

С. Л. Богомаз <https://orcid.org/0000-0002-1220-7290>

М. М. Морозанова <https://orcid.org/0000-0001-7141-3556>

Модель позитивного функционирования личности в рамках профессиональной системы «человек – человек»

Для цитирования: Богомаз С. Л., Морозанова М. М. Модель позитивного функционирования личности в рамках профессиональной системы «человек – человек» // Ярославский педагогический вестник. 2020. № 3 (114). С. 157-166. DOI 10.20323/1813-145X-2020-3-114-157-166

Исследование построено на материале теоретических и эмпирических выводов, полученных в ходе изучения проблемы позитивного функционирования личности в профессиональной среде. Выявлены потребности специалистов в оптимальном позитивном функционировании на разных уровнях: субъектном (удовлетворенность собой, собственной жизнью, опыт положительных эмоций), индивидуальном (личностный рост, самореализация, самопринятие, устойчивость) и групповом (позитивные социальные отношения). Построение системно-динамической модели, а также поиск механизмов и условий развития и формирования позитивных эмоциональных тенденций реализуется в логике коммуникативной методологии как обобщающей концепции, направленной на поиск возможностей и путей интеграции психологического знания в современной психологии, его методов, методологии и основополагающих принципов, ориентации на социокультурно-интердетерминистскую диалогическую метатеорию, а также гуманистических идей об актуализации проявлений субъектной позиции личности, позитивной психологии, диалогической парадигмы. Позитивное функционирование личности является сложным и многоструктурным феноменом, и его конструирование решалось путем поэтапного концептуального моделирования. Цель моделирования – рассмотреть динамику и структуру системы во времени и в различных условиях. Исходя из предположения, что культивация положительных эмоций – это не только конечный результат, но и средство достижения личностного роста и благополучия с течением времени, а также опираясь на результаты проведенного исследования, путем логического моделирования, содержательные и динамические конструкты были структурированы в три уровня: личностный, групповой и социальный. Разработанная модель является динамичной и может иметь как позитивное, так и негативное направление, поскольку проблема позитивного функционирования затрагивает не только отдельного специалиста, но и профессиональное сообщество и организацию. Центральное место в модели занимает реализация диалогического взаимодействия. Диалог и дискурс рассматриваются как продуктивные агенты повседневной и профессиональной жизни личности, социальных и профессиональных ожиданий, идеалов и позитивного конструктивного опыта.

Ключевые слова: позитивное функционирование, интеграция, самореализация, модель, профессиональная деятельность, развитие, благополучие, диалогическое взаимодействие.

S. L. Bogomaz, M. M. Morozhanova

Model of the individual's positive functioning in the professional environment of the «man – man» system

The research is based on the data of theoretical and empirical conclusions obtained during the study of the problem of positive functioning of the individual in the professional environment. The needs of specialists in optimal positive functioning at different levels are identified: subjective (self-satisfaction, self-life, experience of positive emotions), individual (personal growth, self-realization, self-acceptance, stability) and group (positive social relations). Building a system dynamics model, and the search mechanisms and conditions of formation and development of positive emotional trends are implemented in the logic of communicative methodology as an umbrella concept aimed at the search of opportunities and ways of integration of psychological knowledge in contemporary psychology, its methods, methodologies and fundamental principles, focusing on sociocultural – and interdeteministic dialogical meta-theory, and humanistic ideas about the actualization of the manifestations of the subjective position of the individual, positive psychology, dialogical paradigm. Positive personality functioning is a complex and multi-structured phenomenon and its construction was solved by step-by-step conceptual modeling. The purpose of the modeling is to consider the dynamics and structure of the system over time and under various conditions. Based on the assumption that the cultivation of positive emotions is not only the end result, but also a means to achieve personal growth and well-being over time, and based on

the results of the study, by logical modeling, content and dynamic constructs were structured into three levels: personal, group and social. The developed model is dynamic and can have both positive and negative directions, since the problem of positive functioning is not only a problem of an individual specialist, but also the responsibility of the professional community and the organization. The implementation of dialogic interaction is central to the model. Dialogue and discourse are seen as productive agents of a person's daily and professional life, social and professional expectations, ideals, and positive constructive experience.

Keywords: positive functioning, integration, self-realization, model, professional activity, development, well-being, dialogical interaction.

Введение. Представители разных наук о развитии человека, природы и общества характеризуют современную социальную ситуацию как условия вызовов неопределенности, сложности и разнообразия стремительно эволюционирующего мира (А. Г. Асмолов, Е. И. Изотова, Т. Д. Марцинковская, Т. В. Корнилова, В. А. Янчук, Z. Bauman и др.). Такая транзитивность диктует необходимость становления активной и гибкой жизненной позиции, актуализирующей в человеке готовность к изменениям, использованию всех имеющихся у него потенциальных способностей для социализации и самореализации в рамках тех социальных условий и той культуры, в которой он развивается и живет [Mobilis in mobili ... , 2018; Метатеория психологического ... , 2017; Bauman, 1900]. Умение выстраивать отношения с окружающими в новой (меняющейся) реальности, находить продуктивные способы самореализации в различных ситуациях является одним из основных параметров позитивного функционирования личности. В связи с этим встает вопрос о поиске способов позитивного функционирования личности и тех факторов, которые влияют на становление процесса целостной, позитивной, преадаптивной личности. Это касается не только отдельно взятой личности, но и социальных систем.

Таким образом, проблемное поле позитивного функционирования человека в личностном и профессиональном контекстах эффективности определяется противоречиями между возрастанием требований, предъявляемых к уровню личностных и социально-профессиональных характеристик специалистов, и недостаточной востребованностью исследований динамики их функционирования, характеризующей профессионала в аспекте его целостности и функциональности; между спецификой профессиональной деятельности системы «человек – человек», выражающейся в опоре в практической деятельности на свои позитивные личностные ресурсы, и наличием определенной доли специалистов с профессиональными деформациями и эмоциональным выгоранием; между необходимостью создания сре-

ды, актуализирующей позитивные ресурсы личности специалистов, и отсутствием научно обоснованной практики психологического сопровождения и оптимизации позитивного функционирования личности в условиях профессиональной деятельности. Разработка и внедрение модели формирования позитивного функционирования, на наш взгляд, позволит существенно продвинуться в решении проблемы профессионального самоопределения, выбора личностью адекватных способов функционирования, помогающих сохранению физического и психического благополучия, повышающих качество жизни и способствующих более полной самоактуализации личности.

Обзор литературы. Проблема поиска способов позитивного функционирования личности обладает высокой социальной значимостью и актуальностью и в настоящее время носит междисциплинарный характер. Позитивное функционирование представляет собой многофакторный конструкт, характеризующийся сложной взаимосвязью социальных, культурных, экономических, психологических и духовных факторов. Ввиду многогранности содержания данных понятий исследователи в поисках их основных содержательных характеристик акцентируют внимание на разных аспектах. Результаты, полученные нами в ходе анализа вышеназванной проблемы, позволяют сделать ряд важных заключений. Во-первых, позитивное функционирование личности эксплицируется через внутриличностные, межличностные и организационные аспекты профессиональной деятельности. Во-вторых, есть основания полагать, что способ реагирования личности на социальную среду основан на собственном восприятии и значительно влияет на будущие действия и взаимодействия [Морожанова, 2018]. Следовательно, социально-психологическое моделирование обусловлено потребностью в оптимальном позитивном функционировании на разных уровнях: субъектном (удовлетворенность собой, собственной жизнью, опыт положительных эмоций), индивидуальном (личностный рост, самореализация, самоприня-

тие, устойчивость) и групповом (позитивные социальные отношения). Представляется, что целесообразно решать эту проблему в логике коммуникативной методологии как обобщающей концепции, направленной на поиск возможностей и путей интеграции психологического знания в современной психологии, его методов и основополагающих принципов (В. В. Козлов, В. А. Кольцова, В. А. Мазилев, С. Д. Смирнов, А. В. Юревич и др.) и ориентации на социокультурно-интердетерминистскую диалогическую метатеорию (В. А. Янчук), что выражается в признании взаимовлияния и взаимообусловленности всех факторов, воздействующих на процесс функционирования исследуемого феномена [Козлов, 2006; Леонтьев, 2000; Мазилев, 2011; Юревич, 2010; Янчук, 2018].

Исходными в определении социально-психологических механизмов деформаций личности под влиянием профессиональной деятельности, с одной стороны, успешности и устойчивости личности профессионала – с другой, являются гуманистические идеи об актуализации проявлений субъектной позиции личности [Ананьев, 2001; Роджерс, 1994]. Один из векторов развития личности – создание целостного образа человека как системы его отношений к миру, к другим людям, к себе, что определяет единство внешнего и внутреннего мира. Такое единство достигается собственными усилиями личности, посредством совместной деятельности и творчества, позволяя человеку решать жизненные противоречия, организовывать свою деятельность. В последнее время психологами активно рассматривается роль ресурсов успешности субъекта (Л. Г. Дикая, Д. А. Леонтьев, Ю. В. Постылякова, J. A. Rohrbaugh и др.), что весьма актуально для социологических профессий. Особое значение имеют научные труды по формированию акмеологической профессиональной субъектности, характеризующейся активностью, ответственностью, свободой выбора, сознательного целеполагания, творчеством [Деркач, 2016; Дикая, 2003; Леонтьев, 2008].

Концептуально важными для настоящего исследования являются позиции позитивной психологии – субъектный уровень личности связан с ценными субъективными переживаниями: благополучием, удовлетворенностью и удовлетворением (в прошлом); надеждой и оптимизмом (в будущем); «поток» и счастьем (в настоящем) [Чиксентмихайи, 2013; Fredrickson, 2001]. На индивидуальном уровне речь идет о положитель-

ных чертах личности: способности к любви и призванию, оптимизме, межличностном взаимодействии, эстетической чувствительности, настойчивости, прощении, оригинальности, дальновидности, духовности, таланте и мудрости. На групповом уровне речь идет об ответственности, заботе, альтруизме, вежливости, терпимости и трудовой этике [Поваренков, 2002]. Особенно важными здесь являются, на наш взгляд, фокусировка на сильные стороны личности, ее созидательный потенциал, здоровое функционирование как отдельного человека, так и человеческого сообщества [Peterson, 2007]. Заслуживает внимания в рамках позитивной психологии теория благополучия М. Селигмана. Он утверждает, что благополучие – это не одномерная идея, а многогранная конструкция, состоящая из нескольких элементов. Разработанный М. Селигманом конструкт PERMA plus (позитивные эмоции, вовлеченность, взаимоотношения, смысл и достижения + физическая активность, питание, сон и оптимизм) несет в себе концепцию индивидуальных и общественных действий для разработки новых когнитивных и эмоциональных инструментов благополучия [Seligman, 2011].

Методологические вопросы развития и понимания личности, условий формирования позитивных межличностных, групповых и социальных взаимоотношений не могут быть рассмотрены без анализа роли диалогической парадигмы (Г. М. Кучинский, А. Б. Орлов, Т. А. Флоренская, В. А. Янчук, Н. Райт и др.). Она позволяет говорить о многоаспектных связях феномена диалога с различными сторонами личности и сознания: сформированная диалогическая позиция личности представляет собой единство ценностно-эмоционального (эмпатийность, открытость в общении, доброжелательность, принятие себя и другого) и коммуникативно-деятельностного компонентов (позитивное субъект-субъектное отношение, выстраивание диалогического климата, сотрудничество) [Бахтин, 1996; Кучинский, 2002].

В ходе анализа проблемы позитивного функционирования личности в профессиональной среде можно отметить, что на сегодняшний день определение и содержание ключевых компонентов его формирования и развития представляет наибольший разброс мнений. Следовательно, необходим интегральный подход к вышеназванной проблеме. Построение социально-психологической модели, а также поиск механизмов и условий развития и формирования позитив-

ных эмоциональных тенденций необходимо организовать, на наш взгляд, через интеграцию рассмотренных компонентов. Существенно важной в решении настоящей задачи, по нашему мнению, является реализация диалогического подхода.

Методы исследования. Материалом настоящего исследования послужили совокупность понятий, теоретические и эмпирические результаты, полученные в ходе изучения проблемы позитивного функционирования личности в профессиональной среде. Использованы теоретические методы комплексного и системного, сравнительного, критико-рефлексивного анализа методологических подходов и научных концепций, категоризация, тематический анализ, моделирование. Также использовались результаты полуструктурированного интервью ($n = 6$), полученные нами при изучении восприятия медицинскими работниками их профессиональной деятельности [Morozhanova, 2019].

Результаты и дискуссия. Поскольку рассматриваемый феномен является сложным и многоструктурным, его исследование предполагает решение задач поэтапного концептуального логического моделирования. Модель в настоящем исследовании – это психологическое представление о реальных, гипотетических или воображаемых ситуациях, основных функциональных возможностях системы, которую она представляет. Цель моделирования – рассмотреть динамику системы во времени и в различных условиях.

Мы исходим из понимания того, что положительные эмоции стоит культивировать не только как конечные состояния сами по себе, но и как средство достижения личностного роста и благополучия с течением времени. Согласно современным исследованиям позитивных психологов (В. Fredrickson, М. Seligman, А. М. Isen, R. W. Levenson и др.), определенные дискретные положительные эмоции (в том числе радость, интерес, удовлетворенность, гордость и любовь), хотя и феноменологически различны, обладают способностью создавать и отражать не только устойчивые личные ресурсы – от физических до интеллектуальных, но и социальные. Такие взаимные отношения между позитивными эмоциями и позитивным опытом предполагают, что со временем эффекты позитивных эмоций накапливаются и служат для побуждения будущих переживаний в положительном русле [Fredrickson, 2001; Seligman, 2000]. Такая цикличность формирует, направляет и регулирует психологическую устойчивость и эмоциональное благополу-

чие личности. Так, изучая ресурсные состояния сознания, В. В. Козлов отмечает, что они «понуждают субъекта к полному выявлению своих способностей, к полной мобилизации себя» [Козлов, 2005, с. 45]. Возможность оставаться в таком потоковом состоянии сознания, по его мнению, обеспечивается умением замечать и находить новые вызовы в той же самой деятельности. Возможность его формирования в любой деятельности становится источником внутреннего роста. Таким образом, позитивное функционирование в профессиональной среде рассматривается нами и как процесс, и как результат. Теоретический анализ и результаты проведенного исследования лежат в основе построения модели и предполагают, что как личные, групповые, так и организационные ресурсы могут играть роль в защите от выгорания и формировании позитивного опыта. Каждый уровень разрабатываемой модели продвигает определенные содержательные и динамические конструкты, которые мы рассмотрим ниже.

Личностный уровень модели позиционируется нами на основе стратегии кумулятивной непрерывности развития личности. Так, изучение причин самоэффективности важно с точки зрения развития устойчивости личности. Самоэффективность определяется как способность использовать личные и профессиональные ресурсы для успешного выполнения любой задачи (М. Akhtar, J. P. Meyer). Люди с высокой самоэффективностью склонны доверять своим способностям, проявляют настойчивость в сложных ситуациях и возникающие проблемы рассматривают как вызовы и возможности для роста [Meyer, 2010]. Построение самоэффективности заключается в рефлексии своих прошлых достижений и осознании важности поддерживающего поведения, в наблюдении за другими, успешно решающими ту же задачу. Самоэффективность и самодетерминация (Э. Деси, Р. Райан, Д. А. Леонтьев) тесно связаны с функционированием внутренней мотивации: поддержание самоэффективности благодаря опыту успеха, пусть даже небольшого, стимулирует продолжение достижения прогресса, вызывает чувство автономии, ответственности за свой выбор и действия [Леонтьев, 2010; Райан, 2003]. Если человек находит свою работу значимой и достаточно сложной, это укрепляет его оптимизм и трудоспособность, следовательно, мотивация специалиста влияет на все рабочее сообщество.

Исследование роли профессиональной идентичности в процессе профессионального развития личности предполагает приобретение новых позитивных ролевых моделей поведения и новых представлений о себе и является множественным, динамичным, реляционным феноменом (С. Мадди, Ю. П. Поваренков, Д. Сьюпер, В. А. Янчук и др.). Этот интегративный процесс развития включает в себя установление основных ценностей, моральных принципов и самосознания [Поваренков, 2002; цит. по: Норсон, 2014, с. 13-25]. Формирование профессиональной идентичности – мера развития, в которой специалист усваивает сложное и самоопределяемое понимание своей профессиональной роли, себя через обратную связь с другими. Субъект-субъектное взаимодействие предоставляет возможности для взаимного согласования идентичностей, вложенных в различные профессиональные контексты, что приводит личность к позитивной жизненной и профессиональной самореализации, субъективному благополучию.

Содержание компонентов личностного уровня обусловлено конструктивным мышлением: различные его аспекты будут оказывать существенное влияние на выполнение задач и адаптацию к изменению их характера. Мы согласны с S. Epstein, что конструктивное мышление помогает сосредотачиваться на текущих задачах, а не на отрицательных эмоциях, сопутствующих выполняемой деятельности. Неудачи не влияют на уверенность, а воспринимаются как важная часть процесса обучения. Развитие конструктивного критического мышления выражается в наличии различных ментальных рамок, которые помогают справляться с негативом, не тратить время на непродуктивные мысли, оставаясь при этом в оптимальном состоянии решения задач [Epstein, 2014]. С точки зрения рассматриваемого феномена в профессиональной деятельности продуктивным является отказ от первоначальной эмоциональной реакции и рассмотрение проблемы и ее решения под другим углом – более оптимистичным, но в то же время реалистичным.

Изучение сильных сторон личности появилось в центре внимания позитивной психологии в последние несколько десятков лет. Сильные стороны можно определить как уже существующие возможности для определенного способа поведения, мышления или чувства, которые являются подлинными и обеспечивают оптимальное функционирование, развитие и производительность личности. Некоторые исследования

(A. Linley, D. Clifton, E. Anderson) показывают, что человек принимает свои сильные стороны как должное, а сосредотачивается на слабостях, отсюда и разочарованность в общей деятельности [Linley, 2004]. Чтобы слабые стороны не стали главенствующей частью личности, необходимо развитие. Один из этапов саморазвития – перенос своих сильных сторон и талантов на реальную действительность и оттачивание мастерства в выбранном деле. Таким образом, выявление, укрепление, адекватное применение сильных сторон личности и использование их поновому может привести к желательным результатам, таким как положительные и поддерживающие социальные отношения, более низкий уровень стресса, улучшенная работа и повышенная субъективность.

Среди результатов, полученных в ходе исследования, наибольший интерес представляет тот факт, что, даже осознавая свои проблемы, человек не готов меняться. Как было сказано выше, ключевым компонентом устойчивости выступает способность гибко реагировать на меняющиеся обстоятельства. Гибкость, в нашем понимании, – это способность приспосабливаться к разным людям и обстоятельствам, а также нешаблонно реагировать на непредвиденные события. Это ценные черты для любого сотрудника и важное качество в определенных профессиях, например, профессиях типа «человек – человек». Эмоциональная гибкость положительно коррелирует с когнитивной гибкостью и психологическим благополучием (S. David, F. W. Bond, P. E. Flaxman). Эмоционально гибкая, адаптируемая личность уверена в том, что может корректировать мысли и действия в зависимости от обстоятельств, и чувствует себя комфортно, расширяя границы [Bond, 2008]. Таким образом, мобильность и готовность к переменам, желание развиваться облегчают адаптацию к изменяющимся требованиям трудовой среды.

Умение расслабляться, избавляться от излишнего эмоционального груза связано с восприятием полноценного отдыха, здорового подхода к выполняемой работе как части процесса восстановления. Стратегиями являются минимизирование или устранение алкоголя и кофеина, соблюдение плана здорового питания, техник расслабления, дыхания.

Подведем итоги вышесказанного. Подсистема конструктов разрабатываемой модели, обеспечивающих формирование позитивного опыта в профессиональной среде на личностном уровне,

представляет собой совокупность следующих характеристик: собственная профессиональная идентичность, признание своей роли; самодетерминация и самоофективность; конструктивное мышление, отказ от шаблонности; эмоциональная гибкость, адаптивность к рабочим ситуациям; умение расслабляться и избавляться от излишнего эмоционального груза здоровыми способами.

Формирование группового уровня в процессе моделирования обусловлено специфическим характером совокупности межличностных переменных, таких как межличностные конфликты, отсутствие эмоциональной поддержки, невежливость и напряженные отношения с коллегами, односторонняя коммуникация со стороны руководства.

Особое значение для настоящего исследования имеют доказательства того, что поддержка со стороны руководителей и коллег может защитить работников здравоохранения от негативного воздействия эмоциональных требований профессии. Утверждалось, что эмоциональная поддержка, толерантность, характеризующаяся наличием близких и доверительных отношений на рабочем месте, может быть особенно полезна в профессиях, которые являются эмоционально стимулирующими [Mogozhanova, 2019]. Мы выделяем несколько объяснений таких эффектов. Ориентация на проговаривание эмоций направлена на переоценку и изменение восприятия ситуации или на получение эмоциональной поддержки от друзей или семьи. Возможность сообщать о личных проблемах и трудностях другим, не опасаясь осуждения, может напрямую снизить риск эмоционального истощения и/или действовать в качестве ресурса, который помогает специалистам справляться с эмоциональными требованиями профессиональной среды. Поддержка со стороны руководства указывает на предоставление неформальных возможностей персоналу в создании пространства для размышлений, в обсуждении эмоциональных реакций на рабочую среду и подтверждении основных ценностей выполняемой работы.

С точки зрения работы в командной среде есть свидетельства того, что сильная и поддерживающая культура команды, климат подлинности, соблюдение рабочей этики могут помочь в выстраивании стабильных личностных и межличностных взаимоотношений и практики повторяющихся позитивных взаимодействий личности в

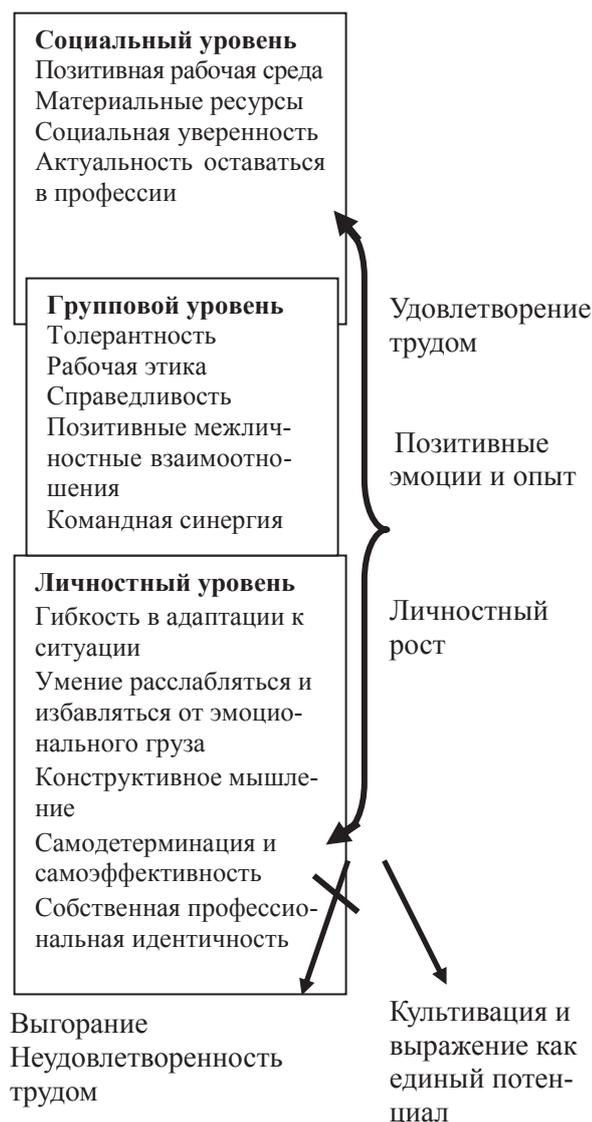
процессе профессиональной деятельности [James, 2008].

Социальный уровень представляет собой элементы характеристик позитивной и здоровой рабочей среды. Рабочее место является важным вкладом в индивидуальное благополучие, в том числе потому, что создает потенциал для позитивных отношений. Поскольку социальные взаимодействия – это средство, с помощью которого выполняется профессиональная социально-экономическая деятельность, организация должна создавать качественные отношения на рабочем месте, совершенствовать материальные ресурсы, развивать социальную уверенность и желание оставаться в профессии. В связи с этим необходимым условием выступают меры по предотвращению и устранению стресса на работе и организационному развитию, направленные на то, чтобы согласовать опыт специалиста на рабочем месте с факторами профессиональной среды, а также сократить разрыв между текущей и желаемой средой. Эта роль состоит в оказании социальной поддержки – помощи, которую организация оказывает специалисту (I. Harris, S. K. Moritzen, C. Robitschek). Инструментальная поддержка относится к тому, что является материальным, например, совершенствование материальных ресурсов. Эмоциональная и информационная поддержка заключается в обсуждении совместных действий, в рамках которых, посредством групповых обсуждений, сотрудники помогают выявлять и определять проблемы в организационной структуре, заблаговременно анализировать свое восприятие психологических, физических и поведенческих проблем, связанных с работой, процессами, политикой, практикой и структурой вознаграждения, а также помогают разрабатывать, внедрять и оценивать успешные решения, обеспечивая социальную уверенность специалиста и позитивную среду отношений [Harris, 2001].

Значимость и ценность профессии рассматриваются нами как ориентир мотивации профессионального поведения и желание оставаться в профессии. Мотивация может быть как внутренней, так и внешней, но ключом к обоим является чувство достижения, связанное с целями и ожиданиями специалиста (E. E. Lawler, C. Worley и др.). Ценности профессии являются отражением личностных, социальных и организационных ценностей, следовательно, внутри организации лежат возможности для роста и развития профессионала через признание ценностей, поощре-

ние развития карьеры, обеспечение поддержки и контроля [Lawler, 2011].

Таким образом, ответственность за позитивное функционирование личности делится между специалистом, организацией и обществом и носит партисипативный характер. Объединение этих элементов графически дает следующую базовую структуру разрабатываемой логической модели (Рисунок 1).



Источник: собственное исследование

Рис. 1. Модель позитивного функционирования в профессиональной среде

Разработанная нами модель демонстрирует, каким образом можно достичь желаемых изменений. Стрелки между элементами указывают на то, что проверка и корректировка – это непрерывный процесс. Вектор развития иллюстрирует дихотомичность этого процесса: его реализация

может иметь как позитивное, так и в негативное направление. Проблема позитивного развития касается не только специалиста, но и профессиональное сообщество и организацию. Реализация модели с ориентацией только на личностный уровень приведет всю систему к временным результатам, если не будут учтены организационные и групповые факторы. В то же время рабочая среда постепенно становится более изменчивой, неопределенной и сложной. Стремясь к успешности, организации требуют от сотрудников устойчивости, инновационности и креативности. При изменении содержания уровней меняются цели сотрудников, их деятельность и ее результаты и, как следствие, сама модель. Следовательно, возможны различные варианты развития, которые могут нарушать сформированное динамическое равновесие или менять его качество. Таким образом, разработанная модель требует смены парадигмы для участников всех уровней и направлена на выявление и продвижение факторов, которые позволяют людям и сообществам процветать.

Как уже упоминалось, профессиональная деятельность системы «человек – человек» тесно связана с непрерывным потоком коммуникации, поэтому возникает проблема повышения уровня ее регуляции и интеграции. Центральным механизмом разработанной модели является реализация диалогического взаимодействия, поскольку потенциал диалога предполагает создание прочной основы позитивных коммуникативных практик с разными сторонами социальной действительности и рассматривается как нечто ценное и продуктивное. При данном подходе подразумевается, что, наряду с определенными личностными качествами, обуславливающими степень овладения профессией, должно уделяться внимание оценке наличного состояния, определяющего, во-первых, возможность понимания жизни в ее многообразных аспектах и контекстах; во-вторых, трансляции своего понимания окружающим другим, без потери этих самых контекстов, доступных автору, но не всегда доступных адресату воздействия. Этот процесс подразумевает, что выражение людьми своих идей через диалог и микродиалог постоянно порождает дискурс (систему идей, установок, убеждений и практик), использует непредубежденность, чтобы найти точки соприкосновения, но не требует полного разрешения всех разногласий или полного достижения общего образа мышления, которые, в свою очередь, формируют как собственные идеи,

так и идеи других, позволяет увидеть себя и другого [Бахтин, 1996]. Таким образом, диалог людей, которые заинтересованы в успехе совместной деятельности, вовлечены и увлечены ею, обеспечивает непрерывный процесс движения и развития организации, обладает неиссякаемой энергией взаимоподпитки и взаимоподдержки.

Заключение. В последние десятилетия многие страны мира взяли ориентацию на гуманизацию профессиональной деятельности, адаптацию трудовой жизни к потребностям человека и рассматривают безопасность и здоровье на рабочем месте как фундаментальное право человека. К сожалению, проблематика эффективности позитивного функционирования недостаточно востребована в профессиональной деятельности системы «человек – человек». К тому же неразработанным остается вопрос о критериях ее оценки и способствующих условиях. Приведенные в статье доводы позволяют теоретически и эмпирически обосновать трехуровневую конструкцию модели формирования позитивного функционирования личности. Главной идеей, заложенной в разработанную модель, является социокультурно-интердетерминистский диалогический подход, который подчеркивает аспект взаимной причинной связи личности, ее активности и среды, проявляющейся в том, что любое изменение в одном аспекте приводит к изменению в других, и это выражается в признании взаимовлияния и взаимообусловленности всех факторов, воздействующих на процесс функционирования исследуемого феномена. Формирование позитивного функционирования предполагает создание среды и культурной составляющей, способствующей расширению горизонтов мировоззрения.

Библиографический список

1. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания. Санкт-Петербург : Питер, 2001. 272 с.
2. Бахтин М. М. Заметки // Собрание сочинений в 7-ми томах. Т. 5. Институт мировой литературы им. А. М. Горького. Москва : РАН, 1996. 351 с.
3. Деркач А. А. Профессиональная субъектность как психолого-акмеологический феномен // Акмеология. 2016. № 1. С. 8-13.
4. Дикая Л. Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека: системно-деятельностный подход. Москва : Институт психологии РАН, 2003. 318 с.
5. Козлов В. В. Интегративная психология – возврат к предмету психологии // Методология и история психологии. 2006. Том 1. Выпуск 1. С. 132-146.
6. Козлов В. В. Психотехнологии измененных состояний сознания: Личностный рост. Методы и техники. Москва : Изд-во Института психотерапии, 2005. 544 с.
7. Кучинский Г. М. Основные направления развития психологической практики // Психологическая практика: проблемы и перспективы : сборник научных трудов. Минск, 2002. С. 8-56.
8. Леонтьев Д. А. Личностное в личности. Личностный потенциал как основа самодетерминации // Psychology-online.net. 2009. URL: <http://i-psy.ru/content/view/87/119/>. Дата доступа: 30.12.2019.
9. Леонтьев Д. А. Психология свободы: к постановке проблемы самодетерминации личности // Психологический журнал. 2000. № 1. С. 1-17.
10. Мазилев В. А. Интегративные тенденции в методологии психологической науки // Развитие психологии в системе комплексного человекознания. Часть 1 / отв. ред. А. Л. Журавлев, В. А. Кольцова. Москва : Институт психологии РАН, 2012. С. 90-96.
11. Метатеория психологического знания: теория и практика : монография / В. А. Янчук [и др.]. Витебск : ВГУ имени П. М. Машерова. 2017. 456 с.
12. Морожанова М. М. Проблема взаимовлияния эмоциональной сферы личности и профессиональной деятельности системы «человек – человек» / М. М. Морожанова, С. Л. Богомаз // Право. Экономика. Психология. 2018. № 3. С. 62-67.
13. Поваренков Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека. Москва : УРАО, 2002. 159 с.
14. Райан Р. М. Теория самодетерминации и поддержка внутренней мотивации, социальное развитие и благополучие / Р. М. Райан, Э. Л. Деси ; науч. перевод Р. А. Вороновой // Вестник Алтайского ГПУ. 2003. № 3-1. С. 97-111.
15. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека / пер. с англ. М. М. Исениной. Москва : Прогресс, 1994. 256 с.
16. Чиксентмихайи М. Поток: Психология оптимального переживания / пер. с англ. Е. А. Перова. Москва : Альпина Нон-фикшн, 2013. 464 с.
17. Юревич А. В. Методология и социология психологии. Москва : ИПРАН, 2010. 286 с.
18. Янчук В. А. Культурно-диалогическая метаперспектива интеграции психологии в условиях неопределенности и конструктивистского многообразия // Методология и история психологии. 2018. Вып. 1. С. 124-154.
19. Mobilis in mobili: личность в эпоху перемен / под общ. ред. А. Асмолова. Москва : Издательский Дом ЯСК, 2018. 546 с.
20. Bauman, Z. Liquid Modernity. Polity, 2000. 240 p.
21. Bond F. W. The influence of psychological flexibility on work redesign: Mediated moderation of a work reorganization intervention / F. W. Bond, P. E. Flaxman,

D. Bunce // Journal of Applied Psychology, 2008. № 93 (3). P. 645-654.

22. Epstein S. Cognitive–Experiential Theory: An Integrative Theory of Personality / S. Epstein. Oxford University Press, 2014. 368 p.

23. Fredrickson B. L. The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions // American Psychologist. 2001. № 56. P. 218-226.

24. Goleman D. Leadership that gets results // Harvard Business Review. 2000. Vol. 78. № 2. P. 78-90.

25. Harris J. I. The comparative contributions of congruence and social support in career outcomes / J. I. Harris, C. Robitschek, S. K. Moritzen // The Career Development Quarterly. 2001. № 4. P. 314-323.

26. Hopson B. The Theory and Practice of Vocational Guidance: A Selection of Readings / B. Hopson, J. Hayes // Pergamon press ltd. 2014. Mode of access: <https://books.google.by/books?id=wuB-bAAQBAJ&pg=PA24&lpg=PA24&dq=Super,+D.+E.+A+Theory+of+Vocational+Development.&source=bl&ots=uEzvNDQWYX&sig=3uI0uBTC44iKavXJg1p48gIKo70&hl=ru&sa=X&ved=0ahUKEwiQ67HDnOvWahWIDZoKHYqUAfg4ChDoAQhHMAU#v=onepage&q=Super%2C%20D.%20E.%20A%20Theory%20of%20Vocational%20Development.&f=false>. Date of access: 18.11.2019.

27. James L. R. Organizational and psychological climate: A review of theory and research / L. R. James, C. C. Choi, P. K. McNeil, M. K. Minton, M. A. Wright, K. Kim // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2008. 17(1). P. 5-32.

28. Lawler E. E. Management Reset: Organizing for Sustainable Effectiveness / E. E. Lawler, C. Worley. Jossey–Bass, 2011. 352 p.

29. Linley A. Positive psychology in practice / ed. A. Linley, S. Joseph. New Jersey: John Wiley & Sons. 2004. Mode of access: <file:///C:/Users/User/Downloads/Leading Well Transformational Leadership and Well-.pdf>. Date of access: 25.11.2018.

30. Meyer J. P. Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda / J. P. Meyer, E. R. Maltin // Journal of Vocational Behavior. 2010. № 77. P. 323-337. Mode of access: http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2010_MeyerMaltin_JVB.pdf. Date of access: 11.01.2020.

31. Morozhanova M. M. Qualitative research of emotional phenomena of professional activity of nurses / S. L. Bogomaz, M. M. Morozhanova // Eunomia Rozwój Zrównoważony – Sustainable Development. 2019. № 1. P. 117-123.

32. Peterson C. Strengths of character, orientations to happiness, and life satisfaction / C. Peterson, W. Ruch,

M. E. P. Seligman // The Journal of Positive Psychology. 2007. № 2. P. 149-156.

33. Seligman M. Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being / M. Seligman. Atria Books. 2011. 368 p.

34. Seligman M. Positive Psychology. An introduction / M. Seligman, M. Csikszentmihalyi // American Psychologist. 2000. № 1. P. 5-14.

Reference list

1. Anan'ev, B. G. O problemah sovremennogo chelovekoznanija = About the problems of modern human consciousness. Sankt-Peterburg : Piter, 2001. 272 s.

2. Bahtin M. M. Zametki = Notes // Sobranie sochinenij v 7–mi tomah. T. 5. Institut mirovoj literatury im. A. M. Gor'kogo. Moskva : RAN, 1996. 351 s.

3. Derkach A. A. Professional'naja sub#ektnost' kak psihologo–akmeologicheskij fenomen = Professional subjectivity as a psychological-acmeological phenomenon // Akmeologija. 2016. № 1. S. 8-13.

4. Dikaja L. G. Psihicheskaja samoreguljacija funkcional'nogo sostojanija cheloveka: sistemno-dejatel'nostnyj podhod = Mental self-regulation of a person's functional state: a systemic-activity approach. Moskva : Institut psihologii RAN, 2003. 318 s.

5. Kozlov V. V. Integrativnaja psihologija – vozvrat k predmetu psihologii = Integrative psychology – a return to the psychology subject // Metodologija i istorija psihologii. 2006. Tom 1. Vypusk 1. S. 132-146.

6. Kozlov V. V. Psihotehnologii izmenennyh sostojanij soznaniya: Lichnostnyj rost. Metody i tehniki = Psychotechnologies of altered states of consciousness: Personal growth. Methods and techniques. Moskva : Izdvo Instituta psihoterapii, 2005. 544 s.

7. Kuchinskij G. M. Osnovnye napravlenija razvitija psihologicheskoy praktiki = Main directions of psychological practice development // Psihologicheskaja praktika: problemy i perspektivy: sbornik nauchnyh trudov. Minsk, 2002. S. 8-56.

8. Leont'ev D. A. Lichnostnoe v lichnosti. Lichnostnyj potencial kak osnova samodeterminacii = Personal in personality. Personal potential as the basis of self-determination // Rpsychology-online.net. 2009. URL: <http://i-psy.ru/content/view/87/119/>. Data dostupa: 30.12.2019.

9. Leont'ev D. A. Psihologija svobody: k postanovke problemy samodeterminacii lichnosti = Psychology of freedom: towards setting the problem of self-determination of the personality // Psihologicheskij zhurnal. 2000. № 1. S. 1-17.

10. Mazilov V. A. Integrativnye tendencii v metodologii psihologicheskoy nauki = Integrative trends in psychological science methodology // Razvitie psihologii v sisteme kompleksnogo chelovekoznanija. Chast' 1 / otv. red. A. L. Zhuravlev, V. A. Kol'cova. Moskva : Institut psihologii RAN, 2012. S. 90-96.

11. Metateorija psihologičeskogo znanija: teorija i praktika = Metatheology of psychological knowledge: theory and practice : monografija / V. A. Janchuk [i dr.]. Vitebsk : VGU imeni P. M. Masherova. 2017. 456 s.
12. Morozhanova M. M. Problema vzaimovlijanija jemocional'noj sfery lichnosti i professional'noj dejatel'nosti sistemy «chelovek – chelovek» = The problem of interaction between the emotional sphere of the personality and the professional activity of the human-human system / M. M. Morozhanova, S. L. Bogomaz // Pravo. Jekonomika. Psihologija. 2018. № 3. S. 62-67.
13. Povarenkov Ju. P. Psihologičeskoe sodержanie professional'nogo stanovlenija cheloveka = Psychological content of a person's professional development. Moskva : URAO, 2002. 159 c.
14. Rajan R. M. Teorija samodeterminacii i podderzhka vnutrennej motivacii, social'noe razvitie i blagopoluchie = Theory of self-detection and support of internal motivation, social development and well-being / R. M. Rajan, Je. L. Desi ; nauch. perevod R. A. Voronovoj // Vestnik Altajskogo GPU. 2003. № 3-1. S. 97-111.
15. Rodzhers K. Vzgljad na psihoterapiju. Stanovlenie cheloveka = A look at psychotherapy. Human formation view of psychotherapy. Formation of the person / per. s angl. M. M. Iseninoj. Moskva : Progress, 1994. 256 s.
16. Chiksentmihaji M. Potok: Psihologija optimal'nogo perezhivaniya = Stream: psychology of optimal experience / per. s angl. E. A. Perova. Moskva : Al'pina Non-fikshn, 2013. 464 s.
17. Jurevich A. V. Metodologija i sociologija psihologii = Methodology and sociology of psychology. Moskva : IPRAN, 2010. 286 s.
18. Janchuk V. A. Kul'turno-dialogičeskaja metaperspektiva integracii psihologii v uslovijah neopredelennosti i konstruktivistskogo mnogoobrazija = Cultural and dialogical metaperspective of psychology integration in conditions of uncertainty and constructivist diversity // Metodologija i istorija psihologii. 2018. Vyp. 1. S. 124-154.
19. Mobilis in mobili: lichnost' v jepohu peremen = Mobilis in mobili: personality in the changing times / pod obshh. red. A. Asmolova. Moskva : Izdatel'skij Dom JaSK, 2018. 546 c.
20. Bauman, Z. Liquid Modernity. Polity, 2000. 240 p.
21. Bond F. W. The influence of psychological flexibility on work redesign: Mediated moderation of a work reorganization intervention / F. W. Bond, P. E. Flaxman, D. Bunce // Journal of Applied Psychology, 2008. № 93 (3). R. 645-654.
22. Epstein S. Cognitive-Experiential Theory: An Integrative Theory of Personality / S. Epstein. Oxford University Press, 2014. 368 p.
23. Fredrickson B. L. The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions // American Psychologist. 2001. № 56. R. 218-226.
24. Goleman D. Leadership that gets results // Harvard Business Review. 2000. Vol. 78. № 2. R. 78-90.
25. Harris J. I. The comparative contributions of congruence and social support in career outcomes / J. I. Harris, C. Robitschek, S. K. Moritzen // The Career Development Quarterly. 2001. № 4. R. 314-323.
26. Hopson V. The Theory and Practice of Vocational Guidance: A Selection of Readings / B. Hopson, J. Hayes // Pergamon press Ltd. 2014. Mode of access: <https://books.google.by/books?id=wuBbAwAAQBAJ&pg=PA24&lpg=PA24&dq=Super,+D.+E.+A+Theory+of+Vocational+Development.&source=bl&ots=uEzvNDQWYX&sig=3uI0uBTC44iKavXJg1p48gIKo70&hl=ru&sa=X&ved=0ahUKEwiQ67HDnOvWAhWIDZoKHYqUAfg4ChDoAQhHMAU#v=onepage&q=Super%2C%20D.%20E.%20A%20Theory%20of%20Vocational%20Development.&f=false>. Date of access: 18.11.2019.
27. James L. R. Organizational and psychological climate: A review of theory and research / L. R. James, C. C. Choi, P. K. McNeil, M. K. Minton, M. A. Wright, K. Kim // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2008. 17(1). P. 5-32.
28. Lawler E. E. Management Reset: Organizing for Sustainable Effectiveness / E. E. Lawler, C. Worley. Jossey-Bass, 2011. 352 p.
29. Linley A. Positive psychology in practice / ed. A. Linley, S. Joseph. New Jersey: John Wiley & Sons. 2004. Mode of access: <file:///C:/Users/User/Downloads/Leading Well Transformational Leadership and Well-.pdf>. Date of access: 25.11.2018.
30. Meyer J. P. Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda / J. P. Meyer, E. R. Maltin // Journal of Vocational Behavior. 2010. № 77. P. 323-337. Mode of access: http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2010_MeyerMaltin_JVB.pdf. Date of access: 11.01.2020.
31. Morozhanova M. M. Qualitative research of emotional phenomena of professional activity of nurses / S. L. Bogomaz, M. M. Morozhanova // Eunomia Rozwój Zrównoważony – Sustainable Development. 2019. № 1. R. 117-123.
32. Peterson C. Strengths of character, orientations to happiness, and life satisfaction / C. Peterson, W. Ruch, M. E. P. Seligman // The Journal of Positive Psychology. 2007. № 2. P. 149-156.
33. Seligman M. Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being / M. Seligman. Atria Books. 2011. 368 p.
34. Seligman M. Positive Psychology. An introduction / M. Seligman, M. Csikszentmihalyi // American Psychologist. 2000. № 1. R. 5-14.