

УДК 331.1

ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКА

Н.И. Шаталова

Уральский государственный университет путей сообщения

E-mail: NShatalova@eka-net.ru

В статье на значительном по объему эмпирическом материале показана зависимость эффективности трудового поведения от пола, возраста, способностей и состояния здоровья человека. Различия труда мужчин и женщин касаются в первую очередь способов выполнения работы, мотивации, удовлетворенности условиями труда и т.п. Дана авторская периодизация трудового пути работников и показаны особенности каждого из этапов. Показано, что способности работника влияют главным образом на скорость достижения высокого результата. «Омоложение» заболеваемости и появление новых болезней создает тревожную тенденцию снижения мотивации труда и удовлетворенности трудом. Учет психофизиологических факторов эффективности труда позволит снизить вероятность управленческих ошибок и прогнозировать успех.

Ключевые слова: социально-демографические показатели, трудовое поведение, трудовой потенциал работника, эффективность труда, гендерные особенности труда, возрастные особенности работника и периодизация трудового пути, способности личности, мотивация труда, здоровье работника.

PSYCHOPHYSIOLOGICAL FEATURES OF LABOUR BEHAVIOUR OF EMPLOYEE

N.I. Shatalova

Ural State University of Railway Transport

E-mail: NShatalova@eka-net.ru

The article shows dependence of effectiveness of labour behavior on gender, age, capabilities and state of health of man using substantial empiric material. Differences in labour of men and women primarily concern methods of execution of work, motivation, satisfaction with working conditions etc. Authors periodization of labour path of employees is given and features of each stage are shown. It is demonstrated that capabilities of employee primarily affect fastness of achievement of good result. «Rejuvenation» of disease incidence and emerging of new diseases create an alarming trend of lowering of labour motivation and labour satisfaction. Consideration of psychophysiological factors of labour productivity will make it possible to cut the likelihood of management mistakes and forecast success.

Key words: social and demographic indicators, labour behavior, performance potential of employee, labour productivity, gender features of labour, age features of employee and periodization of labour path, capabilities of personality, labour motivation, health of employee.

Задача повышения эффективности труда работников стоит в одном ряду с самыми актуальными проблемами социологии управления. Это обеспечивает ее практический потенциал. Трудовое поведение человека явля-

ется сложной многоуровневой и многоаспектной системой¹. Оно связано сложными и многообразными отношениями и с природно-технической средой, и с особенностями индивида. В трудовом потенциале работника социальное и биологическое являются своеобразным «сплавом», о котором нельзя сказать как о простой сумме входящих в него элементов. Сплав – однородная система, но с совершенно новыми свойствами. В качестве психофизиологических факторов, влияющих на эффективность труда, мы покажем основные из них: пол, возраст, способности и состояние здоровья человека-работника.

Гендерные особенности. Как показывают экспериментальные исследования, особенности пола не определяют жестко особенности трудового потенциала [3, 8]. По результативности трудовой потенциал среднестатистического мужчины и среднестатистической женщины принципиально не различается. Отличия наблюдаются в способах выполнения работы, мотивации, удовлетворенности условиями труда и т.п. (табл. 1).

Таблица 1

Гендерные особенности трудового поведения*

Мужчины	Женщины
Более эффективно решают новые двигательные и интеллектуальные задачи	Новые задачи решают хуже, но эффективнее там, где необходимо повышенное внимание к верификации и оценке идей
Демонстрируют высшие и низшие результаты в психомоторике и интеллектуальной активности	Чувствительнее к внешним воздействиям, поэтому быстрее и с большим успехом адаптируются и поддаются обучению
Труд более импульсивен, отношение к труду более беззаботное, с трудом привыкают к монотонии	Труд более точен, осторожен, выверен до мелочей. Чаще проявляют склонность к выполнению монотонных, инертных операций
Находятся на ведущих позициях социальной структуры, управляющее воздействие идет непосредственно «сверху вниз»	Находятся на периферии социальной структуры; управляющее воздействие идет опосредованно «снизу вверх»
Склонность к автономности в работе	Склонность к работе в группе
Менее терпимы к неинтересной для них работе, содержанию и условиям труда	Более терпимы к неинтересной для них работе, содержанию и условиям труда
Рациональность мышления, скептическое отношение к эмоциональным проявлениям, недоверие к интуиции	Способность «вчувствоваться» в состояние другого. Плодотворнее там, где объективные методы необходимо дополнить инстинктивным чувством
Недостаточное внимание уделяют взаимоотношениям, что в условиях России часто вредит карьерным успехам	Владение системой взаимоотношений и умение воздействовать на них

* Имеются в виду типичные для популяции особенности поведения.

¹ Трудовое поведение работника мы определяем как общественно значимый способ практической реализации трудового потенциала работника специфическим для каждой личности способом в конкретных формах, определяемых предметной областью, в системе которой оно происходит [19, с. 106].

Наглядной иллюстрацией проявлений различий мужчин и женщин служат данные, полученные в исследованиях К.Г. Юнга, по изучению такого простейшего продукта труда, как почерк человека [9, с. 64]. Легко заметить, что за признаками почерка кроются особенности труда мужчин и женщин: женский труд, как правило, более точен, выверен до мелочей.

В творческой работе женщинам чаще, чем мужчинам, свойственны осторожность и инертность, а также повышенное внимание к верификации и оценке идей. В то же время исследования показали, что 26 % женщин думают «по-мужски» рискованно и импульсивно [10]. В.П. Багрунов отмечает и другие различия труда мужчин и женщин: высшие и низшие результаты в психомоторике и интеллектуальной активности у мужчин встречаются чаще, чем у женщин. По этим признакам мужчины отличаются друг от друга больше, чем женщины.

Новые двигательные и интеллектуальные задачи, как правило, лучше решаются мужчинами, но активность женщины (психомоторная и интеллектуальная) чувствительнее к внешним воздействиям, поэтому они быстрее и с большим успехом адаптируются и поддаются научению [2, с. 52–53]. Это позволяет женщинам трудиться не менее успешно. Способность женщин к научению в перспективе позволит им стать еще более конкурентоспособными, поскольку современная конъюнктура рынка требует от работника высокой информированности и постоянной готовности к переучиванию.

Женщины более, чем мужчины, терпимы к неинтересной для них работе, меньше капризничают по этому поводу. Показательно и то, что условиями труда женщины почти на 30 % удовлетворены чаще, чем мужчины [9, с. 66–68]. Это не означает, что условия труда сегодня в России по объективным характеристикам у женщин лучше. Напротив, картина оказывается, как это ни парадоксально, противоположной: «женские» рабочие места на российских предприятиях по уровню механизации и автоматизации отстают от «мужских». Это касается содержания труда, но те же тенденции характеризуют и условия труда (его монотонность, тяжесть, запыленность, загазованность, шумность, утомительные физические нагрузки и т.п.).

Существует еще одна важная закономерность: «дело учета психологических особенностей женщин при выборе профессии поставлено далеко еще не на тот уровень, на котором оно должно быть» [9, с. 66]. В современном «мужском» мире, признающем за основные, профессионально значимые только мужские качества, трудовой потенциал женщин формируется и используется нерационально. Поэтому женщины в современных условиях, несмотря на то, что производительность их труда в аналогичных производствах в целом не ниже, а во многих случаях и выше, чем у мужчин, чаще попадают под сокращение штатов и оказываются клиентами службы занятости. Согласно опросам общественного мнения, проведенным ВЦИОМ, 60 % женщин считают, что они подвергаются дискриминации при найме на работу, а 46 % указали, что за одинаковый труд им платят меньше, чем мужчинам. По мнению 55 % женщин, шансы сделать профессиональную карьеру у мужчин и женщин не равны (впрочем, на возможность получения образования пол, как правило, не влияет).

Историки отмечают, что в древние времена женщина играла значительную роль в жизни общества. «Первыми знаменитыми правительницами славян, первыми их законодательницами, судьями – устроительницами мира и порядка, являются сильные, мудрые, великие жены. Славянская цивилизация начинается женщинами и пока женщина, особенно у русских, была не оттеснена на задний план, не обращена в полное рабство, до тех пор эта первичная цивилизация имела в себе те же хорошие задатки, которые могли поставить славян в ряд с западными европейцами и едва ли допустили бы до того, чтобы название народа, бывшего синонимом свободлюбия, получило значение раба» [20, с. 655]. Женщины государственного ума были у всех народов мира. Они мудро правили государствами, подписывали законы и вершили праведный суд, занимались медициной, в дни войн становились во главе военных дружин и одерживали победы, мстя за гибель своих мужей.

Г. Зиммель писал в статье «Женская культура»: «Принято говорить, что женщины более обидчивы, чем мужчины, при прочих равных условиях; но это и означает, что они часто ощущают нападение на какую-либо отдельную черту как направленную на всю их личность – именно потому, что они обладают единой натурой, в которой часть не отделилась для самостоятельной жизни целого» [6, с. 239]. Это качество, свидетельствующее о цельности натуры, как правило, служит препятствием для должностного роста женщины. Причем часто препятствия ставят сами женщины. В то же время благодаря указанной особенности женщина способна «вчувствоваться» в состояние другого. Именно поэтому она плодотворнее там, где объективные методы необходимо дополнить инстинктивным чувством.

Необходимо отметить достаточно сильные позиции женщин в отраслях, ориентированных, с одной стороны, на трудоресурсоемкость, с другой – на качество жизни (сфера услуг, здравоохранение, народное образование, досуг, торговля и др.). Такая ориентация также может оказаться долговременным преимуществом женщин.

Покажем еще одно немаловажное для современности обстоятельство: занятие женщин бизнесом. Хотя стартовые возможности для занятий бизнесом у мужчин и женщин не равны, женщины, по некоторым оценкам, составляют от 12 до 30 % образующегося класса предпринимателей. Интересно, что женский бизнес также связан главным образом с отраслями, обеспечивающими качество жизни, т.е. сферами, по своему назначению призванными «помогать», «сочувствовать», «украшать».

Итак, в современном производстве женщина занимает важное, но периферийное место. Руководителями являются в основном мужчины. В то же время это не значит, что женщина не оказывает влияние на ход трудового процесса и социально-психологические взаимоотношения в группе. Находясь на периферии социальной структуры, не имея возможности лидировать, женщина тем не менее не отвечает представлениям об аутсайдере. Она оказывает управляющее воздействие на коллег и семейных партнеров, в то время как сама ускользает от подобного воздействия с их стороны. Это зафиксировал народный юмор (в шутках типа: «Наш директор – его жена (теща)» или литературно-типические персонажи, испытывающие вполне обоснованный страх перед мнением всемогущей «княгини Марьи Алексе-

евны», а также «ловкачи», добивающиеся своих целей благодаря умению влиять на женщин. «Язык женщины – ее меч, которому она никогда не дает заржаветь», «Чего не сможет черт – сможет женщина» – подобные пословицы и афоризмы имеются у всех народов мира.

В групповой системе за женщиной открыто признается право на нарушения, фамильярное поведение с начальником, в то время как для мужчины-подчиненного это недопустимо. На деле женщина оказывается проводником управляющих воздействий в «обратном направлении» – от периферии к управляющему звену, в то время как мужчина, напротив, от центра к периферии.

Как правило, женщина в полной мере владеет системой взаимоотношений и использует их. Это означает сосуществование двух разнонаправленных каналов социального управления, что нередко обеспечивает решающую роль женщин в принятии управленческих решений и особенно – в формировании общественного мнения.

Возрастные особенности. С возрастом мы связываем понятие «жизненный путь», так как человеческая жизнедеятельность субординирована во времени, имеет свою историю, связанную со степенью включенности личности в систему общественного производства и наличием статуса экономической и правовой самостоятельности.

Каждый этап жизни имеет специфическое содержание и оказывает влияние на последующие события. Исследователями предложено много периодизаций возрастных этапов жизни человека. Широко известны классификации А.В. Петровского [14], Б.Г. Ананьева [1] и др., но они касаются главным образом этапов психического развития личности и потому в целом нам не подходят. Нас интересует трудовой путь человека, этапы его последовательного вхождения в систему продуктивного функционирования и выхода из него в конце трудовой жизни.

Есть разные точки зрения и на периодизацию трудовой жизни. Так, Б.Ц. Урланис, взяв за основу выполнение экономических функций, выделяет три периода: дорабочий (до 15 лет), рабочий (до 60 лет) и послерабочий. В свою очередь, рабочий возраст он разделяет на три группы: юность (16–24 года), зрелость (25–44 года) и поздняя зрелость (45–59 лет) [18, с. 40–41]. Этот подход часто используется российскими учеными.

Думается, что такая периодизация также устарела. Конечно, трудовая правоспособность наступает в 16 лет, но типичный возраст вступления в трудовую жизнь молодого человека в России в настоящее время – 17 лет, т.е. возраст завершения общеобразовательного обучения и начала специальной профессиональной подготовки (считать началом трудовой жизни подростковый «бизнес» нет оснований, ибо он не дает статуса экономической и правовой самостоятельности). Именно к этому возрасту молодой человек достигает определенной нормы, с которой начинается его трудовой путь². Как показывают тенденции экономически развитых стран, нет оснований ожидать омоложения начинающего работника. В то же время современные социологи отмечают важную закономерность, которая может изме-

² В настоящее время в научный оборот вошла категория социализационной нормы, которая выступает мерой социализованности индивида в соответствии с характеристиками социальности данного общества.

нить статус молодежи. Ее социальным преимуществом является то, что она лучше владеет компьютером и средствами мобильной связи в сравнении с поколениями «отцов» и «дедов» [13].

Понимая, что границы возрастной локализации работников подвижны и зависят от множества индивидуальных и социальных факторов, уместно различать как минимум четыре жизненных цикла человека, обычно влияющих на состояние и изменение его трудового потенциала:

1. *Молодежь с начала трудоспособного возраста до 21–22 лет.* В этот период человек еще не способен к самостоятельной работе и, как правило, только готовится к вступлению в общественное производство. Человек принимает одно из главных жизненных решений, определяя:

- кем быть? (какие развивать способности, чтобы они смогли обеспечить будущий профессионализм);
- сколько времени посвятить учебе?
- к какой социальной группе принадлежать (определение будущего социального статуса и в соответствии с этим – выбор места приобретения специальности или уровня учебного заведения).

В этот период начинается процесс преобразования трудового потенциала в его профессиональную форму, идет создание предпосылок для его реализации. На этом этапе трудовой потенциал еще весьма ограничен, находится на уровне информационно-абстрактном, а иначе говоря, в стадии возможности. Формируются способности и потребности личности, мотивация труда, направленность и стремления, цели и установки на их реализацию, т.е. образ профессионального пути.

Все это происходит во взаимодействии с конкретной средой, которая через систему социальных институтов общества учит молодого человека кооперативной работе, определяет альтернативы и конкретные способы реализации его трудового и жизненного пути. В виде референтных групп среда одобряет или не одобряет поступки молодого человека, чем формирует его трудовые установки. Среда создает условия для конфликта между мечтой, свойственной молодости, и действительностью. Исследования, проведенные Ю. Лаамарти, показали, что одним из основных факторов (доля ответивших – 44,5 %), влияющих на профессиональное самоопределение студентов, являются нестабильные социально-экономические условия в стране [12, с. 27]. Вступление в жизнь молодежь воспринимает с тревогой.

Зависимость от системы внешнего воздействия, желание слиться с обществом, соответствовать его требованиям и ценностям, с одной стороны, и потребность преодолеть сопротивление среды, сделать успешную карьеру – с другой, часто порождают нереализуемые желания молодого человека и готовность рисковать. Готовность к риску теоретически рассмотрена и показана на эмпирическом материале как одно из сущностных свойств молодежи [7, с. 165–172].

2. *Возрастная группа от 21–22 до 30 лет* (после получения профессионального образования).

В этот период происходят значительные изменения в жизни личности: человек вступает в общественное производство; частично (как работник) он отказывается от собственных интересов и подчиняется интересам производства и социальных групп, в которые входит; заканчивается процесс

первичной адаптации в системе общественного производства, к своей профессии; формируется устойчивый трудовой потенциал. Многие из них продолжают находиться в стадии выбора. Не случайно именно в этот возрастной период активизируется трудовая и профессиональная мобильность – со сменой профессии или без ее смены. Человек берет планирование своей жизни в обществе в собственные руки³. В то же время такое планирование можно назвать односторонним: общество живет по своим собственным законам и планам конкурентной борьбы, в которой данная категория молодежи пока проигрывает.

Постепенно, к 30 годам, формируются трудовые и профессиональные установки, которые фиксируются в структуре индивидуального сознания и способах организации социального поведения личности. Это выражается в сознательном выборе профессии и специализации (рода занятий), конкретного места приложения своих способностей; в подчинении нормативам и требованиям организации и дисциплине труда; в достаточно четком представлении о тех возможностях и альтернативах, которые могут быть реализованы в конкретных условиях производственной среды.

Профессионально определившаяся личность постепенно обретает такую характеристику трудового потенциала, как идентификация с профессией, с теми социальными ролями, в которые человек вступает в связи с ее выполнением. Если человек к 30 годам не приобрел такой идентификации, это может иметь трагические следствия для его судьбы не только профессиональной, трудовой, но и личной.

После наступления 30 лет среда уже обычно не так прямо определяет поведение человека, а скорее становится фоном, на котором разворачивается трудовой потенциал личности, и ареной его действительной реализации.

3. Возрастная группа от 30 до 50 лет. Специфика данного периода заключается в следующем: максимальная интегрированность в общественное производство и социально-профессиональная стабильность; зрелость трудового потенциала; сформированность социальных связей, обеспечивающих его успешное функционирование; профессионализм, который позволяет трезво оценивать свои возможности; обретение стабильного чувства собственного достоинства на рабочем месте.

На основе знания и принятия «правил игры», системы оценок и самооценок, социальных ожиданий, жизненного и профессионального опыта строится конкретное личное поведение. Очень интересную мысль об опыте человека высказал В.И. Верховин, назвав его «фактором обратной связи», который обеспечивает индивиду высокую надежность и результативность деятельности в настоящем и будущем в разных сферах, в том числе и в сфере труда [4, с. 59]. Обратная связь, обеспечиваемая опытом, дает в этом возрасте человеку еще ряд особенностей:

- возможность соизмерять цели деятельности и ее результаты;
- оценивать текущее состояние трудового потенциала и на основе самооценок, самоанализа, сопоставления себя с другими;
- корректировать собственное поведение.

³ Социологические исследования, проведенные в разные годы на предприятиях, показывают, что это – наиболее мобильная с точки зрения текучести кадров социальная группа людей.

Физическое здоровье в сочетании с высоким профессионализмом, знанием жизни и «правил игры» социальных институтов, в которые он интегрирован, в этот возрастной период позволяют человеку выдерживать сильное напряжение и нагрузки, брать на себя максимальную ответственность. Разумеется, мы ведем речь о среднестатистическом варианте, не учитывая многообразие направленности, энергомотивационных характеристик людей и т.п.

В то же время существует достаточно большая группа работников данного возраста, которая находится в так называемом «кризисе нереализованности» (осознание собственной профессиональной невостребованности при высоком уровне развития возможностей) или нелюбви к избранному делу жизни, а также кризисе бесперспективности (когда человек имеет достижения, активен, имеет ценные личностные качества, но затрудняется в построении новых жизненных программ, не видит для себя путей действительной реализации и совершенствования). Пожалуй, это одна из самых серьезных социальных проблем, порожденных переходом к рынку. Это подтверждают данные интервью, проведенного в 2011 г. среди руководителей среднего звена на предприятиях Свердловской железной дороги (табл. 2).

Таблица 2

Наиболее острые жизненные проблемы работников ($n = 318$)

Варианты ответов	30–50 лет ($n = 158$)	До 30 лет ($n = 86$)	Старше 50 лет ($n = 74$)
Профессиональная бесперспективность	66,7	16,3	28,6
Материальное положение семьи	57,5	40,3	59,2
Постоянное напряжение, раздражение	46,7	27,8	46,4
Угроза безработицы	46,1	40,6	38,6

Как видно из табл. 2, профессиональная бесперспективность – самая острая проблема, которая сегодня волнует данную категорию опрошенных (на второй план уходит даже экономическое положение семьи). Результаты нашего исследования подтверждает мониторинг общественного мнения, проведенный ВЦИОМ в марте–апреле 2009 г., который показал ту же закономерность.

4. *Возрастная группа старше 50 лет.* В последние годы в российском обществе создается культ успеха, молодости и богатства, мобильности и независимости. Это создает серьезные проблемы четвертой возрастной группы – работников старше 50 лет. Изменилось направление воздействия явления, названного в социологии «эйдджеризм» [17, с. 362]. Если подходить к проблеме с точки зрения возможностей трудового потенциала данной возрастной группы, картина неоднозначна по ряду причин. Во-первых, старость и старение – не только биологическое, но социальное и психологическое явление. Во-вторых, начало социальной и психологической старости может не совпадать с началом биологического старения. В-третьих, на трудовой потенциал влияет конкретная сфера труда человека, его потребности и мотивация.

В сфере промышленности у среднестатистического работника трудовой потенциал после 50 лет падает: ухудшается качество продукции, работник становится менее инициативным, снижается его творческий потенциал и профессиональное мастерство. В науке картина не столь однозначна. В математике и теоретической физике считается, что «пик» творчества наступает раньше, но и угасает раньше. Объясняется это тем обстоятельством, что способность логически и абстрактно мыслить обнаруживается и достигает высшего уровня в раннем возрасте, где-то между 20 и 30 годами, и в то же время более чувствительна к старению человека. В отраслях знаний, где теоретическое мышление должно сочетаться с практическим (химия, биология, техника и др.), «пик» творчества и продуктивности достигается несколько позже в связи с тем, что здесь немаловажное значение обретают опыт и организаторские способности.

Еще большего опыта, жизненной мудрости требуют от специалиста философия, экономика, право, медицина и другие науки, прямо связанные с изучением человека и общества, а также сфера практического управления. Творческая зрелость здесь приходит позже и более длительное время сохраняется. В 2007–2010 гг. был проведен сравнительный анализ двух возрастных групп медицинских работников (от 27 до 34 лет и от 35 до 74 лет). Значительных различий в способности делать логические выводы между этими возрастными группами не зафиксировано. Более того, старые врачи по этому признаку превзошли молодых⁴. Есть основания утверждать, что опытные специалисты во всех отраслях экономики, обладая профессиональным опытом как одним из важнейших составляющих трудового потенциала, трудятся не менее, а иногда и более успешно.

Таким образом, мы видим, что динамика трудового потенциала, который обеспечивает успешность трудового поведения, в возрасте от 50 лет и старше неодинакова: можно выделить как минимум две группы людей, различающихся по состоянию трудового потенциала.

К *первой группе* можно отнести группу пожилых людей, трудовой потенциал которых вследствие психофизиологического старения прогрессивно снижается. Ухудшаются его сенсорно-моторные характеристики, творческие возможности, снижается профессиональная самооценка, удовлетворенность трудом и как следствие – результативность. Падает интерес к работе, человек начинает планировать перспективу ухода из общественного производства на пенсию и реализует это.

Вторая группа, несмотря на возраст, характеризуется сохранным трудовым потенциалом, который обогащается за счет высокой самооценки, уважения со стороны окружающих, коллег. Результативность их труда не снижается за счет появления и активизации элементов, обеспечивающих деловой потенциал. Этими элементами являются обретение опыта совместной деятельности, способность к принятию решений, умение нести ответственность за принятые решения, владение искусством организовать и планировать свою деятельность. Если такого работника обстоятель-

⁴ Исследование проведено под руководством автора на базе Дорожной больницы станции Свердловск-Пассажирский в г. Екатеринбурге.

ства не вынуждают уходить из системы общественного производства (что стало нередким сегодня), трудовой потенциал его полноценно функционирует.

Способности и призвание человека. Специалисты считают, что способности – это такая часть структуры личности, которая, актуализируясь в конкретном виде деятельности, определяет качество последней [16, с. 154]. Процесс профессионализации работника представляет собой превращение его способностей в одну из форм связи личности с обществом.

Каждый человек обычно специализируется в достаточно узкой сфере деятельности. Более того, в беседах с руководителями неоднократно приходилось слышать, что существуют значительные различия в работе даже представителей так называемых «массовых» профессий. Есть рабочие, которые играючи выполняют по несколько сменных заданий, а есть и такие, причем добросовестные, которые с большим трудом выполняют норму.

Наши исследования, постоянно проводимые среди работников транспорта, показывают, что до 25 % здоровых людей выполняют свою работу с большим напряжением нервной и сердечно-сосудистой системы⁵. Кроме возможного брака в работе, это приводит к раннему появлению серьезных заболеваний. Объясняется это тем, что даже при абсолютном здоровье способности человека не всегда отвечают требованиям некоторых профессий. Профессионально-психологическое соответствие (которое и является основой призвания) предопределяет легкость, естественность, чувство удовлетворения своим трудом и наибольшую перспективность в нем. Поэтому человеком по необходимости избирается конкретный вид труда, и это не воспринимается как жесткая социальная реальность.

Возникает вопрос: если у человека нет соответствующих способностей, то он и мечтать не может о том, чтобы освоить профессию, к которой его не предназначила природа? Исследования и практический опыт говорят о возможности такого явления, как компенсация – появление способности к успешному выполнению конкретной деятельности при недостаточном развитии одних качеств за счет более высокого развития других.

Многочисленные исследования, посвященные проблемам профессионального обучения, показывают: на первых этапах существует значительный «разброс» индивидуальных показателей обучения. На последующих этапах эти показатели сходятся в определенной области в своеобразную «трубку», в которую вписываются все возможные пути приобретения навыков в процессе обучения. Это объясняется тем, что благодаря компенсаторным свойствам психики обучаемые приспособляются к нормативно требуемой деятельности. Те лица, у которых индивидуальные свойства больше соответствуют требуемой деятельности, достигают результата раньше тех, у которых это соответствие выявлено меньше. Но это не значит, что они при высоком уровне мотивации не смогут овладеть данным видом деятельности [5, с. 140].

⁵ Исследования проводились в 2010–2013 гг. группой студентов специальности «управление персоналом» Уральского государственного университета путей сообщения под руководством автора. Обследовано 240 человек, которые на момент исследования являлись слушателями Академии резерва руководящих кадров.

Состояние здоровья. Всемирная организация здравоохранения определяет здоровье как гармоничное единство биологических, физиологических и психических функций, обуславливающих полный физический, душевный и социальный комфорт, а также возможность оптимального участия человека в различных видах социально-трудовой жизни.

Биофизиологический уровень отвечает за физическое благополучие работника; психологический создает уникальные возможности для непохожести одного человека на другого. Физиологический и психологический уровни, тесно связанные между собой, осуществляются только при таких социальных обстоятельствах, которые создают возможность активной самореализации. Таким образом, здоровье человека является естественной основой трудового потенциала работника. Оно обеспечивает высокие результаты деятельности, благоприятные условия найма и относительно высокий уровень удовлетворенности работников процессом труда.

Производство во многом – жесткая сфера. Если человек не здоров, он не эффективен и должен оставаться дома. Если же пришел на работу, то, как правило, трудится с полной отдачей, иногда несмотря на плохое самочувствие и настроение. Состояние здоровья людей подвергается воздействию неблагоприятной внешней природной среды. С этим во многом связано и омоложение заболеваемости людей в трудоспособном возрасте, появление новых болезней.

В последние годы исследователи отмечают новый вид патологии – информационные неврозы, возникшие при возрастающем потоке информации и дефиците времени для ее переработки, принятии ответственных решений, высоком уровне мотивации, субъективно переживаемой как чувство повышенной ответственности за выполняемую работу, за распоряжения, отдаваемые подчиненным. Поэтому интенсификация экономической и социальной жизни общества имеет двойственный характер. С одной стороны, она приводит к улучшению и активизации трудового потенциала как отдельного работника, так и общества в целом. С другой стороны, ухудшает здоровье населения, приводит к потере способности отвечать требованиям профессиональной деятельности, способности к овладению профессией.

Подводя итог сказанному, можно сделать вывод: в условиях, когда личность в той или иной мере включена в систему общественного производства, психофизиологические элементы ее структуры обретают новое качество и превращаются в систему, обеспечивающую успешность трудового поведения.

Литература

1. *Ананьев Б.Г.* О проблемах современного человекознания. М.: Наука, 1977.
2. *Багрунов В.П.* Половые различия в видовой и индивидуальной изменчивости психики человека: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Л., 1981.
3. *Бендас Т.В.* Гендерная психология: учеб. пособие. СПб.: Питер, 2005.
4. *Верховин В.И.* Социальная регуляция трудового поведения в производственной организации. М.: МГУ, 1991.
5. *Гуревич К.М.* Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. М.: Наука, 1970.
6. *Зиммель Г.* Избранное. Т. 1. М.: Юрист, 1996.

7. *Зубок Ю.А.* Феномен риска в социологии: Опыт исследования молодежи. М.: Мысль, 2007.
8. *Ильин Е.П.* Дифференциальная психофизиология. СПб.: Питер, 2001.
9. *Китов А.И.* Экономическая психология. М.: Экономика, 1987.
10. *Кулюткин Ю.Н.* Психология обучения взрослых [микроформа]. М.: РГБ, 2007.
11. *Кулюткин Ю.Н.* Изменяющийся мир и проблема развития творческого потенциала личности: Ценностно-смысловой анализ. С.-Петербург. гос. ун-т пед. мастерства, 2002 .
12. *Лаамарти Ю.* Профессиональное самоопределение студентов с точки зрения социологов // Человек и труд. 2013. № 11.
13. *Луков В.А.* Концептуализация молодежи в XXI веке: новые идеи и подходы // Социологические исследования. 2012. № 1, 2.
14. *Петровский А.В.* Возрастная и педагогическая психология. М.: Педагогика, 1979.
15. *Платонов К.К.* Проблемы способностей. М.: Наука, 1972.
16. *Платонов К.К.* Структура и развитие личности. М., 1986.
17. *Смелзер Н.* Социология. М.: Феникс, 1994.
18. *Урланис Б.Ц.* История одного поколения. М.: Экономика, 1964.
19. *Шаталова Н.И.* Система трудового потенциала работника // Социологические исследования. 1999. № 3.
20. *Швейгер-Лерхенфельд А.Ф.* Женщина, ее жизнь, нравы и общественное положение у всех народов земного шара. М.: «Кураре-Н», 1998.

Bibliography

1. *Anan'ev B.G.* O problemah sovremennogo chelovekoznanija. M.: Nauka, 1977.
2. *Bagrunov V.P.* Polovye razlichija v vidovoj i individual'noj izmenchivosti psihiki cheloveka: avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk. L., 1981.
3. *Bendas T.V.* Gendernaja psihologija: ucheb. posobie. SPb.: Piter, 2005.
4. *Verhovin V.I.* Social'naja reguljacija trudovogo povedenija v proizvodstvennoj organizacii. M.: MGU, 1991.
5. *Gurevich K.M.* Professional'naja prigodnost' i osnovnye svojstva nervnoj sistemy. M.: Nauka, 1970.
6. *Zimmel' G.* Izbrannoe. T. 1. M.: Jurist#, 1996.
7. *Zubok Ju.A.* Fenomen riska v sociologii: Opyt issledovanija molodezhi. M.: Mysl', 2007.
8. *Il'in E.P.* Differencial'naja psihofiziologija. SPb.: Piter, 2001.
9. *Kitov A.I.* Jekonomicheskaja psihologija. M.: Jekonomika, 1987.
10. *Kuljutkin Ju.N.* Psihologija obuchenija vzroslyh [mikroforma]. M.: RGB, 2007.
11. *Kuljutkin Ju.N.* Izmenjajushhijsja mir i problema razvitija tvorcheskogo potenciala lichnosti: Cennostno-smyslovoj analiz. S.-Peterb. gos. un-t ped. masterstva, 2002 .
12. *Laamarti Ju.* Professional'noe samoopredelenie studentov s točki zrenija sociologov // Chelovek i trud. 2013. № 11.
13. *Lukov V.A.* Konzeptualizacija molodezhi v XXI veke: novye idei i podhody // Sociologicheskie issledovanija. 2012. № 1, 2.
14. *Petrovskij A.V.* Vozrastnaja i pedagogicheskaja psihologija. M.: Pedagogika, 1979.
15. *Platonov K.K.* Problemy sposobnostej. M.: Nauka, 1972.
16. *Platonov K.K.* Struktura i razvitie lichnosti. M., 1986.
17. *Smelzer N.* Sociologija. M.: Feniks, 1994.
18. *Urlanis B.C.* Istorija odnogo pokolenija. M.: Jekonomika, 1964.
19. *Shatalova N.I.* Sistema trudovogo potenciala rabotnika // Sociologicheskie issledovanija. 1999. № 3.
20. *Shvejger-Lerhenfel'd A.F.* Zhenshhina, ee zhizn', nrawy i obshhestvennoe polozhenie u vseh narodov zemnogo shara. M.: «Kurare-N», 1998.