

Секция «Психология»

**Work-Life Balance: полидеятельностный подход к проблеме**

**Кузнецов Даниил Игоревич**

*Аспирант*

*МГУ - Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова,*

*Факультет психологии, Москва, Россия*

*E-mail: dan-smith@yandex.ru*

Одной из тенденций современной психологии является усиление внимания к системным связям человека с миром. Примером является междисциплинарное направление исследований взаимоотношений между трудовой и внетрудовой сферами жизни личности Work-Life Balance (WLB) в современной западной психологии. Оно основывается на убеждении, что достижение баланса работы и личной жизни является физически и психологически необходимым для удовлетворенности жизнью, хорошего самочувствия и профессионального успеха [5]. По мнению D. Eikhof и C. Warhurst [4], большая часть исследований касалась женщин-матерей. В последнее время усилилось внимание к проблемам у мужчин [3]. Согласно обзору работ последнего десятилетия, сделанному Padhi и Snigdha [6], теоретической базой большей части исследований является теория ролей. Теоретически и эмпирически более разработаны конфликтные отношения между ролями человека в трудовой и внетрудовой сферах. Выделены 3 типа измерений в ролевом конфликте: 1) время — роль требует определенного времени, которого не хватает на другие сферы жизни; 2) напряжение — переутомление и стресс в одной сфере препятствуют осуществлению другой роли; 3) поведение — одна роль требует определенных поведенческих шаблонов, неприемлемых в другой роли. Менее разработаны, по мнению этих авторов, позитивное взаимовлияние разных сфер жизни личности. Сторонники позитивного ролевого обогащения считают, что множество ролей позволяет человеку получать психологические ресурсы, недоступные в одной из ролей: престиж, привилегии, эмоциональное удовлетворение, власть, чувство безопасности и др. [6]. Barnett, Gruzycwacz и Marks [цит. по 6] указывают на необходимость сильной теоретической базы для понимания отношений между ролевыми конфликтами и ролевым обогащением.

Мы предполагаем, что теория, способная охватывать разные стороны жизни личности, должна базироваться на другой методологии и опираться на принципы системности, развития, а также формирования и развития психики в деятельности [2]. Теоретической основой для анализа психологических последствий соотношения трудовой и внетрудовых сфер жизни, может стать подход, который мы называем полидеятельностным. Он представляет собой вариант культурно-деятельностного подхода, основы которого заложены в работах Асмолова А.Г., Братуся Б.С., Выготского Л.С., Вересова Н.Н., Карпинского К.В., Леонтьева А.Н., Столина В.В., Эльконина Д.Б. и др. Его основным положением является мысль Л.С. Выготского и А.Н. Леонтьева о том, что личность — производная не от отдельной, даже ведущей, деятельности, но от системы деятельностей, находящихся в иерархическом соподчинении. А.Н. Леонтьев утверждал, что «... реальным базисом личности человека является совокупность его общественных отношений к миру, но отношений, которые реализуются, а они реализуются его деятельностью, точнее, совокупностью его многообразных деятельностей» [1, с. 201]. По нашему мнению, полидеятельностный подход может интегрировать основные достижения дея-

тельность подхода. В логике этого подхода личность является субъектом системы ее деятельностей, ее важнейшей задачей является регуляция внутри- и межсистемных отношений. Их противоречия на каждом этапе (онтогенеза или профессионализации) являются источником личностного развития, а его результатом являются психические и личностные новообразования. На основе идей этого подхода можно проанализировать не только конфликтные отношения между конкретными деятельностями и отношениями, но и развивающий потенциал системы деятельностей личности

В настоящее время мы планируем эмпирическое исследование развивающего потенциала системы деятельностей профессионалов. Под развивающим потенциалом мы понимаем возможность системы деятельностей профессионала обеспечивать оптимальное функционирование и развитие личности. Эмпирическое исследование предполагает обязательную конкретизацию: анализ систем деятельностей в конкретных профессиональных группах, а также на определенных этапах профессионализации.

Для проведения эмпирических исследований необходимо решение нескольких задач. Первая задача - операционализация понятия «система деятельностей», разработка эмпирического метода изучения системы деятельностей с возможностью определения места профессиональной деятельности в индивидуальной иерархии. На основе параметров личности, обозначенных А.Н. Леонтьевым, мы предполагаем анализировать количественный состав актуальных деятельностей, осуществляемых личностью; их интегрированность (гармоничность или конфликтность отношений профессиональной деятельности с другими деятельностями); качественный анализ типичных деятельностей на каждом этапе профессионализации, а также ее динамику на разных этапах профессионализации. Нами разработан и апробирован метод изучения системы деятельностей на примере студентов. В настоящее время он дорабатывается.

Вторая задача - разработка критериев и методов оценки развивающего потенциала системы деятельностей личности. Предлагаемый нами комплекс содержит такие критерии оценки как уровень самоактуализации личности, уровень субъективного благополучия и удовлетворенность трудом. Эти параметры возможно оценить при помощи существующих валидных компактных методов. Другие дополнительные объективные критерии оптимального функционирования и развития личности профессионала, которые возможно использовать в нашем исследовании - успешность в профессии, определенные достижения в труде на данном этапе профессионализации.

### **Литература**

1. Леонтьев А.Н. Избранные психологические произведения: в 2-х т. Т. II. – М., 1983.
2. Маланов С.В. Методологические и теоретические основы психологии. М., Воронеж, 2005.
3. Evans Amanda M., Carney Jamie S., Wilkinson Morgan. Work-Life balance for Men: Counseling Implications. *Journal of Counseling and Development*, oct 13, v 91, issue 4, p. 436-441.
4. Eikhof D., Warhurst C. Hounschild What Work? What Life? What Balance? Critical Reflections on the Work-Life Balance Debate // *Employee Relations*, 29 (4), 2007: 325-333.

5. Fenwick, R., & Tausig, M. Scheduling stress: Family and health outcomes of shift work and schedule control. *American Behavioral Scientist*, 44, 2001.
6. Padhi Mousumi, Pattnaik Snigdha. A Typology of Work Family Research: Perspectives from Literature. *Vilakshan, XIMB Journal Vol.10 Issue 2, p83-98; September 2013*