

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ЗДОРОВЬЕ РУКОВОДИТЕЛЯ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Вяткина Г.Я.**

**Красноярский государственный аграрный университет, Красноярск, Россия**

*В статье рассматриваются вопросы формирования профессионального здоровья управленцев. Представлены основные понятия концепции профессионального здоровья и теоретические исследования по проблемам профессионального здоровья. Акцентируется внимание, что ухудшение профессионального здоровья руководителя негативно влияет на эффективность функционирования организации.*

**Ключевые слова:** *здоровье, профессиональное здоровье, здоровьесберегающее поведение, здоровый образ жизни.*

## **PROFESSIONAL HEALTH OF LEADER AS FACTOR OF EFFICIENT ORGANIZATION ACTIVITY**

**Vyatkina G.Ya.**

**Krasnoyarsk state agrarian university, Krasnoyarsk, Russia**

*The article deals with the formation of professional health of managers. The main concepts of the concept of professional health are presented and theoretical aspects of the study of problems of professional health are described. Attention is drawn to the fact that the deterioration of the professional health of the head negatively affects the efficiency of the organization.*

**Key words:** *health, professional health, health saving behavior, healthy lifestyle.*

Характерными особенностями управленческой деятельности являются повышенные психологические, физические, интеллектуальные и эмоциональные нагрузки. Как правило, деятельность большинства современных руководителей сопровождаются ненормированным рабочим днем, регулярно возникающие стрессовые ситуации, информационные перегрузки, дефицит времени и неполноценный отдых. Это крайне негативно влияет на уровень их работоспособности и на состояние здоровья в целом. Синдрома профессионального выгорания и снижение эффективности управленческой деятельности – таков результат воздействия указанных стресс факторов. В то же время, здоровье нужно руководителю для эффективного выполнения профессиональных задач, и проблемы с ним могут негативно отразиться на его деятельности и осложнить работу организации. Именно здоровье руководителя часто выступает критическим базовым фактором, который определяет условия для решения амбициозных профессиональных задач и получения необходимого результата.

Ценность профессионального здоровья является, наряду с прибыльностью производства, важнейшей экономической характеристикой деятельности организации, поскольку само здоровье - необходимое условие высокого трудового потенциала [1, 7]. С этим связано, что проблемам сохранения и поддержания профессионального здоровья уделяется повышенное внимание со стороны специалистов.

При определении содержания понятия «профессионального здоровья» существует вопрос его соотношения с понятием «здоровья». Известно, что в общем здоровый человек может быть профессионально нездоровым, в то время, как у профессионально здорового человека, который успешно работает, могут возникать проблемы со здоровьем, спровоцированные вредными производственными факторами. По мнению Г.С. Никифорова: «Целесообразно говорить о взаимосвязи: с одной стороны, очевидно, что состояние здоровья существенно влияет на процесс и результат деятельности, с другой - профессиональная деятельность влияет на здоровье профессионала» [5].

Профессиональное здоровье «не только интегрирует сложные взаимоотношения человека с профессиональной средой, но и является мерой согласованности социальных потребностей общества и возможностей человека в условиях реальной профессиональной деятельности» [2]. Интегративная

особенность профессионального здоровья предполагает использование целого комплекса характеристик для его оценки.

В самом общем смысле, профессиональное здоровье - это сложная многоуровневая система, от которой зависит качество решения профессиональных задач.

Компенсаторные и защитные свойства систем организма существуют как его резервы, которые необходимы для обеспечения деятельности в условиях, когда внешняя профессиональная среда предъявляет повышенные требования к ресурсам организма. В.А. Пономаренко рассматривает профессиональное здоровье «как свойство организма сохранять необходимые компенсаторные и защитные механизмы, обеспечивающие профессиональную надежность и работоспособность человека во всех условиях профессиональной деятельности (как благоприятных, так и неблагоприятных)» [6].

По мнению Г.С. Никифорова, профессиональное здоровье – «это интегральная характеристика функционального 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 деятельность» [5]. Представляется возможным определить количественно такую характеристику и, оценивая ее, предоставлять рекомендации по сохранению высокой эффективности профессиональной деятельности специалиста на основе оптимального уровня его профессионального здоровья.

Анализируя профессиональное здоровье руководителя, следует также оценивать степень зрелости организма в целом, уровень его профессионального развития, способность к самоорганизации и саморегуляции, а также умение противостоять стрессовым ситуациям, которые регулярно возникают в управленческой деятельности.

Профессиональное здоровье является «состоянием полного физического, психического и социального благополучия в условиях профессиональной деятельности, а также отсутствия профессиональных заболеваний; и в тоже время, комплексом характеристик человека, позволяющих ему успешно справляться с вызовами и требованиями профессиональной среды» [8].

Остается проблематичным дать однозначное определение понятия «профессиональное здоровье», поскольку категория здоровья имеет сложную интегративную природу и требует комплексного подхода [4]. Профессиональное здоровье можно рассматривать и как состояние, и как процесс, и как личностную характеристику профессионала.

Анализируя выше сказанное, логично предположить, что диагностику профессионального здоровья руководителя следует основывать на ресурсной модели и включать:

- тестирование фактического состояния физиологических, психологических и социальных ресурсов организма;
- контроль профессиональных показателей, таких как работоспособность и профессиональное выгорание;
- тестирование профессиональной мотивации и субъективного благополучия.

Одним из возможных подходов к оценке всего комплекса, выделенных в модели, параметров - создание профиля профессионального здоровья управленца. В данном случае, профиль профессионального здоровья представляет собой перечень характеристик, которые являются значимыми для его оценки. Наряду с перечнем, профиль включает оптимальный уровень каждой характеристики. Оценка имеющегося у руководителя уровня профессионального здоровья проводится на основе сравнения исследуемых характеристик с их оптимальным значением. Разница между ними — это и будет область, которая подлежит корректировки с целью сохранения и укрепления профессионального здоровья и разработки комплекса мероприятий, обеспечивающих нужный результат.

Решение проблемы сохранения профессионального здоровья руководителя дает возможность снизить профессиональные заболевания, которые обусловлены эмоциональными и психическими нагрузками, и повысить работоспособность управленческих кадров. Формирование профессионального здоровья, как уже отмечалось ранее, обусловлено влиянием целого ряда факторов. Выделим некоторые из них: особенности выбранной сферы деятельности, степень профессиональной самореализации, принципы организации труда, а также, установки и ценности личности, которые формируются под влиянием социума. Значимую роль играют и личностные особенности человека, такие как - психическая стабильность, устойчивость к стрессу, эмоциональная напряженность, а также социальная

ответственность [3]. Поскольку полностью исключить негативные факторы из профессиональной деятельности невозможно, речь в этом случае должна идти о снижении риска срыва адаптации. Результатом снижения влияния негативных факторов на личность является снижение риска возникновения психосоматических расстройств, что ведет к повышению производительности труда и работоспособности. Оптимальные условия организации труда следует выделить среди факторов, которые определяют профессиональное здоровье управленца, обеспечивая профилактику профессионального утомления, позволяя сохранять оптимальную адаптацию функциональных систем организма и его способность быстро и качественно восстанавливаться [4].

Для профессионально здорового руководителя характерны качественные решения профессиональных задач, оптимальное соотношение между психологическими и физиологическими процессами организма, высокая адаптация к профессиональной среде, субъективное благополучие и социально-психологическая зрелость, развитые рефлексия и саморегуляция. Наличие у руководителя профессионального здоровья наиболее значимый ресурс для его продуктивной профессиональной деятельности. Поэтому, важнейшей составляющей обеспечения необходимого уровня профессионального здоровья является формирование и укрепление профессионального здоровья, руководствуясь концепцией психофизиологического обеспечения, что предполагает непрерывное сопровождение руководителя на всех этапах его управленческой деятельности.

Результаты исследований И.И. Хмарук и Ю.Н. Пономарёв продемонстрировали, что многие российские руководители считают свое здоровье бесконечным источником жизненной энергии. И поэтому относятся к нему безответственно и не заботятся о нем. Осознавая и декларируя ценность здоровья, в тоже время, в реальной жизни они не стремятся его сохранять и укреплять [8].

Для того, что бы обеспечить успешную управленческую деятельность, руководителям необходимо не только сделать акцент на повышении ценности собственного здоровья, но и научиться сохранять свое здоровье и правильно распоряжаться его потенциалом на основе культуры здоровьесбережения.

Здоровьесбережение – это процесс, направленный на сохранение и улучшение жизненных функций организма и его адаптационных возможностей, который включает санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, физкультурно-оздоровительные мероприятия.

Интересы, мотивы, цели, установки, потребности являются основой для здоровьесберегающей деятельности управленца и формируют мотивационную составляющую культуры здоровьесберегающего поведения.

Значимую роль в формировании здоровьесберегающей мотивации играет системный подход к профилактике болезней в каждодневной деятельности человека и следование здоровому образу жизни. Для здорового образа жизни характерно поведение, которое направлено на укрепление и сохранение здоровья: физические нагрузки, закаливание, правильное питание, активный отдых, исключение вредных привычек и т.п. Ключевыми принципами формирования и сохранения оптимального уровня профессионального здоровья управленцев является «повышение престижности здорового образа жизни, самосознание ценности здоровья как фактора жизнестойкости и активного профессионального долголетия» [9]. Для успешного решения данной задачи, необходимо скорректировать отношение каждого руководителя к собственному здоровью и его систему индивидуальных ценностей.

Однако, без реальных действий индивида, направленных на формирование оптимального уровня профессионального здоровья, невозможно формирование здоровьесберегающей культуры поведения. Научно-подтвержденные факты о необходимости сочетания трудовой деятельности и активного отдыха выступают базовыми установками для устойчивой мотивации к ведению здорового образа жизни. Известно, что физическая активность положительно влияет на все функциональные системы организма (кардио-, респираторная, опорно-двигательная и др.), а также и на психические процессы человека, тем самым обеспечивая ему высокое качество жизни и психическое, физическое и социальное благополучие. По нашему мнению, «Умение сохранять собственное профессиональное здоровье» является одной из важнейших компетенций современного руководителя. Формирование этой компетенции происходит в течении всей жизни. Высокий уровень развития данной компетенции гарантирует надежность профессиональной деятельности и ее эффективность.

Таким образом, существенный рост психической напряженности является характерной особенностью управленческого труда сегодня, следствием увеличения интенсивности

профессиональной деятельности и значительного ускорения темпов рабочих процессов. В таких условиях остро стоят вопросы сохранения профессионального здоровья руководителя, как одного из ключевых ресурсов его деятельности. Этим обусловлена необходимость уделять особое внимание оценке и контролю профессионального здоровья, а также формированию культуры здоровьесберегающего поведения, способствующей его формированию и сохранению адаптационной устойчивости организма.

### Литература

1. Казаков Ю.Н., Широнин И.И. Теоретический анализ современных исследований по проблеме профессионального здоровья // Вестник Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации. 2010. № 1.
2. Кильдишев А.В. Основные аспекты сохранения профессионального здоровья преподавателей колледжей / Актуальные проблемы современной когнитивной науки - 2019. - С. 164-166.
3. Маклаков А.Г. Основы психологического обеспечения профессионального здоровья военнослужащих. Автореф. дис. ... докт. психол. наук. СПб., 1996. 37 с.
4. Михайлова Л.А., Вяткина Г.Я. Комплексная оценка функционального состояния кардиореспираторной системы у здоровых детей. Российский физиологический журнал им. И.М. Сеченова. 2004. № 8. С. 360.
5. Никифоров Г. С., Августова Л. И. Психология профессионального здоровья // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / под ред. Г. С. Никифорова. СПб.: Речь, 2010. 816 с.
6. Пономаренко В. А. Экстремальность и проблема отношения к профессиональной деятельности и в профессиональной жизнедеятельности // Мир психологии. 2006. №. 4. С. 38–46.
7. Фомина Л.В., Шмелева Ж.Н. Практический опыт подготовки специалистов по управлению персоналом в Красноярском ГАУ // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2019. Т. 8. № 1 (26). С. 365-369.
8. Хмарук И.Н., Пономарев Ю.Н. 2012. Профессиональное здоровье в системе ценностей современного российского руководителя. Ценности и смыслы, 1(17): 106–114.
9. Шингаев С. М. Профессиональное здоровье в управленческой деятельности // Экспериментальная психология в России: традиции и перспективы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014. С. 555–560.