

УДК 371.78: 159.9

## ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ЗДОРОВЬЕ ТРУДЯЩИХСЯ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ

Дружилов С.А.

*Научно-исследовательский институт комплексных проблем гигиены и профессиональных заболеваний СО РАМН, Новокузнецк, e-mail: druzhilov@mail.ru*

В качестве критерия профессионального здоровья рассматривается эффективность деятельности с учетом психофизиологических затрат («цены» деятельности). Сохранение профессионального здоровья связано с психической профессиональной адаптацией. Индикаторами нарушения адаптации (дезадаптации) являются снижение эффективности труда и негативные психические состояния. Комплексный подход учитывает четыре составляющие общей эффективности деятельности: экономическую, социальную, психологическую и социально-экологическую (или клиентоцентрированную). Каждая из составляющих эффективности обеспечивается системой индивидуальных качеств человека. Профессионализм как системное свойство человека, включает в себя адаптивный ресурс, который обеспечивает сохранение профессионального здоровья.

**Ключевые слова:** профессиональное здоровье, профессиональная адаптация, эффективность деятельности, профессионализм, социально-экологическая составляющая эффективности, адаптивный ресурс человека

## PROFESSIONAL HEALTH OF WORKING PEOPLE AND PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF PROFESSIONAL ADAPTATION

Druzhilov S.A.

*Research Institute for Complex Problems of Hygiene and Occupational Diseases SB RAMS,  
Novokuznetsk, e-mail: druzhilov@mail.ru*

As a criterion of professional health, the article discusses the effectiveness of activity of taking into account the psycho-physiological of cost («price» activities). Preservation of professional health related to the of mental (of professional) adaptation. Indicators of adjustment disorders (disadaptative) is to reduce the efficiency of labor and negative mental states. Comprehensive approach considers four dimensions of the overall efficiency of activity: the economic, social, psychological, social-environmental (or client-centered). Each of the components of the efficiency provided by a system of individual qualities of persons. Professionalism as a systemic property of human rights, includes an adaptive resource person who maintains the professional health.

**Keywords:** professional health, professional adaptation, efficiency of activity, professionalism, social and environmental component efficiency, adaptive resource of human

Физическое и психическое здоровье человека зависит от его адаптации к окружающей среде, а регулятивную функцию адаптации выполняют *состояния* организма и психики человека. Перенапряжение приспособительных механизмов приводит к возникновению болезни при действии на организм интенсивных и длительных раздражителей. Воздействие факторов среды на человека происходит при активном участии его *психики*.

*Профессиональное здоровье*, согласно определению, введенному военным врачом, доктором медицинских наук А.В. Пономаренко в 1992 г. применительно к летчикам, – это способность организма сохранять компенсаторные и защитные механизмы, обеспечивающие работоспособность во всех условиях *профессиональной деятельности* [8]. В дальнейшем специалисты по *психологии здоровья* стали определять *профессиональное здоровье* (для любой профессиональной деятельности) как «интегральную характеристику функ-

ционального состояния организма человека по *физическим* и *психическим* показателям с целью оценки его способности к определенной профессиональной деятельности с заданными эффективностью и продолжительностью на протяжении заданного периода жизни, а также устойчивость к неблагоприятным факторам, сопровождающим эту деятельность» [9, с. 508].

В качестве *критерия* профессионального здоровья исследователи рассматривают *работоспособность*, которая определяется как «максимально возможная *эффективность* деятельности специалиста, обусловленная функциональным состоянием его организма, с учетом ее физиологической стоимости» [10, с. 71].

Исходя из этого, в дальнейшем *профессиональное здоровье* мы рассматриваем как определенный уровень характеристик человека–профессионала, *специалиста* (включая социально-психологические характеристики его *личности*), отвечающий требованиям профессиональной *деятель-*

ности и обеспечивающий ее высокую *эффективность*.

Сохранение у человека профессионального здоровья при одновременном обеспечении результативности труда связано с *психологической профессиональной адаптацией* человека. Индикаторами нарушения адаптации (признаками дезадаптации) является, с одной стороны, возникновение негативных *психических состояний* человека, с другой – снижение *эффективности* его деятельности. Указанные индикаторы, как мы покажем далее, связаны между собой.

Под психологической профессиональной адаптацией понимается становление и сохранение динамического равновесия в системе «человек – профессиональная среда». Профессиональная среда включает в себя объект и предмет труда, средства труда, цели и профессиональные задачи, условия труда и «микросоциальное» окружение.

Эффективность – это всегда *отношение* ценности *результатов* – к ценности *затрат*. Эффективность труда предполагает сравнение (арифметически – операция *деления*) полученного результата (эффекта) с теми затратами, которые необходимо произвести для получения данного эффекта. Результаты могут быть позитивными (запланированными) или негативными (неожиданными). Затратная же сторона включает не только цену расходуемых для достижения результата *внешних ресурсов* (сырьевых, энергетических, финансовых, временных), но и – обязательно – физиологические и психологические показатели («цену» деятельности). «Цену» деятельности мы связываем с расходом *внутренних ресурсов* человека.

Психологи предлагают различать *объективные* и *субъективные* результаты труда (А.К. Маркова, 1996; Г.В. Суходольский, 2008 и др.). К *объективным* показателям относятся: производительность; трудоемкость; качество; надежность и др. К *субъективным* (психологическим, личностным) показателям труда относят: заинтересованность человека в труде; удовлетворенность трудом; социальный статус (формальный и неформальный), достигнутый человеком в труде; уровень притязаний; самооценку.

К «затратным» показателям, определяющим *психологическую* (и психофизиологическую) *цену* труда, относятся следующие: величина психической нагрузки; степень напряженности психических функций и процессов, обеспечивающих получение нужного результата; уровень стресса; не-

гативные психические *состояния*, возникающие в процессе труда и являющиеся его следствием (психическое утомление, напряжение, монотония, снижение мотивации, тревожность, фрустрация и т.д.). Такие состояния являются следствием *адаптивной реакции* организма и психики на предъявляемые к нему требования по выполнению трудовых (и профессиональных) задач.

При этом сохранение результативности деятельности, производительности труда происходит, по мнению А.Б. Леоновой, за счет истощения внутренних ресурсов и влечет за собой потенциальную и реальную опасность нанесения ущерба здоровью человека [6]. Чем выше «цена» деятельности и чем большей мобилизацией физиологических и психологических ресурсов она поддерживается, тем больше будет отсроченная во времени «расплата», выражающаяся в ухудшении показателей здоровья работающего человека. Поэтому негативные психические состояния человека (даже при сохранении его производительности и качества труда) следует рассматривать как *признаки дезадаптации*.

Ряд зарубежных авторов (R. O'Donnell, F. Eggemeier, 1986; L. Prinzel, R. Parasuraman, F. Freeman, M. Scerbo, P. Mikulka, A. Pope, 2003) для описания психического напряжения оператора в процессе выполнения профессиональной деятельности используют следующую формулу: «психическое напряжение = психическая нагрузка – способности индивида» (приводится по [7]). Мы согласны с обоснованной критикой этой формулы В.А. Машинным, указывающего, что в ней отсутствуют «такие переменные, влияющие на психическое напряжение, как мотивация, субъективный выбор целей и стратегий выполнения» [там же, с. 89–90]. Однако нам представляется, что приведенная формула демонстрирует не количественные, а качественные (смысловые) связи *психической напряженности* с профессиональной (трудовой) *нагрузкой* и *ресурсной составляющей* человека-профессионала, обеспечивающей успешность его профессиональной адаптации. Тем эта формула и интересна.

Если же в указанной формуле ее результат (*разность*), обозначенную как «психическое напряжение» рассматривать в качестве *негативного состояния*, возникающего в у человека в труде и являющегося признаком профессиональной *дезадаптации* специалиста, а *вычитаемое*, обозначенное как «способности индивида», рассматривать

в качестве *профессионализма* – интегрального свойства человека-профессионала, то преодолеваемая специалистом «психическая нагрузка» (*уменьшаемое*) характеризует некоторый положительный *эффект* профессионального труда. А это уже вполне корректное соотношение.

Мы считаем допустимым использование подобных «алгебраических формул», в которых, пусть редуцированно, но наглядно выражается сущность взаимосвязей между рассматриваемыми явлениями. А ироническое сравнение их с известной формулой «Коммунизм есть советская власть плюс электрификация всей страны» является деструктивным.

Вернемся к предмету нашего рассмотрения – связям *профессионализма, эффективности* деятельности и профессиональной дезадаптации («цены» деятельности – как признаку нарушения профессионального здоровья).

Прологарифмировав известное выражение эффективности (итог деления *результата* на *затраты*), получим *разность* в следующей интерпретации: *Эффективность* деятельности (как целесообразной активности человека) *равна результатам*, обеспечиваемым его способностями (к труду, к преодолению нагрузки) за *вычетом* потерь, связанных с преодолением дезадаптирующих влияний среды. Или, применительно к профессионалу, это можно выразить кратко:

«Эффективность деятельности» = «Профессионализм» – «Дезадаптация»

При этом под профессионализмом мы понимаем интегральное свойство человека, обеспечивающее ему возможность выполнять систематически, качественно и эффективно сложную деятельность при самых разнообразных условиях, как особое свойство человека [2].

Это означает, что если человек является *профессионалом*, то его деятельность должна быть *устойчивой, эффективной, надежной и качественной*. Снижение основных объективных показателей деятельности (прежде всего эффективности, характеризующейся отношением полезных результатов к их «цене») является признаком *профессиональной дезадаптации*.

В 2001 г. нами был предложен комплексный подход к оценке эффективности труда, учитывающий четыре вида критериев: *экономические, социальные, психологические* и «*социально-экологические*» [1]. (Отметим, что последний из названных критери-

ев в *частном случае*, – для *обслуживающей* и *помогающей* деятельности в системе «человек-человек», – именуется как «клиентоцентрированный»).

При этом *экономическая* составляющая эффективности определяется отношением *доходов* к *затратам* при получении полезного результата (производительностью труда, «выработкой» и др.). *Психологическая* составляющая определяется соотношением *удовлетворенности* специалиста и *психофизиологической «цены»* его деятельности. *Социальная* составляющая характеризуется соотношением *полезного социального результата* (это могут быть социальные потребности производственной группы, в которой работает специалист), к *социальным издержкам* этой группы. Так называемая «*социально-экологическая*» (или, иначе, «*клиентоцентрированная*») составляющая характеризует степень ориентации субъекта труда не на сиюминутную выгоду, а на долгосрочные взаимоотношения с потребителем.

Такой подход позволяет связать индивидуальную эффективность труда специалиста с эффективностью коллектива и организации в целом, используя сопоставимые критерии. В дальнейшем была разработана методика построения *интегрального* критерия эффективности совместной деятельности (как аддитивной целевой функции указанных частных критериев). Интегральный критерий позволяет, используя весовые коэффициенты при частных критериях, определить, с одной стороны, «слабые места» в результативности труда отдельных специалистов (и подгрупп), с другой – степень адаптации (или нарушения ее, то есть дезадаптации) этих специалистов по рассматриваемым критериальным признакам [3].

Таким образом, эффективность деятельности является показателем (критерием) профессиональной адаптации человека. При анализе феномена профессиональной адаптации/дезадаптации следует учитывать, что профессионал – это человек в целом (индивид, личность, субъект деятельности и индивидуальность). Соответственно, его профессиональную адаптацию следует рассматривать на различных уровнях: адаптацию *индивида* – к условиям *физической* составляющей профессиональной среды (профсреды); адаптацию *личности* – к условиям *социальной* составляющей профсреды; адаптацию *субъекта труда* – к операционально-функциональным требованиям профсреды. *Индивидуальность* обеспечи-

вает «смещение акцентов» профессионала на те компоненты деятельности и профессиональные задачи, при выполнении которых человек наиболее успешен. Человек как *индивидуальность* адаптируется путем реализации собственного, *индивидуального стиля*, который представляют собой интегральное психическое образование в границах двух полюсов («субъективно удобных» и «неудобных» условий и параметров деятельности) [4].

Поскольку каждая из частных составляющих эффективности деятельности обеспечивается своей подсистемой индивидуальных качеств человека, то возможными являются варианты, при которых человек может быть *высокоэффективен* по одному критерию (например, по показателю экономической эффективности, характеризующемуся высокой «выработкой»), *малоэффективен* по другому критерию (например, по показателю социальной эффективности, характеризующему его «посредственный» вклад в психологическую атмосферу группы) и совершенно *неэффективен* по какому-то еще критерию, значимому для предприятия (например, проявлять полную неспособность к установлению долгосрочных отношений с клиентами).

Это означает, что специалист может быть, например, *адаптирован* к операционально-функциональным компонентам профсреды (обладать необходимыми знаниями, умениями, навыками и др.), в то же время проявлять *признаки дезадаптации* к социальным компонентам профсреды, и одновременно быть *совершенно неадаптированным* к условиям, требующим проявления особых психологических качеств при взаимодействии с клиентами. Снижение *частного* критерия эффективности говорит о проявлении профессиональной *дезадаптации* человека, но только в *рассматриваемом аспекте*. Лишь при устойчиво низкой эффективности по *каждому* из значимых для *данного предприятия* показателей следует говорить о *неадаптированности* работника к профессии. При таком подходе адаптивность (как *способность человека к адаптации*) связывается с согласованием *целей и результатов* его профессиональной деятельности.

В.Н. Дружинин рассматривал отношение успешности к «цене» деятельности как меру *способности* к данной деятельно-

сти [5]. Считаем возможным использовать понятие «эффективность профессиональной адаптации», как отношение успешности адаптации (или, в субъективном ее выражении, удовлетворенности профсредой) к психофизиологическим затратам («цене» деятельности). Таким образом, эффективность адаптации может рассматриваться как особая *способность* человека к социально-профессиональной адаптации, или иначе, его *адаптивность*. Обеспечивается она *адаптивным ресурсом* человека.

#### Заключение

Человек-профессионал, помимо того, что он *эффективен* в своей деятельности, может сохранять устойчивую работоспособность в трудных условиях. *Профессионализм* – системное свойство человека-профессионала, включает в себя адаптивный потенциал (ресурс), обеспечивающий сохранение профессионального здоровья при необходимой результативности труда. Этот ресурс не безграничен, его исчерпание приводит к ухудшению физического и психического здоровья. Первыми индикаторами, позволяющими диагностировать угрозу здоровью, являются негативные психические состояния человека.

#### Список литературы

1. Дружилов С.А. Критерии эффективности профессионалов в условиях совместной деятельности // Объединенный научный журнал. – 2001. – № 1. – С. 44–45.
2. Дружилов С.А. Психология профессионализма человека: интегративный подход // Журнал прикладной психологии. – 2003. – № 4-5. – С. 35–42.
3. Дружилов С.А. Оценка эффективности совместной деятельности специалистов: методика построения аддитивного интегрального критерия // Современные наукоемкие технологии. – 2010. – № 1. – С. 71–73.
4. Дружилов С.А. Профессиональные стили человека и эффективность его деятельности // Успехи современного естествознания. – 2012. – № 9. – С. 64–67.
5. Дружинин В.Н. Психология общих способностей. – СПб.: Питер, 1999. – 368 с.
6. Леонова А.Б. Регулярно-динамическая модель оценки индивидуальной стресс-резистентности // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 1 / под ред. В.А. Бодрова и А.Л. Журавлева. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. – С. 259–278.
7. Машин В.А. Психическая нагрузка, психическое напряжение и функциональное состояние операторов систем управления // Вопросы психологии. – 2007. – № 6. – С. 86–96.
8. Пономаренко В.А. Психология жизни и труда летчика. – М.: Воениздат, 1992. – 224 с.
9. Психология здоровья: учебник для вузов / под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Питер, 2006. – 607 с.
10. Шостак В.И. Профессиональное здоровье // Психология профессионального здоровья: учеб. пособие / под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2006. – С. 67–90.