

фессиональное выгорание, как «Эмоциональное истощение» ($r = -0,731$; $p < 0,01$); «Деперсонализация» ($r = -0,744$; $p < 0,01$) и положительная связь – со шкалой «Профессиональная успешность» ($r = 0,479$; $p < 0,01$). Между шкалой «Негативные ожидания», которая является инвертированной шкалой, и такими параметрами опросника «Профессиональное выгорание», как «Эмоциональное истощение» ($r = -0,672$; $p < 0,01$); «Деперсонализация» ($r = -0,611$; $p < 0,01$) выявлена отрицательная взаимосвязь, а со шкалой «Профессиональная успешность» ($r = 0,321$; $p < 0,05$) – положительная взаимосвязь. Опираясь на интерпретацию, предложенную авторами используемых методик, мы можем утверждать, что чем больше медицинские работники верят в то, что большинство событий в их жизни зависит от них самих («Транситуационный локус контроля»), чем сильнее их убежденность в том, что борьба позволяет влиять на результат происходящего, пусть даже это влияние не абсолютно и успех не гарантирован («Контроль»), чем более они склонны придерживаться позитивных ожиданий относительно будущего, верят в свои силы и успех, предпринимают активные действия, для того чтобы добиться желаемых целей («Позитивные ожидания», «Негативные ожидания»), тем менее у наших респондентов выражены симптомы и эмоционального истощения (сниженный эмоциональный фон, равнодушие или эмоциональное перенасыщение), и деперсонализации (или повышенная зависимость от окружающих, или усиление негативизма, циничность установок и чувств по отношению к реципиентам: пациентам, клиентам и т.п.), и редукции персональных достижений (тенденция негативно оценивать себя, преуменьшать собственные достоинства, занижать свои профессиональные достижения и успехи, негативизм по отношению к служебным обязанностям и возможностям).

Четвертый вывод заключается в том, что такая характеристика личности, как активность–пассивность, по-разному взаимосвязана с отдельными симптомами эмоционального выгорания. Сильнее всего эта связь – с эмоциональным истощением. Менее всего параметр активности связан с редукцией персональных достижений. Что касается последнего, то здесь, скорее всего, подключаются когнитивные факторы, а также факторы профессиональной компетентности, которые могут выступать в качестве компенсаторного механизма, препятствующего развитию этого симптома. Понятно, что проверка этого предположения требует дополнительных эмпирических исследований.

РЕСУРСНЫЙ ПОДХОД КАК МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЕ ОСНОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ СУБЪЕКТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Найдьонов М.И., Григоровская Л.В., Товстокопа Ю.В.
(Киев, Украина)

grigorovska@ispp.org.ua

Анализ статистических данных по рынку труда в Украине фиксирует значительный дисбаланс в системе «спрос–предложение», а исследования по престижности профессий последних лет (Найдьонов, Григоровська, 2008–2012) выявляют причины проблемы, которые лежат на стороне субъектных характеристик участников процесса трудовых отношений.

По определению А.В. Брушлинского, «субъект – качество, определенный способ самоорганизации, саморегуляции личности, способ согласования внешних и внутренних условий осуществления деятельности во времени, центр координации всех психических процессов, состояний, свойств, а также способностей, возможностей и ограничений личности по отношению к объективным и субъективным целям, притязаниям и задачам деятельности» (Брушлинский, 1999).

Эмпирические данные, полученные в исследовании престижности профессий, обнаруживают определенные «разрывы» субъектности в виде несогласованности «внешних и внутренних условий осуществления деятельности» как некоординированности притязаний в области профессионального самоосуществления и определяемых внешними условиями (а именно: рыночным механизмом регуляции трудовых отношений и конкуренцией как его сущностной составляющей) ограничений, следствием чего становится возрастающий риск пребывания человека на рынке труда в позиции ищущего работу.

Указанная проблема находит свое проявление, в частности, в мотивации выбора профессии, одним из значимых составляющих которой выступает ориентация на престижность профессии. Оценка профессии как престижной является аргументом ее выбора для почти каждого третьего (31% опрошенных) взрослого жителя Украины (после интереса к профессии – 51,7%; наличия соответствующих способностей – 47,6%; высокой зарплаты – 42% и возможности трудоустроиться по специальности, всегда иметь работу – 36%) и почти для половины (47,9%) старшеклассников, значительно опережая при этом мотивирующую значимость такого аргумента как возможность, благодаря профессии, стабильно иметь работу 32,2%.

При этом понимание престижности профессии, прежде всего, как обеспечиваемых ею возможностей материального благополучия (этот признак считают главным 72,1% учащихся и 76,2% взрослых, а среди категории респондентов в возрасте 18–29 лет он еще выше – 80,6%) и свободы («ни от кого не зависеть», второй по значимости признак для школьников со значением 40,7% и третий – для взрослых со значением – 45,6%) дают возможность предполагать наличие в субъекте труда (наемном работнике) свойств, которые могут вступать в противоречие с возможностями и потребностями бизнеса (работодателя). Основной риск нам видится в неотрефлексированности работником позиции бизнеса как позиции управления людьми как ресурсом, которая предполагает частичное востребование свойств целостной личности.

Таким образом, и преодоление указанных противоречий лежит, по нашему мнению, в плоскости освоения субъектом труда позиции трудового ресурса. В групп-рефлексивной психологии (Найдьонов, 2008) различают две логики содержательного наполнения понятия «ресурс» применительно к деятельности (производству): экономическую, в которой ресурс понимается как потенция (запас, резерв, предпосылка) и основа воспроизводства; и психологическую, в которой человеческий ресурс как средство производства рассматривается со стороны его экологических, темпоральных характеристик в рамках модели статусно-ролевых трансформаций субъекта в процессе трудовых отношениях (найма).

Таким образом, ресурсность понимается как качество субъектности, определяющей характеристикой которого выступает способность к профессиональному самоосуществлению в отграничивающих личность пределах статусно-ролевого взаимодействия, устанавливаемых (имплицитно или в явной форме) потребностями и возможностями нанимающей стороны.

Определяя ресурсный подход как методологическую основу формирования субъекта профессиональной деятельности, мы опираемся на понимание закономерности его появления и реализации в практике трудовых отношений, вытекающей из противоречия, свойственного использованию человеческих ресурсов в производстве материальных и духовных благ: с одной стороны, человек в производственном процессе востребован в своей частичной функции (не как целостная личность), причем с установкой на отождествление себя с этой частичностью; с другой стороны, воспроизведение человека как ресурса (производства, бизнеса) возможно только в формате воспроизведения целостности личности (Найдьонов, 2008). В подавляющем большинстве социоэкономических процессов в условиях рыночной конкуренции, где одной из главных тенденций является тенденция экономии, использование человеческих ресурсов также осуществляется в логике упрощения, редуцирования, отчуждения. Воспроизведение же человеческой личности как целостности, обеспечивающей и воспроизводство ее ресурсной составляющей, происходит преимущественно за пределами производства в логике уникализации, смыслообразования.

Для работника (носителя трудового ресурса) представление о себе как о средстве (ресурсе), будучи не отрефлексированным, снижает привлекательность профессиональной деятельности как в пределах самих трудовых отношений, так и их социальной инфраструктуры.

Ответной реакцией на ограничение целостности личности в трудовых отношениях может быть борьба за право целостностной самореализации на рабочем месте. Такая стратегия работника содержит риски получения оценки себя работодателем как несостоявшегося трудового ресурса, неоднократность которой ведет, как правило, к увольнению. Прогноз последующего развития имеет два аспекта: пессимистический – самореализация в протестном поведении, оптимистический – самореализация на поприще, например, профсоюзной деятельности.

Другим направлением реагирования на ограничение целостности личности в ресурсном подходе является добровольная идентификация нанимаемого с отчуждаемой личностью формой трудового ресурса. Возможны два способа реализации данной позиции: «минимальная отчужденность», при которой работником сознательно резервируется время на рекреацию и целостное жизнеосуществление вне производственных рамок с целью поддержания себя в функциональном ресурсном состоянии; «полная отчужденность», при которой необходимость нахождения возможностей для восстановления личностной целостности определяется как задача «второй очереди» («на потом»), уступая приоритет необходимости повышения уровня доходности, достижение которого ставится в зависимость от полной самоотдачи, поглощенности работой. При этом не осознается, что сокращение времени, предназначенного для воспроизводства личности в ее аутентичности, целостности, увеличивает риск обеднения личности и вместе с ней снижение ресурсной стоимости работника. Решение проблемы лежит в области установления баланса и своевременной смене ролевых позиций целостности и ресурсности.

Возможные стратегии бизнеса (работодателя) в отношении воспроизводства трудовых ресурсов: а) добровольная уступка в обслуживании баланса ресурсности для субъекта, пребывающего в ресурсном состоянии без рефлексирования основ ресурсности (тип – советский рабочий); б) добровольное содействие воспроизводству целостности личности по мере получения рыночных возможностей (корпоративное обучение, корпоративная рекреация и т.д.).