

АКМЕОЛОГИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Akmeology of security of professional activity professional activity

УДК 159.9

ВЗАИМОСВЯЗЬ БЕЗОПАСНОСТИ ПСИХИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ И ВНУТРИКОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ (НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЯ ОФИЦИАЛЬНОГО АВТОМОБИЛЬНОГО ДИЛЕРА)

Казakov Юрий Николаевич – доктор медицинских наук, профессор, Академия при Президенте РФ (РАНХиГС), профессор кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности; e-mail: kazakov.y.n@yandex.ru

Протопопов Александр Михайлович – аспирант, Академия при Президенте РФ (РАНХиГС); e-mail: protopopov@fkmotors.ru

АННОТАЦИЯ

В статье рассматривается зависимость безопасности психического здоровья автослесаря от внутрикорпоративной культуры в производственном коллективе предприятия официального автомобильного дилера и методы применения акмеологических технологий увеличения его профессионального долголетия.

Ключевые слова: акмеология, «акмеологичность зарождающейся организации», психическое здоровье, баланс, автослесарь, руководитель.

Важным элементом интеграции технологий сохранения профессионального здоровья на предприятии автомобильного дилера является акмеологический подход к вопросам корпоративной безопасности на таком предприятии. «Здоровье является одним из условий эффективной профессиональной деятельности [14, с. 88]». Провозглашенный «принцип непрерывности научения здоровому образу жизни и готовности к стрессорам [3, с.11]» невозможен без соответствующей внутрикорпоративной среды. В такой постановке «системообразующим фактором безопасности профессионального здоровья является безопасность на производстве и в социуме [4, с. 54]», что также подчеркивает важность системной работы с профессиональными коллективами. Однако «для высокой надежности профессиональной деятельности работнику необходим соответствующий уровень профессионального здоровья [15, с. 12]», а «наиболее важным критерием психического здоровья является психическое равновесие [10, с. 56]». «Акмеологическое воздействие – это интегративное влияние, направленное прежде всего на оптимизацию личностного и профессионального развития человека, его самореализацию [5, с. 51]». На поиск такого психического равновесия внутри производственных коллективов предприятия официального автомобильного дилера и направлено данное исследование.

«Выявленные психолого-акмеологические основания продуктивной жизнедеятельности предприятия могут лечь в основу ее оптимизации, позволят разработать эффективную психолого-акмеологическую систему ее обеспечения и гарантировать повышение продуктивности жизнедеятельности организации [2, с. 8]», ведь «профессия – это не только работа или квалификация, или общность людей, профессия – это и образ жизни [7, с. 21]».

Эта проблема не подвергалась пока целостному и систематическому научному анализу и прежде всего в отношении ее главного предназначения – обеспечения качества жизнедеятельности предприятия автомобильного дилера.

С целью выработки рекомендаций по подготовке и поддержанию оптимального баланса в коллективах автослесарей были проведены исследования.

Объектом исследований являются четыре самостоятельных коллектива автослесарей, работающих на двух станциях технического обслуживания в сменном графике, возглавляемых начальниками смен.

В исследовании участвовали 146 автослесарей, принятых в компанию с 1999 по 2012 годы, как работающих по настоящее время, так и ушедших из компании (табл.).

Таблица

Динамика отбора и закрепления в профессии автослесарей предприятия официального дилера

Годы приема	Период отработанного времени для уволенных автослесарей										Работают в настоящее время
	Кол-во принятых автослесарей	Менее года	1 год	2 года	3 года	4 года	5 лет	6–7 лет	8–9 лет	10 лет и более	
1999	6							2		1	3
2000	2							1			1
2001	3				1	1		1			0
2002	13				4	1		3	3		2
2003	6	2	1		2						1
2004	7	1	1	1	2						2
2005	11	3	2	1			1	1			3
2006	12	5	1				1	2			3
2007	21	7	1	3	1	1	1				7
2008	29	11	5	2	3	1					7
2009	2		2								0
2010	9	3	1	2							3
2011	9	6	1								2
2012	16	5									11
Итого	146	43	15	9	13	4	3	10	3	1	45

Данная таблица подтверждает наличие в развитии организации периода, названного нами «акмеологичностью зарождающейся организации». Это понятие перекликается с исследованиями по командообразованию, когда «команды вырабатывают свой собственный уникальный подход для “подзарядки” энергией и поддержки друг друга, а так же для развития честных и доверительных отношений [11 с. 35]». В период с 1999 по 2002 г. формирование коллективов не было заформализовано, происходило по дружеско-рекомендательным принципам, стажеры на работу не оформлялись, приходили, пробовали, если подходили коллективу, оставались и работали достаточно длительное время. В конце 2002 г. была произведена реорганизация предприятия, созданы постоянные кол-

лективы производственных смен, определены должностные обязанности автослесарей и их руководителей, оформление трудовых отношений приведено в соответствие с требованиями трудового законодательства. Период акмеологичности зарождающейся организации закончился и, как видно из таблицы, начиная с 2003 г., практически половина автослесарей не проходит испытательного срока или не желает связывать себя с данной профессией на длительный срок.

Исходя из рис. и табл. видно, что один из трех автослесарей уходит из профессии в первые полгода работы. Как правило, это работники, которые не имели стажа работы в профессии после окончания профильного колледжа или института, а также студенты выпускных курсов вузов. Для них это чаще всего первый опыт определения себя в профессии.

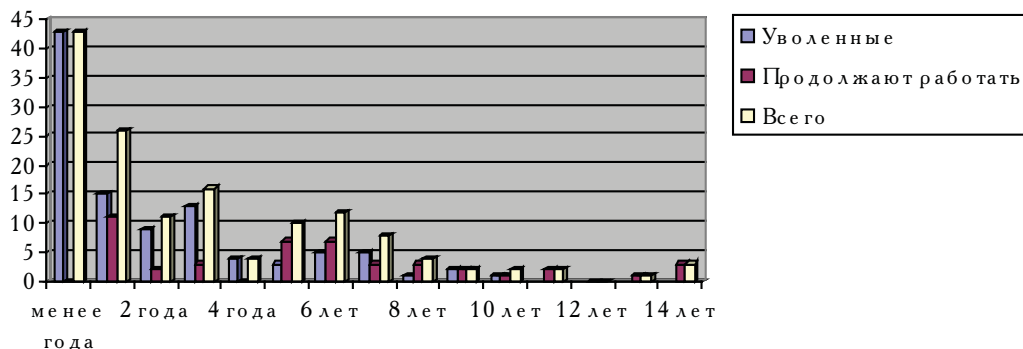


Рис. Соотношение принятых и уволенных автослесарей в зависимости от проработанного времени на предприятии официального автодилера

Такое количество уходящих на первом этапе является нормальным отсевом случайных людей в массовой профессии.

В период от полугода до двух лет работники втягиваются в профессию, достаточно быстро прогрессируют в профессиональном развитии, и, как следствие, соотношение увольняемых к остающимся становится 1.3, 1.4/1.

В период от двух до четырех лет идет значительное превышение уходящих из профессии к остающимся. Это и есть тот период, в который необходимо применение акмеологических технологий безопасности психического здоровья автослесарей. С пятого года работы и далее количество автослесарей, остающихся в профессии, превышает количество уходящих из нее.

Следовательно, чем больше в коллективе автослесарей работников, перешедших рубеж 5–7-летнего стажа, тем меньше текучесть среди вновь приходящих работников, так как «сам человек, становясь акмеологом для самого себя, сможет при необходимом уровне компетентности регулировать проявления рассогласований в своем развитии... [8, с. 27]».

Кроме того, «достигается актуализация внутренних резервов личности, позволяющих на новом уровне подойти к существующим проблемам и найти оптимальный путь их решения [12, с. 14]».

Методом наблюдений, экспериментов и практического использования выработаны рекомендации применения акмеологических технологий для руководителей автослесарей, с целью преимущественного развития отдельных психических функций в зависимости от стажа работы последних:

1) Ученик автослесаря от 3 месяцев до 1 года. Зависит от природных качеств, стартовых навыков и желания работника. На этом этапе основным мотивом является «научение как особый вид деятельности, то есть овладение знаниями и навыками является не только результатом, но и целью» [13, с. 458]. Применимы акмеологические технологии для поддержания интереса к обучению, освоению специальности, а также формирование «профессионального самосознания как личностного образования, принадлежащего автослесарю; сознание своей принадлежности к определенной профессиональной общ-

ности; знание о степени своего соответствия профессиональным эталонам; знание о степени своего признания в профессиональной группе; знание о слабых и сильных сторонах и путях самосовершенствования [9, с. 46]». Инструментами оценки являются качество и скорость освоения навыков по обслуживанию автомобилей.

2) Автослесарь – предела совершенствованию в данной профессии нет, но на первом этапе, который длится 1–3 года, наблюдается конфликт мотиваций, когда можно делать все больше и больше простой работы, но качественно, получая при этом все более возрастающую денежную компенсацию. Необходимо обращать внимание на регуляторные функции таких психических структур и механизмов, как «жизненные цели», «жизненные планы», «жизненные программы», «жизненная перспектива» [6, с. 8]. Далее у него выбор – продолжить ускорение в работе, но пренебрегая качеством; либо осваивать более сложные операции в ущерб заработанным нормо-часам, но стремясь перейти на более высокий профессиональный уровень. Некоторые из автослесарей, «для которых основной смысл жизни – эгоистическое обладание, на первых порах могут даже успешно адаптироваться к профессиональной деятельности, но затем быстро наступает стагнация, и они останавливаются в профессиональном росте [1, с.17]». На этом этапе акмеологические технологии направляются на то, чтобы автослесарь, достигнув примерно 80% от своего потолка на первом этапе, сам пришел бы к выводу о необходимости повышения квалификации. Второму этапу, которого достигают большинство автослесарей, не заявляющих о карьерных амбициях, можно посвятить всю профессиональную жизнь, следовательно, именно на них работодатель направляет акмеологические технологии для максимального продления их профессионального долголетия. Мотивация работника заключается в стабильности и уверенности в завтрашнем дне. Такие работники связывают свои долговременные жизненные планы с работой именно у данного работодателя, поэтому кроме стабильности для них важно уважение коллектива и руководства, признание их профессионализма, самознание того, что в клиентской среде о нем говорят как квалифицированном специалисте и рекомендуют его друзьям и знакомым. Для поддержания данной категории работников целесообразно организовывать мероприятия по чествованию работника (например 5–10–15 лет работы в компании; «Лучший по профессии по итогам года»; сбор положительных отзывов от клиентов и объявление благодарности в торжественной обстановке). Кроме того, в повседневной деятельности давать знать работнику, что к его мнению прислушиваются, спрашивая и учитывая его мнение по вопросам, касающимся трудовой деятельности.

3) Третий – автослесарь-диагност. Актуальны все технологии, применяемые к автослесарю по ремонту и обслуживанию автомобилей. Добавляется следующее: в этой квалификационной категории важно определить, будет ли работник чувствовать себя реализованным в роли наставника начинающих автослесарей (стажеров) или захочет остаться специалистом, который хочет отвечать только за себя и сделанную только собой работу. Исходя из этого и строить работу. Для наставников важны достижения учеников, поэтому с ними надо советоваться по продвижению их подопечных в работе, подключать в качестве экспертов, когда бывшие ученики проходят аттестацию, рассматриваются на повышение квалификации или идет разбор ошибок, сделанных при ремонте и обслуживании автомобилей. Эту категорию работников целесообразно направлять на дорогостоящее обучение по повышению квалификации, так как они смогут обучить других работников. Для высококвалифицированных индивидуалистов можно выделить отдельное рабочее место, персональный инструмент и доверять им самые сложные случаи. При этом надо быть готовым к тому, что в любой момент такой специалист может заявить об уходе, проверяя самого себя на исключительность. Правильным решением является подготовка второго специалиста, готового на 70–80% по отношению к первому и желающего занять место первого. В данной ситуации здоровая конкуренция будет способствовать тону к работе и, как следствие, поддержанию профессионального здоровья на должном уровне.

Данное исследование представляется взаимовыгодным как для работодателя, заинтересованного в как можно более длительной эксплуатации все более опытных автослесарей,

так и для конкретного автослесаря, который чем дольше работает в профессии, тем с меньшими психическими и физическими затратами выполняет свои трудовые обязанности.

ЛИТЕРАТУРА

- [1]. *Бодалев А.А.* О смысле жизни человека, его акме и других образованиях и их взаимосвязи // Акмеология. 2004. № 1.
- [2]. *Бусыгина И.С.* Корпоративная безопасность как акмеологическое основание продуктивной жизнедеятельности организации: Автореф. дисс. ... докт. пед. наук. М.: Изд-во РАГС, 2010.
- [3]. *Казakov Ю.Н.* Психология безопасности; формирование здоровья личности. Ч. 1–2. Кн. 1. М.: Изд-во РАГС, 2007. 155 с.
- [4]. *Казakov Ю.Н. Волик Д.О.* Интеграция аутосанаций безопасности профессионального здоровья (готовность к фрустрирующим состояниям). М.: МПГУ РАСН, 2010. 468 с.
- [5]. Маркин В.Н. Акмеологическая компетентность психолога // Акмеология. 2003. № 1.
- [6]. *Карпинский К. В.* Личность как субъект жизни с позиций смыслового подхода // Акмеология. 2003. № 4.
- [7]. *Климов Е.А.* Акмеологические проблемы профессиональной деятельности // Акмеология. 2005. № 1.
- [8]. *Маркова А.К.* Неравномерность и гетерохронность психического и профессионального развития // Акмеология. 2001. № 1.
- [9]. *Москаленко О.В.* Профессиональное самосознание личности // Акмеология. 2004. № 3.
- [10]. *Никифоров Г.С.* Психология здоровья. СПб., 2003. 607 с.
- [11]. *Огнев А.С.* Акмеологические основы командообразования // Акмеология. 2004. № 3.
- [12]. *Перельгина Е.Б.* Акмеологические резервы оптимизации имиджа как феномена интересного взаимодействия // Акмеология. 2003. № 3.
- [13]. *Рубинштейн С.Л.* Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2000. 712 с.
- [14]. *Секач М.Ф., Смилык И.М.* Психология здоровья руководителя // Акмеология. 2004. № 3.
- [15]. *Щетинин А.Н., Потеряева Е.Л., Никифорова Н.Г.* Профессиональное здоровье. Новосибирск: НИИЖТ, 2010. 184 с.

MUTUAL SECURITY OF MENTAL HEALTH WORKERS AND CORPORATE CULTURE OF THE COMPANY IN THE OFFICIAL CAR DEALER

Yuri N. Kazakov – MD, Professor, The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPА), The professor of the Department of the acmeology and psychology of professional activity; e-mail: kazakov.y.n@yandex.ru

Alexandr M. Protopopov – the postgraduate student. The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; e-mail: protopopov@fkmotors.ru

ABSTRACT

The article considers the dependence security mental health mechanic of corporate culture in the production collective of the enterprise the official car dealer and methods of application of acmeological technologies to enhance his professional longevity.

Key words: acmeology, «acmeological nascent organization», mental health, balance, car mechanic, head of the subordinate.