

реализована при проведении консультационных работ на производственно-коммерческом предприятии, на котором работает 87 человек, и показала свою работоспособность. Поскольку в различных организациях и при работе с различным контингентом людей (как руководителей организаций, так и ее сотрудников) когнитивные модели и когнитивные карты могут иметь свои особенности и вести себя специфическим образом, можно говорить о том, что проведенное исследование носило пилотажный характер.

Литература

- Каплан Роберт С., Нортон Дейвид П. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. 2-е изд., испр. и доп. / Пер. с англ. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003 с.
- Лютенс Ф. Организационное поведение / Пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 1999.
- Максимов В. И., Корноушенко Е. К., Качаев С. В. Когнитивные технологии для поддержки принятия управленческих решений // Технологии информационного общества 98. М.: ИПУ РАН, 1999.
- Рябов В. Б. Корпоративная культура как средство управления организацией: Материалы научной конференции «Психология управления в современной России». Тверь: Альба, 2001. С. 115–118.
- Рябов В. Б. Подход к нормативной модели субъективного восприятия качества трудовой жизни // Методы исследования психологических структур и их динамики / Под ред. Т. Н. Савченко и Г. М. Головиной. Вып. 4. Изд-во ИП РАН. М., 2007. С. 128–141.
- Рябов В. Б. Качество трудовой жизни и его субъективное восприятие человеком // Материалы итоговой научной конференции Института психологии РАН. 12–13 февраля 2009 г. / Отв. ред. А. Л. Журавлёв, Т. И. Артемьева. М.: Изд-во ИП РАН, 2009. С. 151–166.
- Рябов В. Б. Гуманитарный подход к измерению и анализу информации в психологическом исследовании // Математическая психология / Под ред. А. Л. Журавлёва, Т. Н. Савченко, Г. М. Головиной. М.: Изд-во ИП РАН, 2010. С. 224–234.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ЗДОРОВЬЕ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

С. М. Шингаев

Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования
(Санкт-Петербург)
sshingaev@mail.ru

В предлагаемой работе приводятся результаты психологических исследований стресса в профессиональной деятельности менеджеров. Описываются основные модули программы психологического обеспечения профессионального здоровья менеджеров, повышения их стрессоустойчивости.

Ключевые слова: профессиональное здоровье, стресс, стрессоустойчивость, стрессовые факторы.

Введение. Проблема исследования

Нахождение в профессии представляет собой наиболее длительный период в жизни менеджера, поэтому изучение проблемы профессионального здоровья

менеджера становится особенно актуальным и выходит на передний план научного осмысления.

Говоря о профессиональной деятельности менеджера, мы неминуемо выходим на вопросы психологических, физических, интеллектуальных и эмоциональных нагрузок. Периодически возникающие стрессовые ситуации, 10–14-часовой рабочий день, нерегулярное питание, отсутствие систематических занятий спортом негативно влияют на состояние здоровья менеджеров, уровень их работоспособности. В то же время здоровье необходимо менеджеру для эффективного выполнения профессиональных функций, и сложности со здоровьем могут поставить крест на его карьере. В группу риска в первую очередь включаются топ-менеджеры, sales-менеджеры, чья профессиональная деятельность сопряжена с высокой степенью неопределенности и ответственности за принимаемые решения; большими объемами информации, сопровождающими их в процессе работы.

Процедура и методы исследования

В 2002–2010 гг. нами были проведены исследования стресса в профессиональной деятельности менеджеров российских компаний (N = 560 чел.). Методики исследования: шкала диагностики поведения типа «А», шкала SACS, копинг-тест Р. Лазаруса, авторские анкеты «Самооценка реализованности ценностей-целей», «Симптомы стресса», «Факторы стресса в организации» и «Способы снятия стресса».

Экспериментальная часть включала в себя:

- 1 Тестирование и анкетирование персонала 12 организаций различных форм собственности.
- 2 Формирующий эксперимент в форме тренинга (двухдневный формат), индивидуальных консультаций и посттренинга (однодневный формат). Оценка эффективности эксперимента проводилась с применением как самооценочных форм, так и с получением информации от руководителей об изменениях в поведении сотрудников, участвовавших в тренингах, а также об изменениях в эффективности работы.

Результаты исследования

Опираясь на классификацию стрессовых факторов, предложенную Г. С. Никифоровым (Никифоров, 2006), составлены *стрессовые факторы по сферам профессиональной деятельности*: организация и содержание профессиональной деятельности, профессиональная карьера, взаимоотношения на работе, внеорганизационные источники стресса, оплата труда.

Корреляционный анализ показал высокую степень взаимосвязи факторов профессиональной деятельности. Наиболее тесные связи между собой показали факторы «Опасность для жизни и здоровья, риск», «Неблагоприятное воздействие факторов физической среды (температура, шум, вибрация, влажность, голод, жажда и т. д.)», «Несбывшиеся надежды», «Взаимоотношения с коллегами по работе», «Жизненные кризисы», а также «Трудность выполняемой деятельности (дефицит/неполнота информации, повышенные требования к безошибочности и скорости действий и т. д.)», «Недостаток необходимых профессиональных знаний и умений», «Неприятности (конфликт) с руководством по службе», «Плохое руководство», «Взаимоотношения с подчиненными по работе», «Ограничения свободы поведения»,

«Финансовые проблемы», «Конфликты личностных ценностей с ценностями, декларируемыми организацией».

Женатые (замужние) менеджеры в отличие от неженатых (незамужних, разведенных, холостых) острее воспринимают: негативное воздействие неблагоприятных факторов физической среды на работе; ситуации, связанные с отвлечением внимания, дефицитом времени при выполнении служебных обязанностей, а также ситуации, представляющие опасность для жизни и здоровья. Семейные менеджеры проявляют большее беспокойство о последствиях ошибочных действий, чаще испытывают страх совершить ошибку, считая при этом себя недостаточно профессиональными. Они чаще, чем неженатые сотрудники, воспринимают как стрессовый фактор неблагоприятное функциональное состояние организма в процессе выполнения деятельности. Ответственность за свои семьи, их благополучие порой вынуждает менеджеров мириться с негативными факторами профессиональной деятельности, испытывая при этом чувство «заложника» выполняемой работы. Семейные менеджеры острее реагируют на стрессовые факторы, связанные с взаимоотношениями на работе (с коллегами и подчиненными).

Отношение менеджеров к здоровью и повышению стрессоустойчивости неоднозначное: подавляющее большинство соглашается, что оно необходимо, здоровье следует укреплять и одновременно они не прилагают сколько-нибудь заметных усилий в этой области.

В ходе исследования менеджерам было предложено оценить по 100-балльной шкале уровень ценности и уровень доступности 14 сфер жизни. Среди наиболее ценных указаны: физическое и психическое здоровье (94 балла), интересная работа (87), любовь как духовная и физическая близость с любимым человеком (87), уверенность в себе, свобода от внутренних противоречий (87), свобода как независимость в поступках и действиях (86). По уровню доступности выделяются: материально обеспеченная жизнь, отсутствие материальных затруднений (87), наличие друзей (77), любовь (76), интересная работа (75).

Интересно, что среди ценных сторон жизни здоровье ставится менеджерами на первое место, в то время как по уровню доступности оно занимает шестое место. Здоровье как жизненная ценность у менеджеров положительно коррелирует с такими ценностями, как интересная работа, счастливая семейная, материально обеспеченная, активная и деятельная жизнь, любовь, а также с доступностью переживаний прекрасного. Самая высокая связь (на уровне значимости $p < 0,001$) ценности «Здоровье» выявлена с ценностями «Интересная работа» и «Любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком)».

Уровень доступности здоровья имеет положительную корреляционную связь с общественным признанием (уважением окружающих), свободой, любовью, переживанием прекрасного (красоты природы, искусства), активной жизнью, а также с такими ценностями, как свобода и познание.

Кроме того, здоровье как ценность положительно коррелирует с такими факторами профессиональной деятельности, как неритмичная работа («штормовщина»), внезапное или систематическое отвлечение внимания, трудность выполняемой деятельности (дефицит/неполнота информации, повышенные требования к безошибочности и скорости действий и т. д.), недостаток необходимых профессиональных знаний и умений. В данном случае здоровье носит не фундаментальный, а инструментальный характер – в той степени, что позволяет добиваться поставленных на работе задач.

Анализ данных корреляционного анализа свидетельствует о наличии четырех базовых, с точки зрения менеджеров, ценностей, имеющих положительные связи между собой на высоком уровне значимости ($p < 0,001$ и $p < 0,01$): «Здоровье (физическое и психическое)», «Интересная работа», «Любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком)», «Счастливая семейная жизнь».

Для современных российских менеджеров работа, здоровье, любовь и счастье в семейной жизни – взаимосвязанные ценности. Чем более уважительно менеджер относится к своей работе, тем больше внимания он обращает на свое здоровье и ценит семейную жизнь и любовь.

Примечательно, что доступность ценности «Любовь» имеет положительную корреляционную связь (на уровне значимости $p < 0,001$) с доступностью ценностей, имеющих отношение к профессиональной деятельности менеджера: «Интересная работа», «Возможность сделать профессиональную карьеру», а также с доступностью ценностей «Здоровье (физическое и психическое)», «Активная, деятельная жизнь», «Свобода как независимость в поступках и действиях», «Счастливая семейная жизнь».

Обнаружена положительная корреляционная связь самооценки состояния здоровья менеджерами с рядом факторов профессиональной деятельности. На ухудшение здоровья, по мнению менеджеров, более всего влияют чрезмерная перегрузка, эмоциональное напряжение; трудность выполняемой деятельности (дефицит/неполнота информации, повышенные требования к безошибочности и скорости действий и т. д.); дефицит времени при принятии ответственного решения; обеспокоенность о последствиях ошибочных действий, страх совершить ошибку; недостаток необходимых профессиональных знаний и умений; внезапное или систематическое отвлечение внимания (неожиданный раздражитель или постоянное воздействие помех); взаимоотношения с коллегами по работе; воздействие факторов физической среды (температура, шум, вибрация, влажность, голод, жажда и т. д.). На самооценку здоровья оказывают влияние также системные факторы: жизненные кризисы; проблемы в семье; финансовые проблемы; нарушения биологических ритмов (в том числе нарушения сна).

Ухудшение здоровья сказывается, по мнению менеджеров, на ценности и доступности ряда жизненных ценностей. Управленцы, оценивающие свое здоровье как плохое, полагают, что одновременно с ухудшением здоровья они теряют общественное признание (уважение окружающих), а также имеют меньше возможностей для проявлений творчества. Вместе с тем снижение самооценки здоровья заставляет менеджеров с большим трепетом относиться к такой ценности, как «красота природы, искусства, переживание прекрасного».

Рассматривая качества, характеризующие жизнестойких людей, как правило, выделяют следующие: умение принимать действительность такой, какова она есть; наличие твердых жизненных ценностей и неуклонное следование им; гибкость и нестандартность мышления, умение принимать нетривиальные решения; активная жизненная позиция.

Анализ литературы, посвященной проблеме стресс-менеджмента, результатов анкетирования менеджеров российских компаний, а также контент-анализ интервью успешных менеджеров в средствах массовой информации, позволил нам сформировать перечень *качеств, характеризующих менеджера как человека, обладающего крепким профессиональным здоровьем, высокой стрессоустойчивостью*: 1. Равновесие в эмоциональной сфере, оптимизм. 2. Общительность и чувство юмора.

3. Способность разумного снижения неопределенности. 4. Умение поощрять себя за достигнутые результаты, самоуважение. 5. Способность отказаться от решения задачи, если сейчас для этого нет сил; высокая приспособляемость к изменяющимся условиям работы. 6. Развитые волевые качества: целеустремленность, выносливость; внутренний локус контроля. 7. Наличие увлечения, хобби, способствующего полноценному переключению от работы. 8. Гармоничное сочетание в «жизненном круге человека» разнообразных сторон жизнедеятельности. 9. Способность проявлять творческий подход к выполнению функциональных обязанностей, нестандартность (оригинальность) мышления, поступков и решений, ведущих к успеху. 10. Способность восстанавливать равновесие, нарушаемое трудом, в самые кратчайшие сроки и в наиболее совершенной степени. 11. Позитивный взгляд на жизнь, базовое доверие миру. 12. Высокий уровень удовлетворенности работой и возможность контролировать процесс и условия труда. 13. Стремление к обретению смысла осуществляемой профессиональной деятельности.

Как показали наши исследования, способы снятия стресса у менеджеров российских компаний отличаются своеобразием. Среди основных способов: общение с друзьями (71% опрошенных указал на этот способ), секс (64%), сон (57%), поездки за город (57%), физическая активность и спорт (50%), баня (43%), музыка (43%), чтение (43%), общение с родственниками (43%), прогулки (36%), учеба (29%), курение, алкоголь (21%).

Реже для снятия стресса используются арома-процедуры, чтение развлекательной прессы (сборники анекдотов, юмористические журналы и пр.), принятие душа/ванны, танцы (чаще упоминается женщинами).

К основным модулям программы психологического обеспечения профессионального здоровья менеджеров, повышения их стрессоустойчивости мы относим: 1. Стимулирование здорового образа жизни. 2. Уменьшение негативного влияния стресса на сотрудников. 3. Организация питания персонала. 4. Организация отдыха сотрудников. 5. Решение проблем, связанных с семьями сотрудников. 6. Включение в компенсационные пакеты блока «Здоровье». 7. Рациональная организация труда на рабочем месте. 8. Офисные ритуалы. 9. Стимулирование сотрудников к нахождению и использованию собственных приемов эмоциональной разгрузки.

Заключение. Выводы

Анализ печатных и электронных источников показывает, что чаще всего в западных компаниях программы укрепления профессионального здоровья представляют собой комплекс мер организационного и индивидуального характера, направленных на профилактику стресса и выработку способов борьбы с их последствиями.

К организационным мерам относятся: создание благоприятного организационного климата, предоставление работникам возможности самим организовывать их работу, четкое определение должностных обязанностей работников; устранение причин, ведущих к перегруженности и незагруженности работой; социальная поддержка, программы управления стрессами (предусматривающие проведение в организациях специального консультирования), фитнес-программы (программы общего оздоровления).

К индивидуальным методам предотвращения стресса и борьбы с ним относятся: программы физических упражнений, обучение технике релаксации, биологическая обратная связь, модификация поведения (прежде всего для людей с поведенческой

активностью типа «А»). Следует признать, что разработка подобных программ для российских компаний пока является скорее исключением, нежели правилом.

Разрабатывая программы укрепления профессионального здоровья менеджеров, повышения их стрессоустойчивости, следует исходить из того положения, что необходимо не фрагментарное воздействие на эту жизненно важную сферу профессионала (даже в форме обучения по программе стресс-менеджмента), а использование системного подхода – управление здоровьем, позволяющего использовать энергию инстинкта самосохранения, причем не столько для простого выживания, сколько для достижения такого качества успешной жизни, который человек сам себе может выбрать.

Литература

- Аббков В. А., Перре М. Адаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии. СПб.: Речь, 2004.
- Бахитанский В. Л., Жданов О. И. Менеджмент вашего здоровья. М.: Пер Сэ, 2000.
- Картрайт С., Купер К. Л. Стресс на рабочем месте. М.: Гуманитарный центр, 2004.
- Лосик Б. Держитесь! Стресс-менеджмент для трудолюбивых. М.: НТ Пресс, 2006.
- Никифоров Г. С. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. СПб.: Изд-во СПбГУ, 1991.
- Психология профессионального здоровья / Под ред. Г. С. Никифорова. СПб.: Речь, 2006.
- Cooper C. L., Cooper R. D., Eaker L. H. Living with Stress (Penguin Health). Penguin Books Ltd., 1988.

ВЛИЯНИЕ ТИПА ВОЛЕВОЙ РЕГУЛЯЦИИ НА РЕШЕНИЕ ЗАДАЧ В УСЛОВИЯХ НАЛИЧИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПРЕГРАД

В. Н. Шляпников

ГОУ ВПО МО «Академия социального управления» (Москва)
corona0mundi@mail.ru

В работе исследуются особенности решения задач в условиях наличия дополнительных преград (нерешаемых задач и задач разного типа) в группах испытуемых с различным типом волевой регуляции по Ю. Кулю: с ориентацией на действие и ориентацией на состояние. Было показано, что испытуемые с ориентацией на состояние успешнее справляются с заданиями, включающими задачи разного типа, а испытуемые с ориентацией на действие – с заданиями, включающими нерешаемые задачи.

Ключевые слова: волевая регуляция, теория контроля за действием, Ю. Куль, ориентация на действие, ориентация на состояние.

Введение

Теория контроля за действием Ю. Куля на сегодняшний день является одной из наиболее разработанных концепций волевой регуляции как в теоретическом, так и в экспериментальном плане. В рамках данной теории было разработано представление о двух типах волевой регуляции: саморегуляции и самоконтроле. Индивидуальная предрасположенность человека к тому или иному типу волевой