

различных сферах жизнедеятельности человека. Многочисленные исследования трудоголизма выявили, что данная личностная характеристика напрямую связана с синдромом эмоционального выгорания, а значит напрямую влияет на психосоматическое состояние работников и их семей. Данную проблему необходимо изучать и далее для предотвращения профессиональной деформации специалиста, для поддержания равновесия в семенной и рабочей сферах жизни.

#### Библиографический список

1. Алешина Ю.Е., Лекторская Е.В. Ролевой конфликт работающей женщины // Вопросы психологии. 1989. № 5. С. 80 – 88.
2. Суровцева А.С. и др. «Трудоголизм» как основная причина профессионального выгорания. 2011.
3. Ильин Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. СПб.: Издательский дом «Питер», 2016.
4. Maslach С., Leiter М.Р. Представление о синдроме эмоционального выгорания: современное исследование и его применение в психиатрии // Всемирная Психиатрия. 2016. Т. 15. С. 104.

**DOI: 10.30888/978-5-6041451-4-2.2.8**

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ И САМОЭФФЕКТИВНОСТЬ СОТРУДНИКОВ НИИ РАЗНОГО СТАТУСА**

**Н.Е. Водопьянова, А.К. Скиц, Е.А. Столярчук**

*Аннотация.* В статье рассмотрены составляющие профессионального благополучия и самоэффективности сотрудников НИИ разного должностного статуса. С повышением уровня достижений руководителей возрастает самоэффективность и профессиональное благополучие, понижается уровень заболеваемости. С повышением самоэффективности деятельности исполнителей наблюдается обострение хронических заболеваний.

*Ключевые слова:* профессиональное благополучие, профессиональное здоровье, самоэффективность.

OCCUPATIONAL WELL-BEING AND SELF-EFFICIENCY OF  
EMPLOYEES OF THE R & D INSTITUTE of DIFFERENT STATUS

N.E. Vodopyanova, A.K. Skits, E.A. Stolyarchuk

*Annotation.* The article considers the components of occupational well-being and self-efficacy of the employees of the research institutes of different official status. With the increase in the level of managerial achievements, self-efficacy and occupational well-being increase, the incidence rate decreases. With an increase in the self-efficacy of performers, there is an exacerbation of chronic diseases.

*Keywords:* occupational well-being, professional health, self-efficacy.

Тенденция настоящего времени вызывает увеличение темпов научно-технического развития, что требует от сотрудников НИИ быстрой адаптации к постоянно изменяющимся условиям жизни и профессиональной деятельности. Профессиональная деятельность занимает важное место и длительный период профессионализации в жизни сотрудников НИИ, включая теоретическое и практическое обучение, имеет высокую общественную стоимость, благодаря ей удовлетворяются ряд жизненно важных потребностей субъектов деятельности. Проводя психологический анализ научной деятельности сотрудников НИИ, можно свидетельствовать о степени осознанности ими ценности и смысла работы, ее приемлемости с точки зрения мотивов и установок личности, отражения ее условий и результатов. Отношение сотрудников НИИ к результатам деятельности выражается в переживании эмоций и чувств, отображающих их функционирование посредством саморазвития личностных качеств, результатом которых является переживание удовлетворенности профессиональными достижениями. Все это относится к определению понятия профессиональное благополучие, которое необходимо исследовать с учетом следующих компонентов: эмоционального, когнитивного, поведенческого, мотивационного и психосоматического, согласно модели, представленной голландскими исследователями К. Риффом и П. Варра (Van Horn J.E. et al., 2004). Профессиональное благополучие следует также рассматривать в соответствии с парадигмой «субъект

труда (личность) – профессиональная среда»: проявление самоконтроля, разнообразие деятельности, целеполагание, использование навыков, определенность окружающей среды, возможности для межличностных контактов, так как увеличение этих рабочих характеристик может привести к негативным последствиям для профессионального здоровья сотрудников (Березовская Р.А., 2016). В связи с этим профессиональное здоровье и благополучие должны анализироваться как результат баланса между требованиями окружающей среды (физической, трудовой, социальной) и имеющимися у субъекта труда ресурсами; при этом акцент делается на организационные факторы и факторы, связанные с условиями и содержанием деятельности. Все это обуславливает значимость сохранения профессионального здоровья. Одним из ключевых ресурсов для реализации интеллектуального, физического и духовного потенциала является здоровье личности работающего. Г.С. Никифоров с соавторами рассматривает профессиональное здоровье как интегральный показатель функционального состояния организма, который включает в себя эмоциональный, когнитивный и поведенческие компоненты, его изменения в том или ином виде деятельности, физиологические и психологические составляющие этой деятельности, эффективность этой деятельности, профессиональную работоспособность и, следовательно, психическое, физическое и социальное благополучие (Никифоров Г.С. и др., 2006). В.А. Пономаренко анализирует профессиональное здоровье как совокупность психофизиологических и физиологических параметров, которые обеспечивают высокую надежность деятельность и профессиональное долголетие. Чем значительнее запас функциональных резервов, тем выше эффективность профессиональной деятельности и срок профессионального долголетия (Пономаренко В.А., 2001). Все эти перечисленные факторы указывают на многоплановость проблемы изучения субъективного благополучия и здоровья сотрудников НИИ в профессиональной среде.

Целью настоящего исследования являлось изучение связи профессионального благополучия, самооффективности (характеристик деятельности) с особенностями профессионального здоровья

сотрудников НИИ разного должностного статуса.

Методики исследования: анкета «Особенности профессионального здоровья» Г.С. Никифорова, Р.А. Березовской, Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченковой; методика «Оценки профессионального благополучия» (МОПБ) Е.И. Рут; методика «Общей самооценки эффективности» Р. Шварцера и М. Ерусалема.

В эмпирическом исследовании приняли участие 42 сотрудника научно-исследовательского института (из них 62 % мужчины), в возрасте от 23 до 63 лет, со стажем работы от 3 года до 22 лет (из них 48 % руководители).

Результаты исследования. В результате проведенного анкетного опроса были выявлены следующие показатели профессионального здоровья, профессионального благополучия и развития сотрудников НИИ, представленные в таблицах 1, 2, 3.

Таблица 1 – Особенности профессионального здоровья сотрудников НИИ

Сотрудники НИИ	Общее здоровье	Частота простудных заболеваний	Усилия, направленные на заботу о здоровье	Физическая активность
Руководители	14,94	5,85	4,71	5,82
Исполнители	14,88	5,87	4,83	5,85

Сотрудники НИИ оценивают удовлетворительно уровень общего здоровья, отмечая высокую частоту простудных и хронических заболеваний. Им свойственны низкий уровень усилий, направленных на заботу о здоровье и средний уровень физической активности и работоспособности.

Таблица 2 – Профессиональное благополучие сотрудников НИИ

Сотрудники НИИ	Когнитивное благополучие	Умственная работоспособность	Психологическое благополучие
Руководители	23,57	6,05	15,11
Исполнители	23,33	6,04	15,19

Таблица 3 – Показатели профессионального развития сотрудников  
НИИ

Сотрудники НИИ	Професси- ональное развитие	Позитив- ные отношения в коллективе	Удовлетворен- ность уровнем компетентности	Удовлетворен- ность профессиональ- ными достижениями
Руководители	23,77	23,51	22,74	22,37
Исполнители	23,64	23,52	22,5	22,33

На психологическом уровне они выделяют высокий уровень когнитивного благополучия, но низкий уровень психологического благополучия.

На социальном уровне для них более значимы профессиональное развитие и позитивные отношения в коллективе и менее – профессиональное самопринятие, уровень компетентности и удовлетворенность профессиональными достижениями.

В результате проведенного дисперсионного анализа были получены значимые различия между руководителями и исполнителями по показателям «Самоэффективность», «Автономность», «Профессиональные цели» и «Профессиональное благополучие». Руководители имеют более высокие показатели по шкалам «Автономность» ( $p < 0,05$ ) и «Профессиональные цели» ( $p < 0,01$ ), «Самоэффективность» ( $p < 0,05$ ) и «Профессиональное благополучие» ( $p < 0,01$ ) по сравнению с исполнителями. Данные результаты свидетельствуют о том, что руководители являются более независимыми в своих профессиональных действиях, показывают высокую степень противодействия социальному давлению и способность действовать согласно своим личным установкам, вне зависимости от мнения окружающих. Им соответствует более высокая степень осмысленности трудовой деятельности, наличие целей, мотивирующих к профессиональной деятельности. Более низкий уровень самооэффективности исполнителей может быть связан с ощущением беспомощности, беспокойством, низкой самооценкой и пессимистическим настроением на результативность их достижений. Интегрированный показатель профессионального благополучия

руководителей выше, чем исполнителей. Это может говорить о высоком уровне адаптированности руководителей к научной деятельности и опытом работы. Высокий показатель их профессионального благополучия может быть связан с завышенной самооценкой и ценностно-смысловой сферой личности по сравнению с исполнителями.

В результате корреляционного анализа было получено, что у руководителей показатель «Профессиональное благополучие» положительно связан с показателями «Достижения профессиональных целей» ( $r=0,94$  при  $p=0,01$ ), «Удовлетворенность уровнем компетентности» ( $r=0,74$  при  $p=0,01$ ) и «Самоэффективность» ( $r=0,78$  при  $p=0,01$ ) и отрицательно – с показателем «Острые респираторные заболевания» ( $r=-0,73$  при  $p=0,01$ ). Для руководителей ключевыми детерминантами профессионального благополучия являются «Профессиональные цели» и «Самоэффективность». Чем сложнее будут ставиться им задачи, тем выше будет уровень осмысленности трудовой деятельности и уровень их мотивации к профессиональной деятельности. Чем больше руководители вовлечены в решение поставленных задач, и более высокие цели они ставят перед собой, тем меньше у них показатель острых респираторных заболеваний.

У исполнителей показатель «Профессиональное благополучие» положительно связан с показателями «Позитивные отношения в коллективе» ( $r=0,73$  при  $p=0,01$ ), «Удовлетворенность профессиональными достижениями» ( $r=0,84$  при  $p=0,01$ ) и «Профессиональный рост» ( $r=0,77$  при  $p=0,01$ ). Показатель «Самоэффективность» положительно связан с показателем «Обострение хронических заболеваний» ( $r=0,86$ ,  $p<0,01$ ). Чем больше исполнители стремятся к самоэффективности в своей профессиональной деятельности, тем больше у них наблюдается обострение хронических заболеваний. Это может быть объяснено тем, что низкий показатель самоэффективности исполнителей связан с нарушением психосоматики и пессимистическим настроением о результативности профессиональных достижений, низкой оценкой профессиональных компетенций.

Выводы. Сотрудники НИИ оценивают свое здоровье как удовлетворительное, отмечая высокий уровень респираторных,

хронических заболеваний и низкий уровень заботы о своем здоровье, но считают, что у них высокий уровень когнитивной активности при низких уровнях психологического благополучия и удовлетворенности профессиональными достижениями. Руководители более независимы, имея более высокие достижения в реализации профессиональных целей; у них выше самооффективность и профессиональное благополучие, по сравнению с исполнителями. Для руководителей основными детерминантами профессионального благополучия являются профессиональные цели и самооффективность. С повышением уровня профессионального благополучия, достижения профессиональных целей, удовлетворенности уровнями компетентности и самооффективности у руководителей снижается уровень заболеваемости острыми респираторными инфекциями.

У исполнителей уровень профессионального благополучия повышается с улучшением позитивных отношений в коллективе, удовлетворенностью профессиональными достижениями и профессиональным ростом. Стремление к повышению самооффективности исполнителей в деятельности вызывает у них обострение хронических заболеваний.

Обсуждение результатов. Сотрудники НИИ недостаточно активны в профессиональной научной деятельности. Это может быть связано с тем, что им менее свойственно моделировать, программировать, планировать целесообразные действия и оценивать результаты деятельности, чтобы получать удовлетворение в данной научной сфере. Им необходимо больше проявлять творческой активности в изучении взаимосвязей между объектами, процессами окружающей среды, чтобы отражать свойства и связи действительности в своих творческих реализациях. Повышая творческую и познавательную активность, сотрудники НИИ будут иметь больше возможностей для выбора наиболее эффективных действий в конкретной обстановке.

В сохранении и упрочнении профессионального здоровья, подъема уровня самооффективности важным для них является регулирование поведения, деятельности и повышение уровня притязаний в профессиональных целях.

Библиографический список

1. Березовская Р.А. Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований // Психологические исследования. 2016. Т. 9. № 45. С. 2.
2. Пономаренко В.А. Размышления о здоровье. М.: Магистр-Пресс, 2001. 427 с.
3. Психология профессионального здоровья / Г.С.Никифоров, А.Г.Маклаков, В.И.Шостак и др.; под ред. Г. С. Никифоров. М.: Изд-во Ось-89, 2006. 607 с.
4. Van Horn J.E., Taris T.W., Schaufeli W.B., Schreurs P.J.G. The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2004, No. 77, 365 – 375. doi:10.1348/0963179041752718

**DOI: 10.30888/978-5-6041451-4-2.2.9**

**ЛИЧНОСТНЫЙ РЕСУРС И СУБЪЕКТНАЯ ПОЗИЦИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛА В УСЛОВИЯХ ВАХТОВОЙ ФОРМЫ  
ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА КРАЙНЕМ СЕВЕРЕ**

**Т.С. Войтехович, Н.Н. Симонова**

*Аннотация.* В статье представлена теоретическая модель личностного ресурса, субъектной позиции профессионала и их взаимодействия в условиях вахтового труда на Крайнем Севере. Отмечается роль субъектной позиции в процессе метаадаптации работника, во взаимодействии личностного ресурса и среды, их трансформации.

*Ключевые слова:* личностный ресурс, субъектная позиция, вахтовый труд, экстремальная среда, Крайний Север, метаадаптация.

**PERSONAL RESOURCE AND SUBJECT POSITION OF  
PROFESSIONAL IN THE CONDITIONS OF SHIFT WORK IN THE  
EXTREME NORTH**

**T.S. Voytekhovich, N.N. Simonova**

*Annotation.* The article presents a theoretical model of the personal