

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2020, №6, Том 8 / 2020, No 6, Vol 8 <https://mir-nauki.com/issue-6-2020.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/65PSMN620.pdf>

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Печеркина А.А., Борисов Г.И. Технологии сохранения и самосохранения профессионального здоровья // Мир науки. Педагогика и психология, 2020 №6, <https://mir-nauki.com/PDF/65PSMN620.pdf> (доступ свободный).

Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

**For citation:**

Pecherkina A.A., Borisov G.I. (2020). Technologies for the preservation and self-preservation of professional health. *World of Science. Pedagogy and psychology*, [online] 6(8). Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/65PSMN620.pdf> (in Russian)

*Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта №19-013-00431 «Личностная мобильность как предиктор сохранения профессионального здоровья в пожилом возрасте»*

**УДК 159.98**

**ГРНТИ 15.81.29**

**Печеркина Анна Александровна**

ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», Екатеринбург, Россия  
Зав. кафедрой «Педагогика и психологии образования», директор департамента психологии

Кандидат психологических наук, доцент

E-mail: [79apa@mail.ru](mailto:79apa@mail.ru)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2261-2505>

РИНЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=408120](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=408120)

**Борисов Георгий Игоревич**

ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», Екатеринбург, Россия  
Старший преподаватель кафедры «Общей и социальной психологии»

E-mail: [georgy.borisov@urfu.ru](mailto:georgy.borisov@urfu.ru)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3713-3005>

РИНЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=831561](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=831561)

## **Технологии сохранения и самосохранения профессионального здоровья**

**Аннотация.** Вопросы поддержания и укрепления профессионального здоровья приобретают особую значимость по причине происходящих изменений, актуализирующих сегодня необходимость создания условий для достижения профессионального долголетия.

Статья посвящена рассмотрению вопроса сохранения и самосохранения профессионального здоровья работников. Представлены результаты имеющихся в зарубежной и отечественной практике программ управления профессиональным здоровьем. Установлено, что за рубежом данные программы имеют длительную историю своей реализации, в отличие от отечественной практики управления. В качестве общих моментов выделяется то, что имеющиеся мероприятия в первую очередь направлены на поддержание и укрепление физической составляющей профессионального здоровья, при этом психологическая составляющая остается вне поля пристального рассмотрения.

В рамках управления профессиональным здоровьем наиболее популярным в России и за рубежом является стресс-менеджмент. Со стороны руководства стресс-менеджмент направлен на создание благоприятных условий для физического функционирования сотрудников, а со стороны самих сотрудников подразумевает овладение приемами поддержки и самоподдержки,

позволяющими справиться со стрессом. Другие методы в целом имеют более индивидуальный характер для сотрудников, и не имеют возвратных особенностей.

В рамках рассмотрения технологий управления профессиональным здоровьем основной акцент сделан на определении возможностей совладания с профессиональным стрессом и используемыми психологическими техниками в рамках данной деятельности. Среди способов самоподдержки можно выделить использование позитивных психологических ресурсов (оптимизм, самоэффективность и жизнестойкость), осознанность, управление профессиональными ошибками, применение техник релаксации и расслабления, дыхательных техник и т. д. В качестве методов поддержки важную роль играют участие в мероприятиях социального досуга, повышение профессиональной квалификации, поддержка друзей и семьи.

**Ключевые слова:** здоровье; управление здоровьем; профессиональное здоровье; сохранение профессионального здоровья; стресс-менеджмент; профессиональный стресс; профессиональные конфликты; совладание с профессиональным стрессом; самоподдержка

## Введение

Традиционно система обеспечения здоровья человека, строилась на лечении болезней и устранении болевых ощущений, когда уже было достигнуто критическое состояние и требовались серьезные меры, вплоть до госпитализации. Начиная с 80-х годов прошлого столетия и до настоящего времени наблюдается ориентация на проведение профилактических мероприятий, направленных на недопущение возникновения заболеваний. Это в полной мере согласуется с подходом Всемирной организации здравоохранения, в преамбуле которой здоровье определено не только как отсутствие болезней и недугов, но и как физическое, психологическое и социальное благополучие.

Данный подход является основополагающим применительно ко всем видам здоровья, в том числе и к профессиональному. С 70–80 годов XX столетия для его обеспечения в организациях стали обращать большее внимание на профилактику здоровья и управление стрессом как способам экономии средств и повышения качества жизни сотрудников [1].

Вопросы сохранения и поддержания профессионального здоровья работников в последнее время приобретают особую значимость и обусловлены происходящими изменениями. Среди наиболее значимых можно отметить последствия глобализации, которые привели к преобразованию всего мира и той среды, в которой действует организация. Для современной ситуации характерными чертами становятся неустойчивость, неопределенность, гибкость, приспособляемость, высокая скорость изменений и др. Также следует отметить и изменение возрастных характеристик людей трудоспособного возраста за счет увеличения возраста выхода на пенсию. Так, по прогнозам ООН к 2050 году численность населения мира в возрасте 65 лет и старше более чем удвоится [2]. Поэтому уже сейчас необходимо менять традиционные представления о роли возраста в труде, проектировать новые подходы к организации труда, оценке деятельности работников и т. д. В связи с этим становится актуальным поиск ответа на вопрос – каким образом возможно сохранить профессиональное здоровье работника и за счет этого продлить период активной трудоспособности?

При поиске ответа на данный вопрос исследователи сталкиваются с необходимостью определения, прежде всего, содержания технологий сохранения и самосохранения профессионального здоровья работника.

При сравнении особенностей сохранения и самосохранения профессионального здоровья можно выделить ключевой критерий, заключающийся в определении того, кто является источником воздействия – окружающие работника люди и организационная среда, либо же он сам.

Сохранение профессионального здоровья предполагает оказание помощи и поддержки работнику, находящемуся в различных социально-профессиональных ситуациях, в том числе и неблагоприятных, и предполагает гармонизацию внутреннего состояния человека и внешних условий профессиональной деятельности. Соответственно, основная роль отводится руководящему составу организации, от которого зависит создание психологически комфортной и безопасной профессиональной среды.

Профессиональное самосохранение определяется как способность работника противостоять негативно складывающейся социально-профессиональной ситуации, максимально актуализировать свой потенциал при возникновении риска дестабилизации профессиональной жизни, готовность к профессиональному самоизменению [3]. Самосохранение в данном аспекте предполагает проявление активности со стороны самого работника и включает в себя осознанные или неосознанные стратегии и тактики поведения, способствующие конструктивному профессиональному росту и карьере, противостоящие эмоциональному выгоранию и профессиональным деформациям личности.

Вышесказанное определяет содержание технологий сохранения и самосохранения профессионального здоровья работников. Следует отметить, что к настоящему времени сложились некоторые тенденции относительно данных аспектов в зарубежной и отечественной практике. Учитывая, что профессиональное здоровье работников сегодня один из важных ресурсов организации, то становится важным определение возможных направлений работы и содержания конкретных способов и приемов по его сохранению и самосохранению. На основании данной информации будет возможно разработать программу управления профессиональным здоровьем работников организации, с учетом специфики деятельности организации и работника.

Цель работы – проанализировать имеющиеся в зарубежной и отечественной практике программы и методы сохранения и самосохранения профессионального здоровья и определить конкретные технологии их реализации.

### **Управление здоровьем: зарубежный и отечественный опыт**

Внимание исследователей к рассмотрению профессионального здоровья относится к началу XX века. Именно в это время в рассмотрении профессионального здоровья акцент был сделан на его психологической составляющей. Стали появляться исследования по вопросам благополучия работников, качества их работы, создания здоровых рабочих мест и т. п. Результаты данных исследований легли в основу разработки программ сохранения и укрепления профессионального здоровья работников.

Заметно больший опыт в области разработки и внедрения программ сохранения и укрепления профессионального здоровья накоплен в зарубежных странах, т. к. создаваться и внедряться в практику они стали с 70–80-х гг. XX века. Следует отметить, что сначала данные программы носили фрагментарный характер и включали в себя отдельные мероприятия. К настоящему времени данные программы создаются на уровне государств и корпораций. При этом, в разных организациях делаются акценты на разных аспектах здоровья.

Анализ Кодексов поведения японский корпораций показывает, что в 11 % из них здоровье сотрудников выступает как один из приоритетов организации. По данным Комитета по здравоохранения Шотландии, из 174 обследованных организаций 54 % занимаются улучшением условий труда своих работников, 66 % проводят мероприятия против курения и алкоголизма. Ряд компаний организуют шаги, направленные на организацию рационального питания сотрудников [4, с. 83].

Тао Х. указывает на то, что управление здоровьем (Health management) – это целостный процесс, в котором реализуется всесторонний мониторинг, анализ, оценка здоровья, определяется влияние факторов риска на здоровье, а также предоставляются рекомендации по поддержанию здоровья. Автор определяет управление здоровьем как процесс комплексного управления факторами риска для здоровья отдельных людей или групп (для здоровых людей, людей с нарушением здоровья, с острыми и хроническими заболеваниями). Цель управления здоровьем заключается в актуализации стремления отдельных людей, групп и общества эффективно использовать ограниченные ресурсы для максимального обеспечения здоровья [5].

Установлено, что программы управления здоровьем сотрудников имеют большое влияние на индивидуальные и организационные результаты и оказывают влияние на управленческие и организационные процессы [6].

В исследовании Yun Y.H. и Sim J.A. изучалось влияние интернет программы управления здоровьем на здоровье людей, переживших рак. Результаты данного исследования показали, что люди, пережившие онкологическое заболевание, имеющие более высокий заработок и уровень образования испытывают большую потребность в специализированных программах управления здоровьем. Пережившие онкологическое заболевание как имеющие достаточно информации о поддержании здоровья, так и те, кто хотят получить больше информации, также хотят получить индивидуальные программы по управлению здоровьем. Кроме того, имеющие проблемы в когнитивном функционировании и потерю аппетита тоже испытывают потребность в индивидуальных программах управлением здоровьем [7].

Практика эффективных западных бизнес-структур показывает, что средства, вложенные в укрепление здоровья работников, приносят больше пользы, чем средства, потраченные на лечение, которые зачастую превышают вложения в укрепление здоровья. Инвестиции в здоровье сотрудников в размере 1 доллар позволяют компании предотвратить потери, связанные с болезнями работников, в 7–8 долларов [8].

Управление здоровьем выступает неотъемлемой частью корпоративной культуры, предполагающей комплекс мероприятий по охране труда, профилактике физических и психических заболеваний. Правильно организованное управление здоровьем снижает заболеваемость в коллективе на 40–50 %, сокращает период нетрудоспособности на 20 %, повышает выявляемость хронических заболеваний на 10–15 % и в итоге уменьшает средний срок временной нетрудоспособности на 30 % [9].

Изучение соотношения безопасности, здоровья и благополучия работников носит системный характер. В центре внимания Национального института охраны труда и здоровья США (NIOSH) находятся исследования опасных воздействий, которые могут привести к профессиональному заболеванию или травме, а также различные аспекты организации работы, факторы риска травм, болезней или ухудшения самочувствия работников. Так, установлено, что «здоровой организацией» выступает компания с высоким уровнем производительности и низким уровнем заболеваний, травматизма, инвалидности и стресса среди персонала. Данные организации характеризуются выражением со стороны руководства признательности сотрудникам за качественное выполнение работы, предоставление им возможности карьерного роста, организационная культура, предполагающая признание ценности каждого сотрудника

самого по себе, согласованность корпоративных ценностей и управленческих шагов руководства<sup>1</sup>.

Рассматривая программы Health management, применяемые в западных организациях, можно выделить ряд модулей, которые включаются в их содержание: (1) информационно-диагностический, предполагающий информирование работников (лекции, беседы) и оценку индивидуального здоровья работников; (2) восстановительно-профилактический, заключающийся в разработке индивидуальных программ развития здоровья работников [8].

В перечень оказываемых услуг в рамках программ Health management также включаются: стресс-менеджмент и стресс-аудит, реабилитационные программы, тренинговые программы, планирование корпоративного здоровья, эргономическая оценка рабочих мест, тестирование на алкогольную и лекарственную зависимость, «программы управления иммунитетом» и т. д.

Самые распространенные программы Health management объединяются в два направления:

1. исследование медицинских рисков (выявление и ранжирование по значимости факторов, негативно сказывающихся на здоровье работников; изучение статистики по наиболее частым заболеваниям, установление их причин и последствий, проведение стресс-аудита) [10];
2. планирование профилактических мероприятий по снижению заболеваемости сотрудников (регулярные медицинские осмотры; добровольное медицинское страхование; компенсация оплаты посещения фитнес-клубов; мотивационные программы, поощряющие здоровый образ жизни, в частности, отказ от курения, здоровое питание; эргономика и экология офисных помещений) [11].

Таким образом, анализ зарубежного опыта показывает, что к настоящему времени сложилась практика разработки и применения программ, направленных на сохранение профессионального здоровья работников, в основном адаптированных под условия конкретной организации и реализуемых на организационном уровне. Содержание данных программ включает в себя различные мероприятия, направленные на поддержание физического и психического состояния, обеспечивающих высокий уровень работоспособности. В содержании данных программ сочетается воздействие на физические и психологические составляющие здоровья.

Анализ отечественного опыта показывает, что если вопрос развития физической составляющей профессионального здоровья еще как-то решается (добровольное медицинское страхование, поощрение отказа от курения, поддержка здорового образа жизни работников и др.), то в отношении психологической составляющей дела обстоят несколько хуже. Осуществляемые шаги в основном являются элементами программ мотивации персонала и внутреннего PR, когда забота о здоровье сотрудников выступает как один из способов реализации таких программ. Наибольшее внимание в данном аспекте уделяется ключевым работникам организации, т. к. считается, что чем выше статус работника, тем большую отдачу можно получить при инвестировании в его здоровье.

Вместе с тем есть ряд мероприятий, осуществляемых и на уровне государства. Так, применяется собственная система менеджмента профессионального здоровья и безопасности, в большинстве своем соответствующая международным стандартам: ГОСТ 12.0.230-2007

---

<sup>1</sup> Сайт Национального института безопасности и гигиены труда // <https://www.cdc.gov/niosh/about/strategicplan/researchgoals.html> (дата обращения 06.12.2020).



(OHSAS 18001:2007) – «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования». Стандарт OHSAS 18001 совместим со стандартами ISO 9000 и ISO 14000 и применим ко всем отраслям производства и услуг. Сертификат ГОСТ 12.03.230 (OHSAS 18001) подтверждает, что организация контролирует факторы производственных и профессиональных рисков своих сотрудников, заботится о безопасности персонала на рабочих местах [12].

В крупных российских организациях предпринимаются попытки создания программ укрепления и сохранения профессионального здоровья сотрудников, предполагающие обеспечение гарантированного уровня их работоспособности (низкий уровень профзаболеваемости, приемлемая стрессоустойчивость).

В небольших организациях, имеющих ограниченные бюджеты, забота о здоровье сотрудников чаще всего ограничивается созданием безопасных условий труда, а также снижением негативного влияния стресса за счет тесного и доверительного отношения сотрудников друг с другом.

В качестве позитивной тенденции можно выделить появление программ управления здоровьем, разработанных отечественными учеными. В качестве примера можно привести программу для менеджеров, разработанную С.М. Шингаевым [4, с. 127–130]. Следует отметить, что данная программа охватывает все периоды профессионального развития, в том числе и предпенсионный возраст.

Анализ российского опыта указывает на то, что на сегодняшний момент работа по управлению профессиональным здоровьем в основном ограничивается реализацией ряда мероприятий и не носит системного характера. Данные мероприятия направлены на поддержание и укрепление физической составляющей профессионального здоровья, при этом психологическая составляющая остается вне поля пристального рассмотрения. Вместе с тем в последнее время намечается тенденция к разработке комплексных программ и включения в них мероприятий по сохранению психологической составляющей.

Таким образом, ретроспективный анализ показывает, что наибольший опыт на сегодняшний момент накоплен в зарубежных странах. Следует отметить, что разработка и внедрение в практику программ управления здоровьем идет поступательно, от единичных мероприятий до масштабных программ. В содержании программ основной акцент направлен на создание условий по сохранению профессионального здоровья, вместе с тем, наблюдается и постепенное включение мероприятий, направленных на обучение приемам и способам самосохранения, прежде всего в части управления стрессом.

### **Стресс-менеджмент как направление в реализации программ управления здоровьем**

Стресс-менеджмент (Stress management) является ведущим направлением в реализации программ сохранения и укрепления профессионального здоровья как в зарубежных странах, так и в России.

В зарубежных странах изначально программы стресс-менеджмента стали активно реализовываться для медицинских работников. Это обусловлено высокой стрессогенностью данной профессии, что отражается на психическом и физическом здоровье и приводит к снижению профессиональной эффективности [13].

В настоящее время в ряде стран управление психосоциальными факторами и рисками является частью национальной стратегии охраны труда. Часто данные риски или стресс упоминаются в таких стратегиях в числе приоритетов. Иногда национальные стратегии предусматривали конкретные меры по решению данных проблем, например, в виде принятия

нового или пересмотра действующего законодательства, разработки специальных протоколов, методик и других инструментов, взаимодействия с социальными партнерами, а также с другими учреждениями.

Так, в Аргентине 2-я национальная стратегия охраны труда на период 2015–2019 годов включает ряд мероприятий, связанных с психосоциальными факторами и рисками, например, разработку протоколов и методик оценки, разработку и апробацию диагностических инструментов для раннего обнаружения и профилактики этих рисков; разработку порядка и распределение обязанностей по выявлению, оценке, профилактике рисков, принятию мер и регулярному мониторингу их воздействия; изучение и выявление причин заболеваний, вызываемых стрессом.

В Австралии задачи по обеспечению здорового, безопасного и производительного труда закреплены в Стратегии охраны и гигиены труда на период до 2022 года.

В Дании психосоциальные риски включены в число приоритетов национальной стратегии охраны труда на период 2012–2020 годов. В качестве количественного показателя в ней ставится цель к 2020 году сократить число работников, испытывающих психологические перегрузки, на 20 %.

Во многих странах ведомства охраны труда также занимаются исследованиями в области психосоциальных рисков и стресса. Например, в Финляндии при Институте гигиены труда работает специальная группа, которая занимается сбором информации о психосоциальных факторах, оказывающих серьезное влияние на здоровье, выявлением механизмов этого влияния, изучением роли социального капитала для благополучия людей и оценкой эффективности методов, применяемых организациями для профилактики расстройств и охраны здоровья работающих.

Во Франции дирекция научных исследований и статистики (DARES) проводит национальный медицинский мониторинг рисков (SUMER), включающий в себя измерение воздействия психосоциальных факторов

В Национальном институте охраны и гигиены труда Японии (JNIOSH) одна из групп занимается вопросами управления психосоциальными факторами и изучением методов оценки состояния здоровья работающих. В последнее время группа подготовила целый ряд проектов: «Здоровье, благополучие и производительность в условиях гибкого графика работы», «Организация труда, обеспечивающая психическое здоровье» и «Связь между психосоциальным стрессом и синдромом депрессии на рабочем месте и меры их профилактики» [14].

Для разработки и внедрения программ стресс-менеджмента за рубежом созданы специализированные учебные центры, в том числе на государственном уровне [15], а также реализуются разнообразные обучающие программы. Потому как одним из самых оптимальных способов противодействия стрессу является профилактика. Соответственно, достичь этого возможно при условии недопущения возникновения причин стресса.

Европейское агентство по безопасности и здоровью на работе при конструировании стратегии оценки риска стресса исходит из пяти шагов: 1. Ознакомление; 2. Интервью; 3. Оценочное исследование; 4. Аудит существующей системы управленческого контроля и системы поддержки персонала; 5. Анализ и интерпретация данных оценки [12].

Каждый шаг опирается на информацию, полученную на предыдущих шагах. Шаги 1 и 2 выступают основой для создания модели работы и рабочих условий для групп, работающих над ассесментом, а также для дальнейшего моделирования и применения инструментов оценки. Модель позволяет в количественных показателях получить данные о подверженности

сотрудников компании на групповом уровне стрессорам, связанным с организацией работы и ее условиями, а также для оценки здоровья работников.

Не менее половины из крупных компаний США предлагают своим сотрудникам тренинги по стресс-менеджменту. Как правило, данные программы включают следующие модули: природа и источники стресса, влияние стресса на состояние здоровья, отработка навыков по уменьшению стресса (управление временем, упражнения на релаксацию).

В целом тренинговые программы по управлению стрессом активно применяются в рамках психологии здоровья и стали экономически востребованными как паллиативный метод [16].

К основным программам стресс-менеджмента в западных странах относят: 1. Программы помощи, решающие проблемы алкоголизма, наркомании и пр., и опирающиеся в основном на применение психотерапевтических приемов; 2. Программы оздоровления и адаптации, направленные на снижение психосоциальных рисков, общее оздоровление. Методами таких программ выступают рациональная организация режимов труда и отдыха, структурные и функциональные изменения в организации, физические упражнения, диета, психомышечная релаксация [17].

Программы по стресс-менеджменту включались в подготовку специалистов по профессиональному здоровью (гигиене) Медицинской школы Тель-Авивского университета. Программа строилась на основе рационально-эмоциональной теории А. Элисса, длилась один семестр и была направлена на разрушение дисфункциональных (иррациональных) способов мышления, которые выступали как причины возникновения стресса. Результаты показали, что к концу курса значительно снизились иррациональность и повысилась воспринимаемая психосоциальная профессиональная эффективность [18].

Анализ исследований по теме стресс-менеджмента, проведенный D. Edwards и коллегами показал, что раскрытыми темами в данном вопросе являются источники стресса на работе, способы их оценки, а также их взаимодействие и влияние на человека. При этом вопрос использования полученных результатов на практике недостаточно разработан [19].

Анализ литературы, сделанный Tetrick L.E. и Winslow C.J. по проблематике стресс-менеджмента показал, что программы по управлению стрессом способствуют улучшению состояния на рабочем месте и чаще всего направлены на восстановление ресурсов истощенных рабочей средой, в то время как программы по управлению здоровьем и благополучию на рабочем месте направлены на профилактику и улучшение личных и рабочих ресурсов сотрудников. Существует тенденция к включению управления стрессом в качестве компонента программ оздоровления на рабочем месте, при этом в этих программах используется больше метод первичного или вторичного вмешательства. Кроме того, хотя вмешательства на уровне организации по-прежнему относительно редки, появляется все больше свидетельств того, что вмешательства организации, особенно в сочетании с вмешательствами на индивидуальном уровне, могут быть достаточно эффективными для создания позитивной, здоровой рабочей среды [20].

Анализ предлагаемых программ стресс-менеджмента в России показывает, что стандартная программа включает в себя следующие разделы: индивидуальное тестирование (определение актуального состояния), теоретический курс (знание психологических аспектов стресса и управления им, истории из практики), практический курс (методы релаксации и психопрофилактики – медитация, дыхательные техники, визуализация, управляемое воображение, рефлексия состояний, мышечная релаксация), управленческое планирование (снижение риска возникновения стрессовых ситуаций). Чаще всего в программы входят следующие модули: определение понятия «стресс», источники стресса, симптомы стресса,



природа стресса, управление стрессовыми ситуациями (техники и методы), методы оптимизации поведения в конфликтах, учет индивидуальных особенностей при формировании программы защиты от стресса, аутогенная тренировка, релаксация, управление эмоциями, тайм-менеджмент [12]. Большинство программ адресовано топ-менеджерам, что вполне объяснимо тем, что именно они больше всего подвержены стрессу.

Вопросы, касающиеся психического, психологического здоровья работников, чаще всего решаются в рамках так называемых программ улучшения благополучия (wellness). Так, более четверти американских компаний внедрили подобные программы для своих сотрудников. Модулями таких программ обычно выступают: «Финансовое будущее», «Общение на работе», «Тип личности и выбор карьеры», «Стрессы и их преодоление», «Культура общения» и пр. [12].

Следует отметить, что вопросы психологического состояния работников все же являются очень личными и зачастую работники не готовы ими делиться, находясь в рабочей ситуации, пусть даже анонимно и с привлечением профессиональных психологов. Поэтому в данном аспекте оптимальным является обучение приемам самосохранения собственного профессионального здоровья.

Вышесказанное позволяет говорить о том, что работа по сохранению и укреплению профессионального здоровья должна проводиться как со стороны государства, со стороны руководства организации через создание комфортных и благоприятных условий (прежде всего физических), и со стороны самого работника за счёт овладения приёмами, прежде всего, психологической самоподдержки при преодолении стресса.

### **Совладание со стрессом как условие самосохранения профессионального здоровья**

Совладание со стрессом в контексте самосохранения профессионального здоровья играет значимую роль, т. к. в рамках стресс-менеджмента выступает одной из ключевых составляющих.

Совладание со стрессом предполагает наличие психологической готовности человека справляться с разнообразными сложными ситуациями, а также поведения, направленного на успешное приспособление к изменяющимся условиям и сформированных навыков преодоления стресса.

В контексте выполнения профессиональной деятельности данные способы совладания могут быть различными. Для разработки программ самосохранения профессионального здоровья важно определить имеющийся спектр способов совладания с профессиональным стрессом.

Somers M. и Casal J. выделили две группы способов преодоления профессионального стресса – индивидуально и социально направленные. Индивидуальные стратегии представлены избеганием за счет ухода от реальности, активным совладанием за счет повышения активности и пассивным использованием методов релаксации. Социальные стратегии представлены поддержкой друзей и семьи, а также участием в мероприятиях социального досуга [21].

В качестве индивидуальных способов совладания с профессиональным стрессом рассматривают также позитивные психологические ресурсы (оптимизм, надежда, самооэффективность и жизнестойкость). Результаты исследования показали, что данные ресурсы связаны с совладанием с изменениями, принятием ситуации и не способствуют избеганию решения стрессовых ситуаций [22].

Smith S.A. указывает на то, что осознанность является ресурсом совладания с профессиональным стрессом [23]. В ситуации стресса очень важно уметь безоценочно проживать настоящий момент. Осознание своего актуального состояния, своей деятельности, позволяет принять свое состояние и не сопротивляться ему. Это является важным условием разрешения возникшей ситуации, т. к. стресс может усиливаться, когда человек пытается ему противостоять.

В исследовании King В. и Beehr Т. в качестве способа совладания со стрессом рассматривается управление профессиональными ошибками. Установлено, что положительное управление ошибками не уменьшает напряжения, однако отрицательное управление ошибками увеличивает его. Отрицательное управление ошибками является медиатором между профессиональными ошибками и стрессом из-за ошибок, в тоже время стресс из-за ошибок опосредует отношения между отрицательным управлением ошибками и эмоциональным истощением [24].

Еще одним способом совладания с профессиональным стрессом можно рассматривать повышение профессиональной квалификации и мастерства. В условиях цифровизации овладение компетенциями, позволяющими оптимизировать процесс профессиональной деятельности, позволяет не рассматривать модернизацию как стрессогенный процесс. Это указывает на важность постоянного совершенствования сферы профессиональных знаний и умений [25].

Также для совладания со стрессом можно использовать такой прием, как управление образами и музыкой по средствам психотерапевтической интервенции. Результаты использования данного приема показали, что через девять недель участники исследования стали показывать более высокие показатели благополучия, отсутствие эмоциональных нарушений и физического стресса, снижение уровня кортизола [26].

Пронина Н.Р. и Разина Т.В. предлагают технологию совладания со стрессом посредством работы с собственной системой мотивов. В основе такой работы лежат принципы и стратегии метакогнитивного управления собственной психикой [27].

О.Л. Сафронова предлагает технологию управления профессиональным стрессом, которая строится на положении, что сотрудники по-разному реагируют на предъявляемые профессиональные требования. Одни воспримут их как приемлемые, другие как стрессогенные. Ключевым фактором в данном случае является стрессоустойчивость, которую можно определить как способность сохранять эффективность профессиональной детальности, при возрастающих профессиональных и как следствие – стрессовых нагрузках. Сама технология подразумевает диагностику уровня профессионального стресса, анализ результатов диагностики, разработку программы профилактики и коррекции профессионального стресса и последующее ее внедрение [28].

А.Б. Леонова выделяет три технологии совладания с стрессом. Во-первых, система «Индивидуальная оценка стрессрезистентности» (ИОСР), целью которой является диагностика устойчивости к стрессу как системного качества. В данной системе устойчивость к стрессу рассматривается как предрасположенность к переживанию стресса, исходя из личностной диспозиции и ресурсов, влияющих на его переживание.

Во-вторых, комплексная программа обучения навыкам психологической саморегуляции состояний (ПСР), объединяющая в себе навыки, которые помогают работнику овладеть своим состоянием. Данная технология предполагает поэтапное обучение техникам нервно-мышечной релаксации, идеомоторной тренировки, сенсорной репродукции образов и собственно приемов аутотренинга.

Третья технология «Интегральная диагностика и коррекция стресса» (ИДИКС) направленная на оценку профессионального стресса и создания оптимизирующих программ для отдельных людей и профессиональных групп. Данная система построена на иерархическом анализе стресса, что позволяет определить общий уровень и проблемные зоны, на основе которых будет подобрана оптимальная программа преодоления [29].

Таким образом, можно говорить о разнообразии имеющихся способов совладания со стрессом как в отечественной, так и зарубежной психологической практике. В качестве наиболее часто встречающихся можно выделить те, которые направлены на использование собственных ресурсов. Согласно ресурсному подходу, ресурсообеспеченность способствует сохранности профессионального здоровья. Ресурсы развиваются в соответствии с требованиями профессиональной деятельности и сложившейся ситуации. При этом большая роль отводится активности личности, ее мотивам и установкам.

В качестве конкретных методик снятия стресса чаще всего используются такие, как дыхательные техники, мышечное расслабление, техники переключения внимания, работа с потоком сознания (рационализации предстоящего события, избирательные позитивные воспоминания, максимальное мысленное усиление возможности неудачи, позитивные утверждения).

Особого внимания заслуживает вопрос, касающийся конфликтов на рабочем месте, т. к. они являются одним из ключевых стрессогенных факторов. В качестве способа разрешения профессиональных конфликтов рассматривают этическое лидерство. Исследование Babalola M.T. и коллег показало, что этическое лидерство повышает эффективность решений сотрудников и их способность справляться с конфликтными ситуациями на рабочем месте [30].

В другом исследовании изучалось влияние обучения на управление конфликтами медицинскими работниками. В результате прохождения программы тренинга снизилось количество конфликтов с коллегами, пациентами и родственниками пациентов. Более того, организационные показатели, полученные службой управления персоналом показывают, что тренинг был эффективным, поскольку количество запросов на вмешательство третьей стороны для разрешения конфликтов на работе, количество жалоб пациентов и уровень невыходов на работу снизился для обученных работников, в то время как рабочие из группы сравнения не показали соответствующих изменений с течением времени [31].

Gilin Oore D., Leiter M.P., LeBlanc D.E. рассматривают конфликт на рабочем месте как позитивное явление. По их мнению, краткосрочный межличностный конфликт может привести к долгосрочным личностным результатам, таким как понимание, связь и сила. Индивидуальные факторы когнитивной гибкости, соответствующий баланс внимания к себе и другим, регуляция эмоций и приспособленность человека к конфликтной ситуации обещают успех в конфликте и, по-видимому, поддаются обучению [32].

Психосоциальный климат безопасности (ПКБ) на рабочем месте оказывает влияние на состояние психологического здоровья сотрудников. Низкие показатели психосоциального климата безопасности негативно сказываются на состоянии психологического здоровья через форсирование ПКБ и оскорбления [33].

А.О. Сафонова и И.И. Какадий выделяют структурную технологию работы с конфликтами в организации, которые представляют из себя рекомендации для руководителей по организации работы с конфликтами: четкая формулировка требований; создание координирующих механизмов; информирование; поощрение и вознаграждение; проявление доброжелательности [34].

В качестве технологии разрешения конфликта в организации рассматривают и медиацию как интервенцию в конфликт с целью его ослабления, определения способов

разрешения и последующего разрешения. Медиация может не привести к полному разрешению конфликта, но в качестве ее результатов могут быть улучшение понимания друг друга участниками, создание более глубокого и разумного процесса восстановления отношений между участниками конфликта. Это осуществляется путем проработки вопросов участников по отношению друг другу, инициирования личностных изменений участников, осознания новых ценностей, формирования нового представления о другом человеке [31].

Таким образом, к настоящему времени накоплен значительный опыт в части разработки способов совладания с профессиональным стрессом как для отечественной, так и для зарубежной психологии. Количество имеющихся на сегодняшний день методик достаточно разнообразно, есть данные о их позитивном влиянии. В основе выбора той или иной методики лежит, как правило, личное предпочтение работника. Фактор возраста в данном случае не является решающим.

### Выводы

Психологическое обеспечение профессионального здоровья работников направлено на создание внешних условий безопасности профессиональной деятельности (управление здоровьем) и развитие внутренних факторов благополучия субъектов труда (стресс-менеджмент).

Сохранение профессионального здоровья относится к компетенции руководства организации и может регулироваться на уровне государства. Самосохранение профессионального здоровья имеет отношение непосредственно к деятельности самого работника и особенностям его личности и предполагает использование различных технологий совладания со стрессом.

Реализация программ стресс-менеджмента предполагает активное использование технологий совладания со стрессом, основанных на ресурсном подходе и развитии навыков саморегуляции (техники нервно-мышечной релаксации, сенсорной репродукции образов, приемы аутотренинга).

Результаты данного исследования могут быть положены в основу разработки комплексных программ сохранения и самосохранения профессионального здоровья работников.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Ivancevich J.M., Matteson M.T. Optimizing human resources: a case for preventive health and stress management // *Organizational Dynamics*. – 1980. – Vol. 9. – Is. 2. – P. 5–25.
2. Щербакова Е.М. Население мира по оценкам ООН пересмотра 2019 года [Электронный ресурс] // *Демоскоп Weekly*. – 2019. – № 821–822. Режим доступа: <http://demoscope.ru/weekly/2019/0821/barom01.php> (дата обращения 06.12.2020).
3. Глуханюк Н.С. Психология профессионализации педагога. 2-е изд., доп. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2005. – 261 с.
4. Шингаев С.М., Никифоров Г.С., Водопьянова Н.Е. Психология профессионального здоровья руководителя: теория, методология, практика: учебное пособие / под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2020. – 156 с. С. 83.

5. Tao X. Health Management, Let the Youth Go with Health! – Interpretation of research progress on the health management from the perspective of humanities & social science (Summary) // SHS Web of Conferences. – EDP Sciences, 2015. – Vol. 19. – P. 01008.
6. Wolfe R.A., Ulrich D.O., Parker D.F. Employee health management programs: Review, critique, and research agenda // Journal of Management. – 1987. – Vol. 13. – IS. 4. – P. 603–615.
7. Sim J.A., Yun Y.H. The association among information provision, experience with medical team, HRQOL, and unmet needs for personalized health management program in cancer survivors // Journal of Clinical Oncology. – 2014. – Vol. 32. – Is. 15. – P. e17521–e17521.
8. Шингаев С.М. Программы сохранения профессионального здоровья менеджеров в зарубежных странах // Ананьевские чтения – 2013. Психология в здравоохранении: материалы научной конференции (Санкт-Петербург, 22–24 октября 2013). – СПб.: Скифия-принт, 2013. – С. 474–476.
9. Фуколова Ю., Киров Д. Приказано – выжать! // Секрет фирмы. – 2007. – № 39 (222). – С. 51.
10. Beare, P.G. Adult health nursing. Toronto: Elsevier Science, 1998. – 1868 p.
11. Kok G., De Haes W. Research in health education and promotion // Hygie. – 1991. – Vol. 10. – Is. 2. – P. 12–15.
12. Шингаев С.М. Психологическое обеспечение профессионального здоровья менеджеров. – СПб.: Издательский дом Санкт-Петербургского гос. ун-та, 2011. – С. 175.
13. Appelbaum S.H. Stress management for health care professionals. – New York: Aspen Publishers, 1980. – 487 p.
14. Стресс на рабочем месте. Коллективный вызов / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2016. 37 с.
15. Sullivan, L.W. Health people 2000 // New England Journal of Medicine. – 1990. – Vol. 11. – Is. 23. – P. 1065–1067.
16. Hillenberg J.B., DiLorenzo T.M. Stress management training in health psychology practice: Critical clinical issues // Professional Psychology: Research and Practice. – 1987. – Vol. 18. – Is. 4. – P. 402.
17. Бендюков М.А., Ситников В.Л. Особенности стрессированности российских работников и программы стресс-менеджмента // Актуальные проблемы психологической безопасности (Санкт-Петербург, 05 июня 2012). СПб.: Свое издательство, 2012. – С. 86–92.
18. Kushnir T., Malkinson R., Ribak J. Rational thinking and stress management in health workers: A psychoeducational program // International Journal of Stress Management. – 1998. – Vol. 5. – Is. 3. – P. 169–178.
19. Edwards D. et al. Stress management for mental health professionals: A review of effective techniques // Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress. – 2002. – Vol. 18. – Is. 5. – P. 203–215.
20. Tetrick L.E., Winslow C.J. Workplace stress management interventions and health promotion // Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. – 2015. – Vol. 2. – Is. 1. – P. 583–603.



21. Somers M.J., Casal J. Patterns of Coping with Work-Related Stress: A Person-Centered Analysis with Text Data // *Stress and Health*. – 2020. DOI: 10.1002/smi.2990.
22. Rabenu E., Yaniv E. Psychological Resources and Strategies to Cope with Stress at Work // *International Journal of Psychological Research*. – 2017. – Vol. 10. – Is. 2. – P. 8–15.
23. Smith S.A. Mindfulness-Based Stress Reduction: An Intervention to Enhance the Effectiveness of Nurses' Coping with Work-Related Stress // *International Journal of Nursing Knowledge*. – 2014. – Vol. 25. – Is. 2. – P. 119–130.
24. King B.S., Beehr T.A. Working with The Stress of Errors: Error Management Strategies as Coping // *International Journal of Stress Management*. – 2017. – Vol. 24. – Is. 1. – P. 18.
25. Blazejewski S., Walker E. Digitalization in Retail Work: Coping With Stress Through Job Crafting // *Mrev Management Revue*. – 2018. – Vol. 29. – Is. 1. – P. 79–100.
26. Beck B.D., Hansen Å.M., Gold C. Coping with work-related stress through Guided Imagery and Music (GIM): Randomized controlled trial // *Journal of music therapy*. – 2015. – Т. 52. – №. 3. – С. 323–352.
27. Пронина Н.Р., Разина Т.В. Метакогнитивне технологии совладания с профессиональным стрессом как основа для создания программы психологического сопровождения научных сотрудников // *Человеческий капитал*. – 2020. – №. 2. – С. 137–145.
28. Сафронова О.Л. Социальная технология управления профессиональным стрессом // *Вестник Сибирского государственного университета путей сообщения*. – 2009. – №. 20. – С. 72–76.
29. Леонова А.Б. Психическая надежность профессионала и современные технологии управления стрессом // *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*. – 2007. – №. 3. – С. 69 – 81.
30. Babalola M.T. et al. The Relation Between Ethical Leadership and Workplace Conflicts: The Mediating Role of Employee Resolution Efficacy // *Journal of Management*. – 2018. – Vol. 44. – Is. 5. – P. 2037–2063.
31. Leon-Perez J.M., Notelaers G., Leon-Rubio J. M. Assessing the effectiveness of conflict management training in a health sector organization: evidence from subjective and objective indicators // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. – 2016. – Vol. 25. – Is. 1. – P. 1–12.
32. Gilin Oore D., Leiter M.P., LeBlanc D.E. Individual and Organizational Factors Promoting Successful Responses to Workplace Conflict // *Canadian Psychology*. – 2015. – Vol. 56. – Is. 3. – P. 301.
33. Dollard M. F. et al. Psychosocial Safety Climate (PSC) and Enacted PSC for Workplace Bullying and Psychological Health Problem Reduction // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. – 2017. – Vol. 26. – Is. 6. – P. 844–857.
34. Сафонова А.О., Какадий И.И. Технология разрешения межличностных конфликтов в управленческой деятельности // *Научный журнал «Дискурс»*. – 2017. – № 3 (5). – С. 103–110.
35. Шигабетдинова Г.М., Узикова Ю.А. Медиация как способ разрешения конфликтов // *Поволжский педагогический поиск*. – 2015. – №. 4. – С. 23–24.

**Pecherkina Anna Aleksandrovna**

Ural federal university of the first president of Russia B. Yeltsin, Yekaterinburg, Russia  
E-mail: 79apa@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2261-2505>

РИИЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=408120](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=408120)

**Borisov Georgy Igorevich**

Ural federal university of the first president of Russia B. Yeltsin, Yekaterinburg, Russia  
E-mail: georgy.borisov@urfu.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3713-3005>

РИИЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=831561](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=831561)

## **Technologies for the preservation and self-preservation of professional health**

**Abstract.** The issues of preservation and strengthening professional health are of particular importance due to the ongoing changes, which actualize today the need to create conditions for achieving professional longevity.

The article is devoted to the consideration of the issue of preservation and self-preservation of workers' professional health. The results of professional health management programs available in foreign and domestic practice are presented. It was found that abroad these programs have a long history of their implementation, in contrast to domestic management practice. As a general point, it is highlighted that the existing measures are primarily aimed at preservation and strengthening the physical component of professional health, while the psychological component remains outside the field of close consideration.

Within the framework of occupational health management, stress management is the most popular in Russia and abroad. On the part of the management, stress management is aimed at creating favorable conditions for the physical functioning of employees, and on the part of the employees themselves, it implies mastering the techniques of support and self-support to cope with stress. Other methods are generally more personal for employees, and do not have recurrent features.

As part of the consideration of technologies for managing professional health, the main emphasis is on determining the possibilities for coping with occupational stress and the psychological techniques used in this activity. Self-support methods include the use of positive psychological resources (optimism, self-efficacy, and hardiness), awareness, management of professional mistakes, the use of relaxation and relaxation techniques, breathing techniques, etc. Participation in social leisure activities, professional development, and the support of friends and family play an important role as support methods.

**Keywords:** health; health management; professional health; preservation of professional health; stress management; professional stress; professional conflicts; coping with professional stress; self-support