	4,26	Коммуникабельность	5,21
Соблюдение границ	4,55	Демократичность	3,19	Внимание к сотрудникам	4,74
Уважение	4,55	Умение заинтересовывать людей	3,19	Администрирование	2,84
Адекватность	3,03	Коммуникабельность	3,19	Гибкость	2,84
Делегирование	3,03	Мудрость	3,19	Открытость	2,84
Интерес к людям	3,03	слышать	3,19	Профессионализм	2,84
Открытость	3,03	Стратегическое планирование	3,19	Организация рабочего процесса	2,84
Принципиальность	3,03	Гибкость	2,13	Интерес к делу	2,37
Самоконтроль	3,03	Умение заинтересовать условиями	2,13	Умение слышать	2,37
Стратегическое планирование	3,03	Лидерские навыки	2,13	Уважение	2,37
Тактичность	3,03	Понимание ресурса людей	2,13	Построение корпоративных связей	2,37
Управление командой	3,03	Ответственность	2,13		
Человечность	3,03	Профессионализм	2,13		
Оценка ресурсов	3,03	Стрессоустойчивость	2,13		
		Способность убеждать	2,13		
		Уважение	2,13		
		Управление командой	2,13		
		Понимание человеческого фактора	2,13		

В заключение параграфа 4.3. представлены следующие выводы: полученные на четвертом исследовательском этапе результаты позволяют утверждать, что на основании

объективно-измеряемых данных, оценивающих уровень жизнеспособности специалистов социномических профессий, их субъективных оценок жизнеспособности, могут быть определены зоны дефицита и ресурсности тех компонентов, которые присутствуют в структуре их профессиональной жизнеспособности (с учетом факторов риска и защиты на организационном, групповом и индивидуальном уровнях) и жизнеспособности организационной среды, в которой они работают. Это, в свою очередь, помогает определить меры и мероприятия, направленные на создание условий эффективной деятельности специалистов и, таким образом, оказывает влияние на жизнеспособность всей организационной среды в целом.

Таким образом, четвертая и пятая гипотезы о том, что понимание особенностей структуры профессиональной жизнеспособности позволяет оценить вероятность изменений профессиональной жизнеспособности специалиста в сложных условиях труда, а также, что определение специфики уровней, факторов и компонентов структуры профессиональной жизнеспособности специалиста является необходимым условием для выбора мер, направленных на повышение эффективности его деятельности в сложных условиях труда – подтвердились полностью. Представленные результаты дополняют представления о структуре профессиональной жизнеспособности, ее прогностических и коррекционных возможностях, а также раскрывают перспективу для дальнейших исследований в этом направлении.

Глава 5 «Заключение» состоит из трех параграфов, в которых обобщаются основные результаты исследования, предлагаются дальнейшие перспективы по данной теме и формулируются общие выводы проведенного исследования.

В параграфе 5.1 приводятся *основные результаты диссертационного исследования.*

1. Общая и профессиональная жизнеспособность взаимосвязаны: высокая жизнеспособность человека во всех контекстах его жизни будет содействовать укреплению его жизнеспособности в профессиональной сфере, а профессиональная жизнеспособность человека, как специалиста, повышает его жизнеспособность в других сферах жизни.

2. Уровень профессиональной жизнеспособности в большей степени связан с компонентами жизнеспособности человека, такими как, самоэффективность, настойчивость, внутренний локус контроля, совладание и адаптация, и в меньшей – с духовностью и семейной поддержкой.

3. Профессиональная жизнеспособность взаимосвязана с карьерной мотивацией и организационной приверженностью. Специалисты с высоким уровнем жизнеспособности реалистичны в отношении своих карьерных ожиданий, сильных и слабых сторон, вовлечены в поиск возможностей для продвижения и получения признания, способны отказываться от деятельности, не связанной с достижением карьерных целей.

4. Субъективные оценки специалистами критериев, нарушающих и поддерживающих их в профессии, могут быть сопоставлены со структурой профессиональной жизнеспособности, включающей:

- а) уровни – организационный, групповой и индивидуальный;
- б) факторы – риска и защиты;
- в) компоненты, характерные для каждого субъекта труда.

Это свидетельствует о том, что субъективная оценка жизнеспособности, является важной составляющей анализа профессиональной жизнеспособности.

5. Объективно-измеряемые показатели и субъективные оценки жизнеспособности не тождественны. При этом, чем выше человек оценивает жизнеспособность своей организации и ее лидеров, тем выше он оценивает и свою жизнеспособность в ней, равно как и наоборот. Чем выше уровень самоэффективности у человека, адаптации, настойчивости, тем лучше он оценивает свою жизнеспособность, своего окружения и организации в целом. Субъективные оценки жизнеспособности в большей степени, чем объективно-измеряемые показатели взаимосвязаны с оценками: социально-психологического климата в коллективе, занимаемой должности, стажа работы в организации, мотивацией продолжать в ней работать.

6. Профессиональная жизнеспособность специалиста имеет как устойчивые (такие как локус контроля, копинг-стратегии и пр.), так и динамические (такие как мотивация, социально-психологический климат и пр.) характеристики, подверженные влиянию различных факторов. Значения внешних компонентов жизнеспособности могут изменяться в течение профессиональной жизни человека и влиять на то, как он проживает стрессовые воздействия на рабочем месте.

7. В группах специалистов с разным организационным статусом, из разных рабочих подразделений наблюдаются различия в том, как строится система оценок жизнеспособности организационной среды и себя в ней. Для рядовых сотрудников оценка жизнеспособности своей организации тесно связана с оценкой жизнеспособности их подразделения и соотносится в основном по категориям «нравится/не нравится» им окружающая обстановка. Для руководителей организации эмоциональная оценка второстепенна. Для специалистов, работающих на безвозмездной основе, жизнеспособность организации зависит от того, насколько им ясны карьерные цели и их реалистичность.

8. Анализ группы стажеров (кадрового потенциала организации) позволил обнаружить черты, положительно связанные с жизнеспособностью человека и являющиеся устойчивыми личностными характеристиками: внутренний локус контроля, опора на ясные представления о своем потенциале, эффективность во взаимоотношениях с людьми, настойчивость и сосредоточение на решении задач, а не на эмоциональных переживаниях о возможных ошибках и их избегании. Обладание последними может гарантировать сохранение жизнеспособности в сложных условиях труда. Динамические характеристики жизнеспособности, помогающие успешной трудовой деятельности, формируются в ходе рабочего процесса, и могут стать фокусом внимания при проведении мероприятий, направленных на формирование жизнеспособности специалистов и организационной среды в целом.

9. Анализ объективно-измеряемых показателей и субъективных представлений о жизнеспособности специалистов социономических профессий позволил выявить зоны дефицита (риска) и ресурсности (защиты) их организации, влияния этих факторов на профессиональную жизнеспособность самих специалистов, специалистов руководящего состава и организации в целом. Полученные данные позволяют рассмотреть способы эффективного использования полученных результатов и адресно для каждой группы специалистов подобрать наиболее подходящие меры, улучшающие управление жизнеспособностью в профессиональной среде.

Полученные результаты позволили нам подтвердить все гипотезы нашего исследования.

В параграфе 5.2. предлагаются *перспективы исследования профессиональной жизнеспособности*. Последующая научно-практическая работа в этой области может быть связана с изучением феномена жизнеспособности в разных профессиях и средовых условиях. Для этого необходимо проведение дополнительных исследований на большей выборке, с расширением методического инструментария, в том числе с использованием метода лонгитюда. Продолжением данной работы может стать верификация представленной структуры профессиональной жизнеспособности в других организациях, на выборках специалистов других видов деятельности, в том числе, с использованием предложенного нами методического комплекса (беседа, анкеты, тесты,). Кроме того, ждет развития не достаточно изученная в психологии труда тема, посвященная деятельности некоммерческих организаций социально-ориентированной направленности, в которых работают специалисты на безвозмездной основе. Дальнейшие исследования в этой области могут быть связаны с осуществлением специальных мер поддержки, укрепления и развития профессиональной жизнеспособности специалистов.

В параграфе 5.3. перечислены *общие выводы по диссертации*.

1. Структура профессиональной жизнеспособности - трехуровневый, двухфакторный, многокомпонентный конструкт. Внимательное ее изучение дает возможность подобрать

наиболее точные инструменты для прогноза готовности, эффективности субъекта к деятельности в сложных условиях труда.

2. Субъективные оценки специалистами профессиональной жизнеспособности отражаются в ее структуре и должны быть включены, наряду с объективно-измеряемыми показателями, в анализ их жизнеспособности.

3. Общая и профессиональная жизнеспособность взаимосвязаны: высокая жизнеспособность человека во всех контекстах его жизни укрепляет его профессиональную жизнеспособность и наоборот.

4. Профессиональная жизнеспособность имеет устойчивые и динамические характеристики. Динамические характеристики могут быть использованы при проведении мероприятий, направленных на укрепление, коррекцию и повышение уровня профессиональной жизнеспособности. Устойчивые характеристики жизнеспособности могут быть использованы при составлении профессиограммы и проведении процедуры профотбора, что сохраняет жизнеспособность специалиста в сложных условиях труда.

5. На основании данных о структуре профессиональной жизнеспособности (компоненты, факторы риска и защиты на организационном, межличностном и индивидуальном уровнях) можно прогнозировать ее изменения у специалистов в сложных условиях труда.

6. Разработка мероприятий, направленных на создание условий эффективной деятельности специалиста, должна учитывать специфику структуры профессиональной жизнеспособности субъекта труда (организация, подразделения), где работает специалист.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ ОТРАЖЕНО В СЛЕДУЮЩИХ ПУБЛИКАЦИЯХ:

Публикации в изданиях, рекомендованных в ВАК по специальности 5.3.3

1. Плющева О.А. Роль супервизии в повышении профессиональной жизнеспособности / О.А. Плющева // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2023. – Т. 8. – № 2. – С. 86-119. (1,74 п.л.)

2. Плющева О.А. Жизнеспособность специалиста помогающей профессии в организационной среде / О.А. Плющева, А.В. Махнач // Организационная психология. – 2021. – Т. 11. – № 2. – С. 124-153. (2,18 / 1,09 п.л.)

3. Плющева О.А. Субъективное представление специалистов помогающих профессий о критериях своей жизнеспособности / О.А. Плющева // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – 2016. – № 3 (51). – С. 87-93. (0,7 п.л.)

Публикации в других изданиях, рекомендованных в ВАК

4. Плющева О.А. Влияние факторов риска и защиты на профессиональную жизнеспособность специалистов помогающих профессий / А.В. Махнач, О.А. Плющева // Электронный журнал «Современная зарубежная психология». – 2023. – Т. 12. – № 2. – С. 8-21. (1,75 \ 0,87 п.л.)

5. Плющева О.А. Характеристики жизнеспособного лидера гуманитарной организации / О.А. Плющева, А.В. Махнач // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Психолого-педагогические науки. – 2022. – Т. 19. – № 1. – С. 107-124. (1,3 / 0,65 п.л.)

6. Плющева О.А. Психологические характеристики профессиональной жизнеспособности субъектов труда / О.А. Плющева, А.В. Махнач // Психология. Психофизиология. – 2021. – Т. 14. – № 4. – С. 37-50. (0,3 / 0,15 п.л.)

7. Плющева О.А. Жизнеспособность специалистов помогающих профессий / А.В. Махнач, О.А. Плющева // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – 2020. – Т. 17. – № 4. – С. 68-78. (1,34 / 0,67 п.л.)

Публикации в рецензируемых научных журналах, сборниках

8. Плющева О.А. Профессиональная жизнеспособность как профилактика выгорания для специалистов помогающих профессий / О.А. Плющева // Синдром эмоционального

выгорания: как сохранить себя в профессии: сб. тезисов всерос. науч.-практ. конф. с межд. участ. (СПб, 11–12 октября 2021 г.). – Казань: ООО "Бук". – 2022. – С. 26-32. (0,3 п.л.)

9. Плющева О.А. Опыт организации супервизий на рабочем месте специалиста. / О.А. Плющева // Супервизия в России / Под ред. В.Ю. Меновщикова, Н.А. Панфиловой-Дарчиевой. – М.: Институт консультативной психологии и консалтинга. – 2022. – Т. 1. – С. 254-273. (1,53 п.л.)

10. Плющева О.А. Профессиональная жизнеспособность: индивидуальный и организационный аспекты. / О.А. Плющева // Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии. – М. – 2001. – С. 716-732. (1,1 п.л.)

11. Плющева О.А. Уровни профессиональной жизнеспособности специалистов помогающей профессии / О.А. Плющева // Социальная психология и общество: история и современность: мат. всерос. науч.-практ. конф. с межд. учас. пам. акад. РАО А.В. Петровского. – М. – 2019. – С. 356-359. (0,1 п.л.)

12. Плющева О.А. Жизнеспособность специалистов помогающей профессии: субъективное представление о факторах защиты и ресурсности / О.А. Плющева // Психология стресса и совладающего поведения: вызовы, ресурсы, благополучие: мат. V межд. науч. конф. (Кострома, 26–28 сент. 2019 г.): в 2 т. / Отв. ред. М.В. Сапоровская, Т.Л. Крюкова, С.А. Хазова. – Кострома: Изд-во КГУ. – 2019. – С. 227-231. (0,3 п.л.)

13. Плющева О.А. Профессиональная устойчивость и жизнеспособность специалистов, работающих с онкологическими пациентами / О.А. Плющева // Мат. IV петербургского межд. онкологического форума «Белые ночи». Тезисы. – СПб: изд-во АНМО «Вопросы онкологии». – 2018. – С. 284. (0,07 п.л.)

14. Плющева О.А. Профессиональная жизнеспособность на организационном, групповом и индивидуальном уровнях / О.А. Плющева // Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. А. Н. Занковский, А. Л. Журавлев. – М.: изд-во «Институт психологии РАН». – 2018. – С. 685-695. (0,6 п.л.)

15. Плющева О.А. Жизнеспособность специалиста в условиях неопределенности / О.А. Плющева // Человек в условиях неопределенности: сб. науч. трудов в 2-х т. / Под общ. и науч. ред. Е.В. Бакшутовой, О.В. Юсуповой, Е.Ю. Двойниковой. – Самара: изд-во «СамГТУ»,. – 2018. – Т. 1. – С. 208-213. (0,5 п.л.)

16. Плющева О.А. Жизнеспособность специалиста в контексте профессиональной деятельности / О.А. Плющева // Институт психологии российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2017. – Т.2. – № 3. – С. 155-183. (1,1 п.л.)

17. Плющева О.А. Жизнеспособность специалистов помогающих профессий: субъективное представление о факторах профессионального риска и защитных факторах / О.А. Плющева // Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития / Отв. ред. А. Л. Журавлёв, В. А. Кольцова. – М.: изд-во «Институт психологии РАН». – 2017. – С. 2490-2497. (0,3 п.л.)

18. Плющева О. А. Практика супервизии в профилактике СЭВ у консультантов Горячей линии / О.А. Плющева // Психологическая помощь социально незащищенным лицам с использованием дистанционных технологий (интернет-консультирование и дистанционное обучение): мат. конф. / Под ред. Б.Б. Айсмонтаса, В.Ю. Меновщикова. – М.: МГППУ. – 2015. – С. 71–75. (0,2 п.л.)

19. Плющева О.А. Нужна ли супервизия ГУЗам? / О.А. Плющева // Амбулаторная и больничная психотерапия и медицинская психология: 12 Всерос. общ. проф. мед. психотер. Конф. (Москва, 10 декабря 2014 года): сб. мат. Вып. 12 / Под ред. Н.Л. Зуйковой, А.И. Аппенянского, Ю.П. Бойко, В.И. Краснова, Ю.С. Шевченко. – Москва: ООО "МАКС Пресс". – 2014. – 152 с. (0,2 п.л.)

20. Плющева О.А. Опыт организации супервизорской поддержки на рабочем месте специалиста / О.А. Плющева // Теоретические и прикладные проблемы медицинской

(клинической) психологии. Сб. мат. конф. / Под общ. ред. Н.В.Зверевой, И.Ф.Рошиной. – М. – 2013. – С.45-47. (0,2 п.л.)

21. Плющева О.А. Опыт работы Программного Совета по оптимизации деятельности лечебно-реабилитационного процесса / О.А. Плющева // Реабилитационные программы. Серия «Правовая наркология». Вып. 4. / Под общ. ред. О.В. Зыкова. – М.: РБФ НАН. – 2012. – С.427-447. (1,0 п.л.)

Общий объем публикаций – **16,81** п.л.