

СЕРГЕЙ М. ШИНГАЕВ (SERGEY M. SHINGAEV*)

Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования, Россия, Санкт-Петербург

ЗДОРОВЬЕ В СИСТЕМЕ ЦЕННОСТЕЙ МЕНЕДЖЕРОВ

Вопросы ценности здоровья и его роли в жизнедеятельности человека неизменно стояли в фокусе внимания ряда российских ученых. Анализ современных научных работ о ценности здоровья у представителей разных профессий показывает, что большинство из них отличается фрагментарностью исследований: либо рассматриваются представители отдельно взятой профессии или группы профессий, например, руководители (Кричевский, 1996; Сущенко, 2002; Авдеева, 2011; Хмарук, Пономарев, 2012; Макгэннон, Макгэннон, 2013), менеджеры (Березовская, 2001), преподаватели вузов (Дудченко, 2003), представители социономических профессий (Богачева, 2010), либо берется отдельно взятый период в жизни и деятельности человека (Васильева, Филатов, 1998; Намятова, 2002; Никифоров, 2006).

Вместе с тем необходимо признать, что ощущается нехватка исследований о ценности здоровья у конкретной взятой профессиональной группы в разные возрастные периоды с различным стажем работы. Это вывело нас на необходимость разработки концепции психологического обеспечения профессионального здоровья специалистов на разных этапах их профессионального пути (от «входа» в профессию, выбора специальности и до «выхода из нее», ухода на пенсию). В качестве выборки исследования нами была взята профессиональная группа – менеджеры.

* Sergey M. Shingaev – Статья подготовлена при финансовой поддержке гранта РГНФ, название гранта «Теоретико-методологические основы ресурсного подхода к психологическому обеспечению профессионального здоровья руководителей» No 15-06-10638.

Профессия менеджера является одной из наиболее перспективных профессий как в современном мире, так и в России. Выбирая этот профессиональный путь, человек неминуемо сталкивается с систематическими психологическими и физическими нагрузками, периодически возникающими стрессовыми ситуациями, ненормированным рабочим днем, неполноценным отдыхом. Все это в совокупности негативно влияет на состояние здоровья менеджеров и уровень их работоспособности.

Однако в этом вопросе зачастую наблюдается парадоксальная ситуация. По нашим данным, полученным в ходе опроса менеджеров высшего и среднего звена российских компаний, 47% опрошенных никак не поддерживают свое здоровье на работе, зачастую даже не задумываясь об этом. В то же время все без исключения менеджеры заявили, что здоровье для их профессиональной деятельности имеет важное значение (Шингаев, 2014).

Здоровье сегодня, к сожалению, не является самостоятельной ценностью для менеджера. Зачастую он не использует даже те знания и навыки, которыми обладает. Состояние здоровья большинства менеджеров характеризуется тем, что резервы здоровья достаточны для поддержания жизнедеятельности в обычном режиме. Превышение же нагрузки, особенно на фоне неопределенности и нестабильности, приводит к быстрому истощению сил, утомлению и дистрессу.

Исходя из этого и определен предмет нашего исследования. *Предметом исследования* выступает здоровье и его место в системе ценностей современного менеджера на разных этапах его профессионального пути.

Отношение менеджеров к здоровью неоднозначное: подавляющее большинство соглашается, что оно необходимо, его следует укреплять и одновременно не прилагает сколько-нибудь заметных усилий в этой области. Многие руководители обладают крепким здоровьем и не задумываются над тем, что будет с их здоровьем через 5–10–15 лет. Большинство не видит связи между здоровьем и эффективностью профессиональной деятельности. Потребность в сохранении и поддержании здоровья у них не актуализирована (Шингаев, 2014).

В диссертации Р.А. Березовской приводятся характерные особенности отношения менеджеров к своему здоровью как к фактору профессиональной деятельности. «На когнитивном уровне: достаточно адекватное представление о сущности здоровья и его роли в осуществлении профессиональной деятельности руководителя. На поведенческом уровне: низкий уровень активности поведения, связанного со здоровьем, и относительно более высокий уровень активности поведения, связанного с профессиональным здоровьем. На эмоциональном уровне: низкий уровень тревожности к ухудшению состояния здоровья. На ценностно-мотивационном уровне: в системе терминальных ценностей менеджеров «здоровье» занимает второе место после «работы (карьеры)». На

самооценочном уровне: более высокая самооценка здоровья в целом, чем профессионального здоровья» (Березовская, 2001, с. 20). Р.А. Березовской установлено, что с возрастом изменяется отношение менеджеров к своему здоровью как к фактору профессиональной деятельности:

С одной стороны, по мере увеличения возраста респондентов ценность здоровья (как терминальная, так и инструментальная) и осознание ответственности за его сохранение (уровень интернальности) возрастают, а, с другой стороны, уровень поведенческой активности, направленной на его поддержание, снижается.

Выявлено, что на эмоциональном и самооценочном уровнях для руководителей старшей возрастной группы характерно проявление психологических механизмов защиты, направленных на маскировку истинных переживаний, связанных со здоровьем.

Установлено также, что для менеджеров младшей возрастной группы характерна более высокая общая (не дифференцированная) самооценка здоровья, чем самооценка профессионального здоровья; а для руководителей старшей возрастной группы наоборот (Березовская, 2001, с. 21).

Отметим также, что рассмотрение здоровья в контексте профессионально-важных качеств (ПВК) менеджера также пока не дает оснований для позитивных выводов. Как известно, попытки выделения профессионально-важных качеств менеджеров предпринимались неоднократно (Шингаев, 2013). Вместе с тем анализ перечней ПВК в американской и европейской модели менеджмента показывает, что в большинство из них здоровье напрямую не включается. В то же время японская модель менеджмента, придающая большое значение человеку в общей системе научной организации труда, наоборот, подразумевает включение в перечень ПВК менеджера здоровья как отдельного и важного качества. Р.Л. Кричевский приводит данные опроса президентов 41 крупной японской компании, которые назвали качества, необходимые, с их точки зрения, менеджерам высшего класса. 46% опрошенных на первое место поставили здоровье и это лидер среди других менеджерских качеств по числу упоминаний. Топ-менеджеры напрямую связывают эффективное руководство со здоровьем: «учитывая чрезвычайно напряженный характер менеджерского труда, вряд ли стоит рассчитывать на успех в нем человека с плохим здоровьем» (Кричевский, 1996).

Российские исследователи в области психологии менеджмента в прямой постановке также не включают здоровье в перечень ПВК менеджеров, и, следовательно, не дают теоретических обоснований для включения здоровья в систему важных ценностей менеджера.

На наш взгляд, здоровье является важным и более того первостепенным качеством менеджера, обеспечивающим эффективное исполнение им своих

функций. Оно включает в себя физический, психический и социальный компоненты, обеспечивает нормальную физическую и умственную работоспособность, хорошее самочувствие, умение справляться с вызовами и требованиями профессиональной среды (Шингаев, 2003, 2013).

Целью нашего исследования являлось рассмотрение системы ценностей современного российского менеджера, определение того места, которое занимает в этой системе здоровье.

ОСНОВНЫЕ ГИПОТЕЗЫ ИССЛЕДОВАНИЯ:

1. Здоровье входит в «пятерку» важнейших ценностей современного российского менеджера, наравне со «счастливой семейной жизнью», «интересной работой», «любовью», «материально обеспеченной жизнью».

2. По мере прохождения менеджером профессионального пути (от «входа» в профессию и до «выхода» из неё) здоровье в системе ценностей занимает все более высокие места.

Задачи исследования: 1) Определить систему ценностей менеджеров и выделить место, занимаемое ценностью «здоровье» в этой системе ценностей; 2) Провести сравнительный анализ системы ценностей менеджеров на разных этапах профессионального пути.

МЕТОДЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

В течение пятнадцати лет (2002-2016) нами проводились эмпирические исследования, связанные с изучением психологических аспектов профессионального здоровья менеджеров на разных этапах их профессионального пути. В рамках отдельно взятого модуля рассматривалась система ценностей менеджеров и место ценности «здоровье» в этой системе. Для этого в эмпирическом исследовании нами использовалась модифицированная методика М. Рокича «Система ценностей-целей и уровень их реализованности». Корреляционный анализ позволил нам выделить связанные именно со здоровьем ценности менеджеров, а также выявить корреляционные связи ценности «здоровье» с семейным положением, полом и возрастом исследуемых.

Выборка. В исследовании участвовали: менеджеры-выпускники высших учебных заведений, работающие по специальности до 2-х лет – 90 человек (40 мужчин и 50 женщин); менеджеры с опытом работы от 5 до 15 лет – 651 человек (291

мужчина и 360 женщин); менеджеры предпенсионного возраста – 56 человек (18 мужчин и 38 женщин).

В группе менеджеров с опытом работы от 5 до 15 лет были выделены топ-менеджеры (136 человек), менеджеры среднего звена (235 человек) и специалисты (280 человек, менеджеры, не имеющие в своем подчинении других сотрудников, это менеджеры по продажам, менеджеры по рекламе и т.п.).

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Наше исследование (табл. 1) выявило систему ценностей современных руководителей высшего и среднего звена, специалистов (в порядке убывания значимости). Как видим, по мере продвижения по карьерной лестнице ценность интересной работы, профессиональной карьеры снижается и вырастает ценность здоровья (Шингаев, 2016).

Таблица 1. Система ценностей современного менеджера

Ценности	Топ-менеджеры	Менеджеры среднего звена	Специалисты
Счастливая семейная жизнь	2	2	2
Интересная работа	4	4	3
Здоровье	1	1	4
Любовь	3	3	1

Источник: данные автора.

Ухудшение здоровья сказывается, по мнению менеджеров, на ценности и доступности ряда жизненных ценностей. Управленцы, оценивающие свое здоровье как плохое, полагают, что одновременно с ухудшением здоровья они теряют общественное признание (уважение окружающих), а также имеют меньше возможностей для проявлений творчества. Вместе с тем снижение самооценки здоровья заставляет менеджеров с большим трепетом относиться к такой ценности, как «Красота природы, искусства, переживание прекрасного».

Здоровье как жизненная ценность у менеджеров положительно коррелирует с такими ценностями, как интересная работа, счастливая семейная, материально обеспеченная, активная и деятельная жизнь, любовь, а также с доступностью переживаний прекрасного. Самая высокая связь (на уровне достоверности

$p < 0,001$) ценности «Здоровье» выявлена с ценностями «Интересная работа» и «Любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком)».

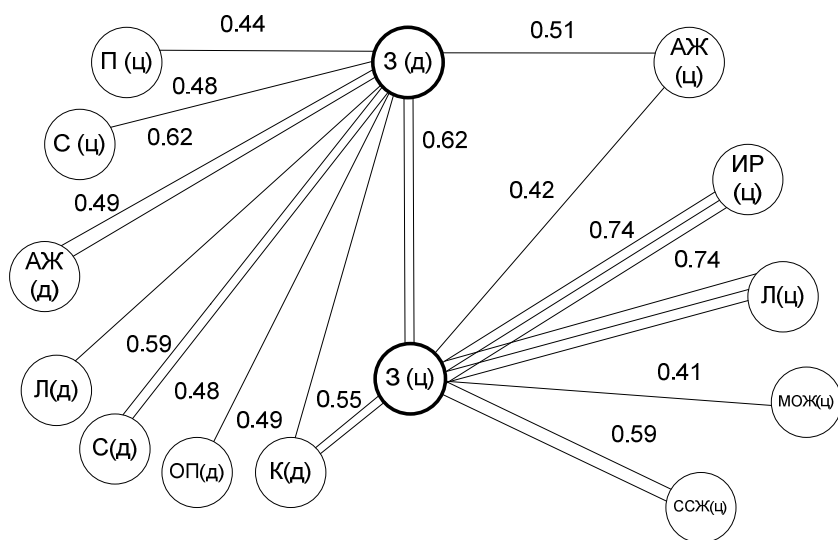
Для женатых (замужних) менеджеров большую ценность представляет любовь как духовная и физическая близость с любимым человеком. Для женщин большее значение имеет ценность «Свобода» (коэффициент корреляции Пирсона $r = 0,31$, уровень достоверности $0,001$).

В ходе исследования респондентам было предложено оценить уровень ценности и уровень реализованности разных сфер жизни (табл. 2). Интересно, что среди ценных сторон жизни здоровье ставится менеджерами на первое место, в то время как по уровню доступности оно занимает третье место.

Таблица 2. Ценность и доступность разных сторон жизни (самооценка менеджеров)

Названия ценностей	Ценность (место)	Реализованность (% / место)
Активная деятельная жизнь	6	66 / 4
Жизненная мудрость	11	47 / 16
Здоровье (физическое и психическое)	1	67 / 3
Интересная работа	4	65 / 5
Красота природы и искусства	18	50 / 15
Любовь	3	69 / 2
Материально обеспеченная жизнь	5	51 / 14
Наличие друзей	7	71 / 1
Общественное признание	15	58 / 10
Познание	12	56 / 12
Продуктивная жизнь	13	57 / 11
Развитие	9	59 / 9
Свобода от внутренних противоречий	10	61 / 7
Счастливая семейная жизнь	2	62 / 6
Счастье других	17	43 / 17
Возможность сделать профессиональную карьеру	14	55 / 13
Творчество	16	41 / 18
Уверенность в себе	8	60 / 8

Источник: данные автора.



З(ц)-здоровье (ценность); З(д)-здоровье (доступность); АЖ(ц)-активная жизнь (ценность); ИР(ц)-интересная работа (ценность); Л(ц)-любовь (ценность); МОЖ(ц)-материально обеспеченная жизнь (ценность); П(ц)-познание (ценность); С(ц)-свобода (ценность); ССЖ(ц)-счастливая семейная жизнь (ценность); АЖ(д)-активная жизнь (доступность); К(д)-красота (доступность); Л(д)-любовь (доступность); С(д)-свобода (доступность); ОП(д)-общественное признание (доступность).

$p < 0.001$ ===== $p < 0.01$ ===== $p < 0.05$ =====

Рис. 1. Корреляционные связи между уровнями ценности и доступности жизненных ценностей менеджеров

Источник: данные автора.

Уровень доступности здоровья имеет положительную корреляционную связь с общественным признанием (уважением окружающих), свободой, любовью, переживанием прекрасного (красоты природы, искусства), активной жизнью, а также с такими ценностями, как свобода и познание (рис. 1).

Анализ корреляционной плеяды свидетельствует о наличии четырех базовых, с точки зрения менеджеров, ценностей, имеющих положительные связи между собой на высоком уровне значимости ($p < 0,001$ и $p < 0,01$): «Здоровье (физическое и психическое)», «Интересная работа», «Любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком)», «Счастливая семейная жизнь» (рис. 2).

Для современных российских менеджеров работа, здоровье, любовь и счастье в семейной жизни взаимосвязанные ценности. Чем более уважительно менеджер относится к своей работе, тем больше внимания он обращает на свое здоровье и ценит семейную жизнь и любовь.

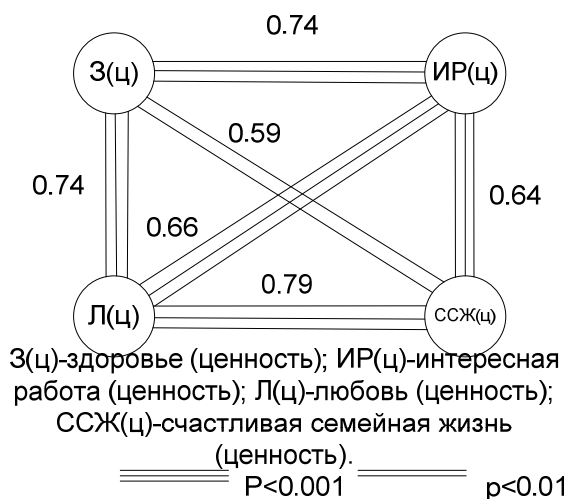


Рис. 2. Корреляционные связи между ценностями менеджеров

Источник: данные автора.

Примечательно, что доступность ценности «Любовь» имеет положительную корреляционную связь (на уровне значимости $p < 0,001$) с доступностью ценностей, имеющих отношение к профессиональной деятельности менеджера: «Интересная работа», «Возможность сделать профессиональную карьеру», а также с доступностью ценностей «Здоровье (физическое и психическое)», «Активная, деятельная жизнь», «Свобода как независимость в поступках и действиях», «Счастливая семейная жизнь».

Обнаружено, что с возрастом снижается ценность фактора «Уверенность в себе, свобода от внутренних противоречий», что объясняется тем, что, как правило, менеджеры старшего возраста уже добились существенных успехов в жизни и им уже не надо так, как в молодости, доказывать что-либо другим, демонстрируя уверенное поведение. Жизненная философия сложилась и не претерпевает глобальных изменений.

Область рассогласования ценности и реализованности прежде всего находится в ценностях «Счастливая семейная жизнь» (по уровню ценности она стоит на втором месте, а по уровню реализованности на практике – на шестом), «Материально обеспеченная жизнь» (соответственно на пятом и четырнадцатом), «Здоровье» (соответственно на первом и третьем). Это может служить основанием для развития процессов, негативно влияющих на профессиональное здоровье менеджера – хочется одного, а в жизни получается иначе. Как защитную

реакцию можно интерпретировать тот факт, что ценность «Наличие друзей», занимающая седьмое место, по уровню реализованности стоит на первом месте.

Показатели реализованности в жизни менеджера таких ценностей, как «Активная деятельная жизнь» ($r = 0,26, p < 0,01$), «Интересная работа» ($r = 0,35, p < 0,001$), «Продуктивная жизнь» ($r = 0,20, p < 0,05$), «Возможность сделать профессиональную карьеру» ($r = 0,27, p < 0,01$) положительно связаны с продолжительностью его рабочего дня; чем больше времени отводит менеджер своей работе, тем субъективно выше он оценивает свои достижения.

Семейные менеджеры (женатые и замужние) большее значение придают ценности «Наличие друзей» ($r = 0,20, p < 0,05$), у них выше уровень реализованности ценности «Любовь» ($r = 0,44, p < 0,001$) и «Счастливая семейная жизнь» ($r = 0,50, p < 0,001$).

Анализ системы ценностей менеджеров в ходе исследования показал, что от года к году меняется уровень важности и уровень реализованности ряда ценностей. В 2002-2004 гг. первая пятерка ценностей выглядела следующим образом: 1) физическое и психическое здоровье, 2) интересная работа, 3) любовь как духовная и физическая близость с любимым человеком, 4) уверенность в себе, 5) свобода от внутренних противоречий и независимость в поступках и действиях. В 2009-2010 гг. ценность «Интересной работы», «Уверенности в себе» и «Свободы» снизилась, на что со всей очевидностью повлиял экономический кризис 2008. В то же время возросло значение «Счастливой семейной жизни» и «Материально обеспеченной жизни». С точки зрения реализованности ценностей «Здоровье» переместилось с седьмого на третье место. Менеджеры стали больше уделять внимание своему здоровью, увеличивать личные инвестиции в поддержание здорового образа жизни, совершенствовать навыки саморегуляции.

Для сравнения разных групп респондентов (молодые менеджеры-выпускники вузов – на этапе профессиональной адаптации, опытные менеджеры на этапах регулярной профессиональной деятельности, предпенсионеры – на этапе «выхода» из профессии) по уровню предпочтений и уровню реализованности ценностей нами был использован однофакторный дисперсионный анализ (использовался критерий Краскала-Уоллиса), который показал статистически достоверные результаты (при $p < 0,05$) касательно отдельно взятых ценностей.

Нами было проведено парное соотнесение выборок по критерию U-Манна-Уитни. Сравнимые выборки различаются статистически достоверно по уровню выраженности признака ($p < 0,05$):

– молодые менеджеры в отличие от опытных менеджеров выше ценят «Любовь», «Возможность сделать профессиональную карьеру»; а опытные менеджеры в свою очередь выше ставят «Жизненную мудрость», «Здоровье», «Красоту природы и искусства»;

– молодые менеджеры в отличие от предпенсионеров выше ценят «Любовь», «Познание», «Возможность сделать профессиональную карьеру»; предпенсионеры в свою очередь выше, чем молодые менеджеры, ставят ценности «Активная деятельная жизнь», «Жизненная мудрость», «Здоровье», «Интересная работа», «Красота природы и искусства»;

– опытные менеджеры в сравнении с предпенсионерами выше ценят «Познание», «Развитие»; предпенсионеры в отличие от опытных менеджеров выше ставят ценности «Активная деятельная жизнь», «Интересная работа».

Сравнительный анализ системы ценностей менеджеров на разных этапах профессионального пути представлен в табл. 3.

Таблица 3. Система ценностей менеджеров на разных этапах профессионального пути

Ранговый ряд ценностей	Молодые менеджеры	Опытные менеджеры	Предпенсионеры
Активная деятельная жизнь	8	8	3
Жизненная мудрость	11	9	7
Здоровье (физическое и психическое)	3	1	1
Интересная работа	7	7	4
Красота природы и искусства	18	18	18
Любовь	1	3	6
Материально обеспеченная жизнь	6	4	5
Наличие друзей	4	5	8
Общественное признание	13	15	10
Познание	14	11	17
Продуктивная жизнь	15	13	11
Развитие	9	6	12
Свобода от внутренних противоречий	12	12	13
Счастливая семейная жизнь	2	2	2
Счастье других	17	16	16
Возможность сделать профессиональную карьеру	10	14	14
Творчество	16	17	15
Уверенность в себе	5	10	9

Источник: данные автора.

Выводы

На основе полученных результатов можно констатировать, что выдвинутые гипотезы подтвердились. Среди ценностей современного российского менеджера здоровье занимает ведущее место наряду со «счастливой семейной жизнью», «интересной работой», «любовью», «материально обеспеченной жизнью», при этом по мере прохождения менеджером профессионального пути (от «входа» в профессию и до «выхода» из неё) здоровье в системе ценностей занимает все более высокие места.

По мере нахождения в профессии происходит трансформация ценностей:

- здоровье выходит на первый план, происходит осознание важности здоровья как общечеловеческой ценности;
- стабильно высокие места важности «Счастливой семейной жизни» подтверждают, что без здоровья и счастья в семье невозможно считать себя счастливым человеком, в том числе в профессии менеджера;
- большее значение имеет активная деятельная жизнь, полнота и эмоциональная насыщенность жизни;
- накапливается жизненная мудрость и осознание ее важности для себя, что связано со зрелостью суждений и здравого смысла, достигаемым жизненным опытом;
- «Любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком)» как жизненная ценность более важна для молодых менеджеров; по мере же взросления влюбленность и любовь уступают место привязанности в семье, в отношениях с близкими и, как следствие, эта ценность смещается с первых мест, но продолжая оставаться в группе ведущих ценностей менеджеров;
- постепенно снижается ценность «Наличие хороших и верных друзей», оставаясь в первой «десятке» ценностей в предпенсионном возрасте;
- также снижается важность ценности «Возможность сделать профессиональную карьеру», что вполне понятно – в предпенсионном возрасте акцент менеджеров переносится на другие ценности, не связанные с профессиональной деятельностью;
- несколько снижается значение ценности «Уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений)», что, видимо, объясняется тем, что с годами и накоплением опыта эта ценность реализуется, ее становится достаточно;
- в целом невысокое место ценности «Общественное признание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе)» говорит о достаточной независимости менеджеров от общественного мнения, ориентации в первую очередь

не на мнение окружающих в выстраивании своей жизни, а на стремление самореализоваться, добиться успехов в иных областях;

– при этом меняется место «Интересной работы» в системе ценностей (с 7 на 4 место);

– «Счастье других» приобретает несколько более важное значение в пенсионной возрасте, что обусловлено заботой о внуках, которым посвящают себя многие пенсионеры;

– относительно стабильные и невысокие места занимают ценности «Познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие)», «Продуктивная жизнь», «Свобода от внутренних переживаний», «Творчество».

На наш взгляд, как сама концепция психологического обеспечения профессионального здоровья, так и вышеперечисленные гипотезы о месте здоровья в системе ценностей могут быть применимы для других профессиональных групп, что мы уже исследовали при сравнении менеджеров и педагогов (Шингаев, 2011).

ЛИТЕРАТУРА

- Авдеева, Т.Г. (2011). *Ценностно-смысловые ориентации личности руководителя*: автореф. дис. ...канд.психол.наук: 19.00.01 / Авдеева Татьяна Геннадьевна. – М. – 24 с.
- Березовская, Р.А. (2001). *Отношение менеджеров к своему здоровью как к фактору профессиональной деятельности*: автореф.дис. ...канд.психол.наук: 19.00.03 / Березовская Регина Анатольевна. – СПб.: СПбГУ, – 23 с.
- Богачева, Т.Ю. (2010). *Здоровье в системе жизненных ценностей современного человека*: дис. ...канд.психол.наук: 19.00.13 / Богачева Татьяна Юрьевна. – М., – 183 с.
- Васильева, О.С., Филатов, Ф.Р. (1998). *Здоровье как интегративная характеристика личности*. Психологический вестник. Вып. 3. - Ростов-н/Д., - С. 412-419.
- Дудченко, З.Ф. (2003). *Психологические особенности поддержания профессионального здоровья (на примере преподавателей вузов)*: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / Дудченко Зоя Фадеевна. – СПб. – 26 с.
- Кричевский, Р.А. (1996). *Если Вы – руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе*. – М.: Дело, – 384 с.
- Макгэннон, Дж., Макгэннон, М. (2013). *Здоровье бизнес-лидера*. – М.: Акваринарная Книга. – 352 с.
- Намятова, И.М. (2002). *Изменение иерархии ценностей труда как условие эффективности профессиональной деятельности при смене профессии*: автореф. дис. ...канд.психол.наук: 19.00.03 / Намятова Ирина Михайловна. – Екб. – 20 с.
- Никифоров, Г.С. (2006). *Психология здоровья*. – СПб.: Питер. – 607 с.
- Сущенко, Т.В. (2002). *Здоровье как жизненная ценность руководителя образовательного учреждения*: автореф.дис. ...канд.пед.наук: 13.00.01, 19.00.07 / Сущенко Тамара Васильевна. – М. – 142 с.
- Хмарук, И.И., Пономарев, Ю.Н. (2012). *Профессиональное здоровье в системе ценностей*

- современного российского руководителя. Ценности и смыслы. – М., Инст-т эффект.техн. – С. 106-114.
- Шингаев, С.М. (2003). *Роль антистрессовых защит в профессиональном здоровье менеджеров*. Материалы научно-практической конференции «Ананьевские чтения-2003». Б.Г.Ананьев и комплексные исследования человека в психологии. – СПб.: СПбГУ, – С. 302-303.
- Шингаев, С.М. (2011). Сравнительный анализ психологических аспектов профессионального здоровья педагогов и менеджеров. *Психология обучения*, 12, 76-86.
- Шингаев, С.М. (2013). *Здоровье как профессионально-важное качество менеджера / Психология развития и стагнации личности в рамках современного общества: материалы I международной научной Интернет-конференции*. Казань, 209-213.
- Шингаев, С.М. (2014). *Психологическое обеспечение профессионального здоровья менеджеров: дисс. ...д-ра психол.наук: СПбГУ.* – 556 с.
- Шингаев, С.М. (2016). Профессиональное здоровье как профессионально-важное качество руководителя. *Научное мнение: научный журнал*. СПб.,14, 114-122.

ЗДОРОВЬЕ В СИСТЕМЕ ЦЕННОСТЕЙ МЕНЕДЖЕРОВ

АННОТАЦИЯ: В статье анализируется система ценностей современного российского менеджера и место здоровья в этой системе. Выделены четыре базовые, с точки зрения менеджеров, ценности: «Здоровье (физическое и психическое)», «Интересная работа», «Любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком)», «Счастливая семейная жизнь». По мере нахождения в профессии происходит трансформация ценностей: здоровье выходит на первый план, происходит осознание важности здоровья как общечеловеческой ценности.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: здоровье, система ценностей, менеджеры, профессиональное здоровье.

HEALTH IN THE VALUE SYSTEM OF MANAGERS

SUMMARY: The article analyzes the system of values of modern Russian Manager and the place of health in this system. Identified four basic, from the point of view of managers, value: "Health (physical and mental)", "Interesting work", "Love (spiritual and physical intimacy with a loved one)", "Happy family life". At least find in the profession the transformation of values: health comes to the fore, there is an awareness of the importance of health as a universal value.

KEYWORDS: health, values, managers, professional health.

ZDROWIE W SYSTEMIE WARTOŚCI MENEDŻERÓW

STRESZCZENIE: W artykule został przeanalizowany system wartości współczesnego rosyjskiego menedżera i miejsce zdrowia w tym systemie. Wyróżnione zostały cztery podstawowe, z punktu widzenia menedżerów, wartości: zdrowie (fizyczne i psychiczne), interesująca praca, miłość (duchowa i fizyczna bliskość z ukochaną osobą), szczęśliwe życie. W miarę przebywania w zawodzie dochodzi do transformacji wartości: zdrowie wychodzi na pierwszy plan, dokonuje się w świadomości zmiana znaczenia zdrowia jako istotnej wartości.

SŁOWA KLUCZOWE: zdrowie, system wartości, menedżerowie, profesjonalne zdrowie.