

РЕГИНА А. БЕРЕЗОВСКАЯ (REGINA A. BEREZOVSKAYA)
Санкт-Петербургский Государственный Университет

УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ СУБЪЕКТНОСТИ ЛИЧНОСТИ КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ВВЕДЕНИЕ

Исследование проблематики здоровья в контексте профессиональной деятельности в настоящее время является одним из приоритетных направлений психологии и составляет основу самостоятельной психологической дисциплины, получившей название *психология профессионального здоровья* (*occupational health psychology*), целью которой является изучение социально-психологических и организационных аспектов сложного динамического взаимодействия между работой и здоровьем человека, а также содействие в создании здоровых рабочих мест (Masik-Frey et al., 2009). Профессиональное благополучие может быть рассмотрено как интегральный критерий профессионального здоровья*, которое определяется как «процесс сохранения и развития регуляторных свойств организма, его физического, психического и социального благополучия, обеспечивающих высокую надежность профессиональной деятельности, профессиональное долголетие и максимальную продолжительность жизни» (Разумов, 1996; с. 26). Профессиональное здоровье, в свою очередь, выступает в качестве системного свойства субъекта деятельности и обеспечивает не только его работоспособность и эффективность, но является условием и предпосылкой сбалансированного профессионального развития специалиста во

* Понятие «благополучие» принято Всемирной организацией здравоохранения в качестве основного критерия здоровья, которое рассматривается как состояние полного физического, умственного и социального благополучия.

всех условиях протекания профессиональной деятельности (Вербина, 2012). В статье будут рассмотрены некоторые теоретические и прикладные вопросы изучения профессионального благополучия с позиций ресурсного подхода, в рамках которого особое внимание уделяется такому личностному ресурсу как субъектность.

Феномен «профессионального благополучия» является относительно новым для психологической науки: в многочисленных исследованиях, представленных в англоязычной литературе, наблюдается существенное разнообразие в терминах, описывающих данный конструкт (*occupational well-being, employee well-being, work-related well-being, job-related well-being, well-being at work/workplace*). При этом следует отметить, что несмотря на широкий спектр теоретических подходов, содержательно связанных с изучением психологического благополучия личности, эта проблема до сих пор не получила целостного и систематического научного анализа в организационном и профессиональном контекстах (Cartwright, Cooper, 2008). Растущий в интерес к изучению проблемы психологического благополучия, начиная с 80-х годов XX века, обусловлен, прежде всего, активно развивающимися экзистенциально-феноменологическим и гуманистическим подходами к изучению личности и различных аспектов ее позитивного функционирования. Дополнительным толчком для развития данной темы стало появление и развитие позитивной психологии, в том числе позитивной психологии профессионального здоровья, в рамках которой ведутся поиски ответов на вопросы о субъективной природе счастья, благополучия и удовлетворенности современных профессионалов (Bakker, Derks, 2010; Linley et al., 2009).

Последовательный переход от исследования профессиональной деятельности к изучению внутренних условий функционирования личности профессионала в континууме от «негативного» (саморазрушающего) до «позитивного» (саморазвивающего) наблюдается и в научных публикациях по психологии труда и организационной психологии (*work and organizational psychology*). Перенос внимания на изучение позитивных аспектов функционирования, сопровождаются увеличением количества исследований тех психологических конструктов, действие которых приводит к положительным последствиям для здоровья человека в организационном и профессиональном контекстах: состояние потока (*flow*), сопричастность работе (*job involvement*), процессуальная мотивация (*intrinsic motivation*), страстная приверженность работе (*passionate commitment*), экстра-ролевое поведение (*extra-role behavior*), организационная лояльность (*organizational commitment*), счастье в работе (*happiness at work*) и другие. Все перечисленные понятия объединяет то, что в их описании присутствуют позитивные установки и позитивные переживания, свя-

занные с деятельностью. Это отражает, с одной стороны, растущий интерес к данной проблематике, а с другой стороны – многообразие принципов и путей исследования, а также неустойчивость концептуального аппарата, который используется в рассматриваемой области.

Профессиональное благополучие может быть определено как результат направленности специалиста на позитивное функционирование в условиях профессиональной деятельности, достигнутого посредством саморазвития личностных качеств, результатом которого является переживание удовлетворенности ее результатами (Минюрова, Заусенко, 2013). Оценка и прогнозирование профессионального благополучия менеджеров, на наш взгляд, предполагает в том числе выделение и изучение влияющих на нее факторов. В нашей работе в качестве такого фактора выступает субъектность личности, выбор которой обусловлен особенностями управленческой деятельности в современных условиях. Следует отметить, что, по мнению ряда авторов, современная социально-организационная ситуация характеризуется высокой степенью неопределенности и изменчивости, обусловленными, прежде всего, объективными процессами глубокой трансформации сферы профессионального труда (Дикая, Журавлев, 2013). Так, например, изменения в характере управленческой деятельности, связанные с существенным повышением требований к гибкости, инновационности, креативности, аутентичности личности руководителя, находят свое отражение в актуализации потребности в развитии субъектных качеств менеджера для его успешной профессионализации; а субъектность выступает как одна из ключевых (системообразующих) управленческих компетенций (Кудрявцева, 2013). Субъектность также может быть рассмотрена как стержневой или «сквозной» интрасубъектный ресурс профессионализма современного руководителя (Сыромятников, 2006).

Обобщая результаты исследований последних лет, следует отметить перспективность такого направления исследований профессионального благополучия как *ресурсный подход*. В психологии профессионального здоровья широкое распространение получили:

– модель рабочих требований и ресурсов (*Job Demands-Resources model, JD-R*), в соответствии с которой любая организационная среда характеризуется определенным набором требований и ресурсов, результатом действия которых может быть как улучшение профессионального здоровья и благополучия (например, увлеченность работой), так и их ухудшение (например, эмоциональное истощение) (Bakker, Demerouti, 2007);

– теория сохранения ресурсов (*Conservation of Resources Theory, COR*), в которой ресурсы определяются как, в основном, осознаваемые субъектом его физиологические, когнитивные, личностные и социально-психологические

качества, обладающие возможностью к приобретению, накоплению, расходованию, развитию и преумножению (Hobfoll, Shirom, 2001).

Доступность и достаточное количество рабочих ресурсов приводит к снижению рабочих требований и связанных с ними физиологических и психологических издержек и, как следствие, к повышению уровня профессионального благополучия. Дефицит рабочих ресурсов или их отсутствия, наоборот, является причиной профессионального стресса и выгорания. Первоначально, в ранней версии модели *JD-R* рассматривались только характеристики рабочей среды. Однако, поскольку большинство психологических подходов предполагает, что поведение человека является результатом взаимодействия между индивидуально-психологическими (личностными) особенностями и факторами окружающей среды, следовало ожидать, что в последние несколько лет интеграция личностных ресурсов в модель станет одним из перспективных направлений ее развития (Demerouti, Bakker, 2011). *Личностные ресурсы* определяются как связанные с жизнеспособностью (*resiliency*) психологические характеристики, которые относятся к способности эффективно справляться с требованиями окружающей среды. Подобно рабочим ресурсам, личностные ресурсы функциональны в достижении целей работы, стимулируют личностный рост и развитие, повышают устойчивость и общий уровень благополучия (Schaufeli W.B., Taris T.W., 2014). Таким образом, профессиональное благополучие имеет множественную детерминацию; а, следовательно, и меры, направленные на его сохранение и укрепление могут быть направлены на развитие различных ресурсов. На наш взгляд, феномен субъектности в этом контексте заслуживает особого внимания.

Субъектность личности. Анализ концептуальных и методологических подходов к изучению субъектности не входит в задачи нашей работы; однако, научный подход предполагает необходимость определения основных понятий. Обобщив точки зрения разных авторов (Абульханова-Славская К.А., Ананьева Б.Г., Асмолова А.Г., Братуся Б.С., Брушлинского А.В., Леонтьева Д.А., Петровского В.А., Рубинштейна С.Л., Слободчикова В.И. и др.), мы выделили основные моменты, важные в контексте рассматриваемой нами темы: 1) субъектность возникает на определенном уровне развития личности и представляет собой ее новое системное качество, которое определяет специфику жизнедеятельности человека; 2) субъектность имеет сложную структуру, ключевым элементом которой является «активность»; 3) субъектность тесно связана с самодетерминацией и самоорганизацией. В англоязычной литературе наиболее близким по содержанию понятием является «*agency*»: способность индивида выступать «агентом» (субъектом) своих действий, способность действовать целенаправленно, самостоятельно, ответственно и рефлексивно в значимых

жизненных ситуациях, в том числе в контексте профессиональной деятельности (Eteläpelto et al., 2013).

Таким образом, основной проблемой, на которую направленно данное исследование, является необходимость выявления взаимосвязи уровня развития субъектности менеджеров и особенностей их профессионального благополучия, ключевым субъективным критерием которого выступает оценка их социально-профессиональной востребованности. Субъектность определяется нами как способность человека к самоуправлению в социальном контексте (Щукина, 2014); а социально-профессиональная востребованность личности (СПВЛ), которая входит в структуру профессиональной Я-концепции и объединяет идеи гедонистического и эвдемонистического подходов к изучению благополучия личности - как многоуровневая динамическая метасистема субъективных отношений личности к себе как к значимому для других профессионалу (Харитоновна, 2014). Изучение особенностей данной взаимосвязи, на наш взгляд, позволяет прогнозировать степень успешности самореализации человека в профессии, так как самооценка профессиональной востребованности характеризует не только процесс, но и результат вхождения человека в профессиональную реальность; что, в свою очередь, позволяет нам подойти к решению ряда вопросов психологического обеспечения профессионального здоровья и благополучия в управленческой деятельности (Березовская, 2012).

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Обратимся к результатам проведенного нами исследования, целью которого было эмпирическое изучение роли субъектности личности в обеспечении профессионального благополучия менеджеров. В качестве гипотезы нами было выдвинуто предположение, что субъектность личности вносит вклад в изменчивость такого критерия профессионального благополучия как социально-профессиональная востребованность личности. Другими словами, высокий уровень развития субъектности является предиктором высокого общего уровня профессиональной востребованности менеджеров. Также нами была сформулирована частная гипотеза, в соответствии с которой предполагалось, что при сравнении с рядовыми сотрудниками уровень развития субъектности и, как следствие, профессиональной востребованности у руководителей будет значимо выше.

Методы и методики исследования. Для решения поставленных задач мы использовали следующие психодиагностические методики: 1) опросник «Социально-профессиональная востребованность личности» Е.В. Харитоновой

и Б.А. Ясько, утверждения которого построены на принципе стандартизованного самоотчета оценки субъективного отношения к себе как значимому для других профессионалу и не имеют непосредственной связи со спецификой какой-либо профессиональной деятельности (Харитонова, 2014); 2) опросник «Уровень развития субъектности личности» М.А. Щукиной для оценки уровня развития и структуры внеситуативной субъектности личности (Щукина, 2014). Достоверность результатов исследования, а также степень их обоснованности подтверждены статистической обработкой полученных данных: дисперсионным, корреляционным и множественным регрессионным анализом.

Выборка исследования представлена работниками научно-исследовательского института, занимающегося проектными разработками и испытаниями энергетического оборудования; общее количество респондентов составило 87 человека. В соответствии с задачами исследования выборка была разделена на две группы: менеджеры (в том числе руководители проектных групп) – 34 человек (39,1%); специалисты (инженерно-технические работники) – 53 человека (60,9%). Все респонденты – мужчины; средний возраст в выборке составил 40,8 лет (от 23 до 56 лет); средний общий стаж работы – 20,1 год; средний стаж работы в данной организации – 14,0 лет.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Описание полученных результатов начнем с общей характеристики социально-профессиональной востребованности менеджеров, которая отражает актуальное отношение личности к себе как значимому для других профессионалу. В целом, следует отметить, что для большинства (56%) опрошенных нами руководителей свойственен гармоничный профиль СПВЛ, сформированный на среднем уровне. Низкий уровень профессиональной востребованности выявлен у 20% менеджеров, принимавших участие в исследовании. Для них свойственно переживание своей профессиональной некомпетентности, неудовлетворенность и негативная оценка результатов профессиональной деятельности, что позволяет говорить о кризисном характере их профессионального становления и о необходимости отнесения этих респондентов к «группе риска», нуждающейся в социально-психологическом сопровождении.

Анализ группового профиля и количества респондентов с высоким, средним и низким уровнем сформированности основных функциональных компонентов СПВЛ показал, что в выборке наблюдается сдвиг распределения в сторону низких показателей по таким конструктам как удовлетворенность степенью реализации профессионального потенциала (35%) и переживание

профессиональной востребованности (29%). Следует также отметить, что по последнему показателю были получены значимые различия при сравнении с группой специалистов ($p < 0,01$). Относительно низкий уровень переживания профессиональной востребованности руководителей, на наш взгляд, может быть объяснен особенностями их карьерного развития в организации, а именно частичной потерей своей квалификации как специалистов в связи с перемещением на управленческую должность. При этом невысокая вероятность дальнейшего карьерного роста менеджеров среднего звена затрудняет формирование их профессиональной идентичности в качестве управленцев и, как следствие, может приводить к негативным изменениям в самооценке своей профессиональной квалификации.

Результаты исследования также показали, что большинство опрошенных менеджеров демонстрируют средний уровень сформированности субъектных моделей поведения, наиболее выраженными атрибутами которых выступают: а) целостность, характеризующая достаточно высокую эффективность интегрированности человека в социальный контекст при соблюдении субъект-субъектных моделей поведения; б) автономность, свидетельствующую о высокой готовности наших респондентов к самоопределению в межличностных отношениях, выделению себя в качестве самостоятельного исполнителя собственных желаний, целей и потребностей.

При сравнении с группой специалистов были получены значимые различия по такому атрибуту субъектности как «самоценность – малоценность», который характеризует степень самодостаточности поведения человека ($p < 0,01$). Более выраженная ориентация на установки социальной среды у руководителей, вероятно, может быть объяснена тем, что поднимаясь по управленческой лестнице, они становятся более зависимыми от мнения как вышестоящего руководства, от которого зависит возможность их дальнейшего карьерного продвижения, так и от мнения подчиненных. Выявленные различия также могут быть связаны с большим стажем работы в организации, что способствует образованию более прочных межличностных отношений с другими сотрудниками, которые, в свою очередь, могут опосредовать принимаемые руководителем решения. Таким образом, в поведении менеджеров чаще наблюдаются объектные стратегии поведения, проявляющиеся в том, что человек действует с оглядкой на то, как его оценят окружающие.

В соответствии с задачами исследования нами был проведен корреляционный анализ с использованием коэффициента Спирмена, результаты которого показали, что между показателями общего профессионального самоотношения и общим уровнем развития субъектности ($r = 0,632$; $p < 0,01$), а также ее атрибутами имеются положительные взаимосвязи ($p < 0,05$). Другими слова-

ми, установлена совместная изменчивость изучаемых переменных: чем выше уровень развития субъектности, тем выше общий уровень СПВЛ менеджеров; и, наоборот, высокий уровень сформированности у руководителей системы отношений к себе как значимому для других профессионалу может привести к более частому обращению к субъектным моделям поведения.

С научной точки зрения, простое установление связи между двумя переменными не означает существования причинно-следственных отношений. Оно просто указывает, что две переменные (в нашем случае – это субъектность личности и СПВЛ) взаимосвязаны между собой в большей степени, чем это можно ожидать при случайном совпадении. Тем не менее, опираясь на основные положения концепции Е.В. Харитоновой, в соответствии с которыми СПВЛ порождается ее способностью к своевременному проявлению активности, мы предположили, что высокая самооценка общего уровня СПВЛ является следствием высоких показателей развития субъектности личности. Для проверки этой гипотезы в работе применялся множественный регрессионный анализ с использованием пошагового метода.

В результате регрессионного анализа получена модель, в соответствии с которой 52% ($R^2 = 0,523$) изменчивости общего уровня СПВЛ руководителей (зависимая переменная) могут быть объяснены такими предикторами как опосредствованность ($\beta = 0,506$) и активность ($\beta = 0,309$). При этом наибольший вклад в изменчивость вносит такой атрибут субъектности как опосредствованность, который характеризует сформированность навыков самоуправления, развитые способности к планированию действий, необходимых для достижения значимых целей, а также к прогнозированию их последствий.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, полученные результаты подтвердили общую гипотезу исследования о том, что субъектность личности вносит вклад в изменчивость такого критерия профессионального благополучия как социально-профессиональная востребованность личности. При этом частная гипотеза о значимо более высоком уровне развития субъектности и руководителей не получила подтверждения. Тенденция к отходу от субъектной позиции и более частого использования объектных моделей поведения, выявленная в группе руководителей, требует дальнейшего изучения и уточнения. Перспективы исследований, на наш взгляд, могут быть связаны, во-первых, с переходом на другой уровень анализа проблемы: от интроанализа механизмов и факторов активизации личностных ресурсов социально-профессиональной востребованности

к мезоанализу различных моделей формирования благоприятных условий по рациональному использованию профессиональных компетенций и актуализации потенциальных возможностей сотрудников в организации (Харитоновна, 2014). А, во-вторых, с изучением динамики актуализации субъектности личности как ресурса ее профессиональной востребованности в разные периоды профессиогенеза (Толочек, Журавлева, 2015).

Обобщая результаты функционального анализа социально-профессиональной востребованности руководителей, следует отметить, что в качестве актуализированного механизма ее становления выступает механизм мобилизации профессиональных знаний, умений и опыта (профессиональная компетентность); при этом основными барьерами являются выученная беспомощность, связанная с недостаточно сформированными механизмами своевременной оценки и управления ресурсами, и переживание невозможности профессиональной самореализации. Выявленные закономерности дают возможность прогнозировать успешность реализации человека в профессии и могут быть применены в профессиональном консультировании.

При этом ценную информацию для решения задач консультирования дает знание индивидуального профиля СПВЛ, которое может быть положено в разработки индивидуальной траектории достижения профессиональной востребованности (Харитоновна, 2014). Особое внимание необходимо уделять «группе риска», в которую входят руководители с акцентуированным профилем профессиональной востребованности или с его низким общим уровнем (по данным, полученным на нашей выборке, к группе риска могут быть отнесены около 35% опрошенных). Выбор превентивно-коррекционных воздействий также должен учитывать особенности профиля субъектности личности, рассматриваемой как психологическая особенность, в качестве основной функции которой выступает не только самоуправление, но и управление как таковое (Щукина, 2014).

В заключении отметим, что проблема психологического обеспечения профессионального благополучия сотрудников сложна и недостаточно исследована. Необходимость и эффективность профилактических мер для поддержания здоровья является общепризнанной. Однако, к сожалению, до сих пор в России крайне мало исследований, в которых бы рассматривались вопросы разработки, реализации и оценки эффективности программ вмешательства в контексте позитивно-ориентированных организационно-психологических подходов (*positive organizational behavior; positive organizational scholarship*), целью которых является улучшение психологического благополучия на рабочем месте. Но на примере зарубежных исследований мы видим тенденцию, которая заключается в том, что в последние несколько лет особое внимание

уделяется разработке и реализации организационных программ вмешательства, ориентированных на сохранение и укрепление профессионального здоровья и благополучия (*workplace health promotion interventions, salutogenic organizational health interventions*), которые приходят на смену широко распространенным до этого программам стресс-менеджмента (Bauer, Jenny, 2013).

ЛИТЕРАТУРА

- Bakker A.B., Demerouti E. The job demands-resources model: State of the art // *Journal of Managerial Psychology*. 2007. Vol. 22. Iss. 3. pp. 309-328.
- Bakker A.B., Derks D. Positive Occupational Health Psychology. In: S. Leka, J. Houdmont (Eds.), *Occupational health psychology: A key text*. Oxford: Wiley-Blackwell, 2010. pp. 194-224.
- Bauer G.F., Jenny G.J. (Eds.) *Salutogenic organizations and change: The concepts behind organizational health intervention research*. Springer Publication, New York, London, 2013.
- Cartwright S., Cooper C.L. (Eds.) *The Oxford Handbook of Organizational Well Being*. Oxford: Oxford University Press, 2008.
- Demerouti, E., Bakker, A.B. The Job Demands-Resources model: Challenges for future research // *South African Journal of Industrial Psychology*. 2011. V. 37, pp. 1-9.
- Eteläpelto A., Vähäsantanen K., Hökkä P., Paloniemi S. What is agency? Conceptualizing professional agency at work // *Educational Research Review*, 2013. V. 10. pp. 45-65.
- Fullagar C., Kelloway E.K. New Directions in Positive Psychology: Implications for a Healthy Workplace. In: Houdmont J., Leka S. and Sinclair R.R. (Eds.) *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice*. Chichester, UK: John Wiley & Sons, Ltd, 2012. Vol. 2. pp. 146-161.
- Hobfoll S.E., Shirom A. (2001). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. In: Golembiewski R.T. (Ed.) *Handbook of organization behaviour*. 2nd rev. ed. New York, NY: Dekker, 2001. pp. 57-80.
- Linley P.A., Harrington S., Garcea N. (Eds.) *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*. Oxford: Oxford University Press, 2009.
- Macik-Frey M., Quick J., Nelson D. Occupational health psychology: from preventive medicine to psychologically healthy workplaces. In: Antoniou A.-S.G., Cooper C.L., Chrousos G.P., Spielberger C.D. and Eysenck M.V. (eds.) *Handbook of Managerial Behavior and Occupational Health*. Cheltenham: Edward Elgar, 2009. pp. 3-20.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In: Bauer G., Hämmig O. (Eds), *Bridging occupational, organizational and public health*. Dordrecht: Springer, 2014. pp. 43-68.
- Березовская Р.А. Психология профессионального здоровья за рубежом: современное состояние и перспективы развития // *Психологические исследования*. 2012. Т. 5. № 26. С. 12 URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2012v5n26/761-berezovskaya26.html>.
- Вербина Г.Г. Психолого-акмеологическая концепция развития профессионального здоровья специалиста: монография. Чебоксары: Изд-во Чувашского ун-та, 2012.
- Дикая Л.Г., Журавлев А.Л. (Ред.) *Личность профессионала в современном мире*. М.: Институт психологии РАН, 2013.
- Кудрявцева Е.И. *Управленческие компетенции как субъектные технологии обеспечения*

- управленческой компетентности // В мире научных открытий. 2013, № 11.4(47). С. 226-244.
- Минюрова С.А., Заусенко И.В. Личностные детерминанты психологического благополучия педагога // Педагогическое образование в России. 2013. № 1. С. 94-101.
- Разумов А.Н., Пономаренко В.А., Пискунов В.А. Здоровье здорового человека (Основы восстановительной медицины) / под ред. В. С. Шинкаренко. – М., 1996.
- Сыромятников И.В. Психология профессиональной субъектности управленческих кадров. Монография. М., 2006.
- Толочек В.А., Журавлева Н.И. Динамика актуализации психологических ресурсов субъектом на протяжении профессиональной карьеры // Психологический журнал. 2015. Т. 36, № 1. С. 91-107.
- Харитонов Е.В. Психология социально-профессиональная востребованность личности: монография. М.: Институт психологии РАН, 2014.
- Щукина М.А. Субъектный подход к саморазвитию личности: возможности теоретического понимания и эмпирического изучения // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2014. Т. 11. № 2. С. 7-22.

**УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ СУБЪЕКТНОСТИ ЛИЧНОСТИ КАК РЕСУРС
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ
В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

АННОТАЦИЯ: Целью исследования является выявление взаимосвязи уровня развития субъектности российских менеджеров и оценки их социально-профессиональной востребованности, которая выступает в качестве субъективного критерия их профессионального благополучия и определяется как метасистема отношений личности к себе как к значимому для других профессионалу. Полученная регрессионная модель ($R^2 = 0,523$) показала, что предикторами высокого уровня профессиональной востребованности руководителей являются такие атрибуты субъектности как сформированные навыки самоуправления и высокий уровень активности личности. Также было установлено, что по сравнению с рядовыми сотрудниками менеджеры демонстрируют тенденцию к более частому использованию объектных моделей поведения. Рассматривается роль субъектности как психологического ресурса сохранения и поддержания профессионального благополучия; представлены направления дальнейших исследований.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: психология профессионального здоровья, субъектность, профессиональное благополучие, социально-профессиональная востребованность личности, ресурсный подход, управленческая деятельность.

**POZIOM ROZWOJU PODMIOTOWOŚCI
JAKO JEDEN Z ZASOBÓW DOBROSTANU ZAWODOWEGO
W DZIAŁALNOŚCI KIEROWNICZEJ**

STRESZCZENIE: Celem badania było ustalenie związku pomiędzy poziomem rozwoju podmiotowości menedżerów rosyjskich a oceną przeżywania subiektywnego znaczenia wykonywanego zawodu, które występuje jako subiektywne kryterium dobrostanu zawodowego i które określone zostało jako układ nadrzędny w strukturze postaw osobowości wobec siebie w znaczeniu ważnego dla innych fachowca. Otrzymaany model regresji ($R^2 = 0,523$) pokazuje, że predyktorami wysokiego

poziomu przeżywania subiektywnego znaczenia wykonywanego zawodu wśród kierowników są następujące atrybuty podmiotowości: ukształtowane nawyki kierowania sobą oraz wysoki poziom aktywności osobowości. Udowodniono, że menedżerowie w odróżnieniu od innych szeregowych pracowników częściej wykazują tendencję do przedmiotowych modeli zachowań. Analizowana jest rola podmiotowości jako jednego z zasobów psychicznych w podtrzymywaniu i wspieraniu dobrostanu zawodowego; przedstawiono kierunki dalszych badań w tym zakresie.

SŁOWA KLUCZOWE: psychologia zdrowia zawodowego, podmiotowość, dobrostan zawodowy, przeżywania subiektywnego znaczenia wykonywanego zawodu, podejście zasobowe, działalność menedżerska.

AGENCY AS A RESOURCE OF JOB-RELATED WELL-BEING IN MANAGERIAL WORK

SUMMARY: The study addresses the improving of job-related well-being among Russian managers and analyzes the role of agency ("subjectivity") in this process. As a criterion of occupational well-being is considered a self-assessment of the level of professional demand which is defined as meta-system of person's subjective attitudes to him/herself as significant professional for others. We received the stepwise linear regression model according which advanced self-management skills and high level of activity have statistically reliable influence on general index of managers' professional demand ($R^2 = 0,523$). It was also found that managers tended to move to the more frequent use of the object-oriented behaviors than employees. The significance of focus on agency as one of the personal resources for occupational well-being promotion and the areas of future research are discussed.

KEYWORDS: occupational health psychology, agency (subjectivity), job-related well-being, professional demand, resource approach, managerial work.