

**А. Б. Леонова**

## **ПСИХИЧЕСКАЯ НАДЕЖНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛА И СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ СТРЕССОМ**

В статье рассмотрены основные направления и перспективы развития исследований, проводимых в лаборатории психологии труда факультета психологии МГУ им. М.В. Ломоносова по проблемам оценки и разработки средств психологической поддержки деятельности профессионалов в современных видах труда. В рамках деятельностной парадигмы дано обоснование структурно-интегративного подхода к оценке функциональных состояний человека и иерархической модели анализа профессионального стресса. Описаны критерии и методы получения оценок эффективности труда по показателям психического здоровья и качества организационных взаимодействий. Специальное внимание уделено разработке психологических технологий управления стрессом применительно к решению разных типов практических задач. На примерах комплексных систем «Индивидуальная диагностика и коррекция стресса», «Индивидуальная оценка стресс-резистентности» и «Программа обучения навыкам саморегуляции состояний» показана возможность продуктивной интеграции новых концептуальных подходов и методических разработок для решения актуальных проблем в области психологии труда, организационной психологии и психологии здоровья.

*Ключевые слова:* психология труда, организационная психология, профессиональный стресс, психическое здоровье, психологическая поддержка персонала, психодиагностика, психологическая коррекция и профилактика стресса.

Круг психологических проблем, возникающих в современных видах профессий, намного шире тематики, традиционно считавшейся основным предметом психологии труда, инженерной психологии и эргономики. В последние десятилетия приоритетными направлениями прикладных исследований стали анализ организационных взаимодействий, управление персоналом, оценка личностных ресурсов и возможностей адаптации профессионалов к новым формам и условиям труда, что явилось естественным следствием кардинальных перестроек в социально-эконо-

---

Основные положения данной статьи прозвучали в докладе на конференции «Ломоносовские чтения-2007» (МГУ, ф-т психологии, апрель 2007 г.).

мической жизни общества и массовой компьютеризации труда (Базаров, 2000; Бодров, 2001; Кабаченко, 2003; Drenth et al., 1998). В ответ на этот актуальный социальный запрос начали интенсивно развиваться новые прикладные психологические дисциплины: организационная психология, психология управления, экономическая психология, психология профессионального здоровья, когнитивная эргономика и целый ряд других современных наук о трудовой деятельности человека. Они возникли «на стыке» уже сложившихся отраслей психологической науки — психологии труда, социальной психологии, психологии личности, психодиагностики и прикладной психофизиологии (Базаров, 2000; Введение..., 2007; Кабаченко, 2003; Психология..., 1995; Theories..., 2000). Для современной науки это — совершенно закономерный процесс, отражающий развитие системных представлений о сложном комплексе явлений и взаимосвязей, объединяемых в рамках понятия «человеческий фактор» в труде (Бодров, 2001; Зараковский, Павлов, 1987; Мунипов, Зинченко, 2001; Стрелков, 2001).

Подобное расширение тематики исследований требует от специалистов, работающих в области психологии труда и инженерной психологии (точнее, психологии профессионала), создания адекватной методологии и методов проведения прикладных исследований, соответствующих реалиям современной жизни. Однако главным при этом остается вопрос, всегда находившийся в центре внимания психологических наук о труде: как обеспечить *эффективность* работы человека без существенных для общества и производства потерь (Зараковский, Павлов, 1987; Леонова, 2007; Error prevention..., 2001; Quick et al., 1997). При этом критерии эффективности деятельности не могут быть, как ранее, ограничены только показателями надежности функционирования систем «человек—машина» или такими прагматическими оценками результативности труда, как производительность, аварийность, производственный травматизм и т.п.<sup>1</sup> В современном мире главным «действующим лицом» является квалифицированный специалист, который должен успешно адаптироваться к постоянно возрастающим нагрузкам в динамичной рабочей среде. Поэтому к числу основных критериев эффективности деятельности стали относиться показатели *психической надежности* и *сохранности здоровья* профессионала, основанные на оценках личностного благополучия и возможностей реализации внутреннего потенциала человека (Бодров, 2001; Леонова, 2000; Warr, 1994).

При анализе механизмов *адаптации специалиста* к требованиям профессиональной среды наиболее естественным представляется обращение к концепциям, разрабатываемым в современных исследованиях *стресса* (Леонова, 2004; Leonova, 2003; Quick et al., 1997; Theories..., 2000).

---

<sup>1</sup> Ср. классические парадигмы инженерной психологии и эргономики 1970—80-х гг. (Мунипов, Зинченко, 2001; Стрелков, 2001).

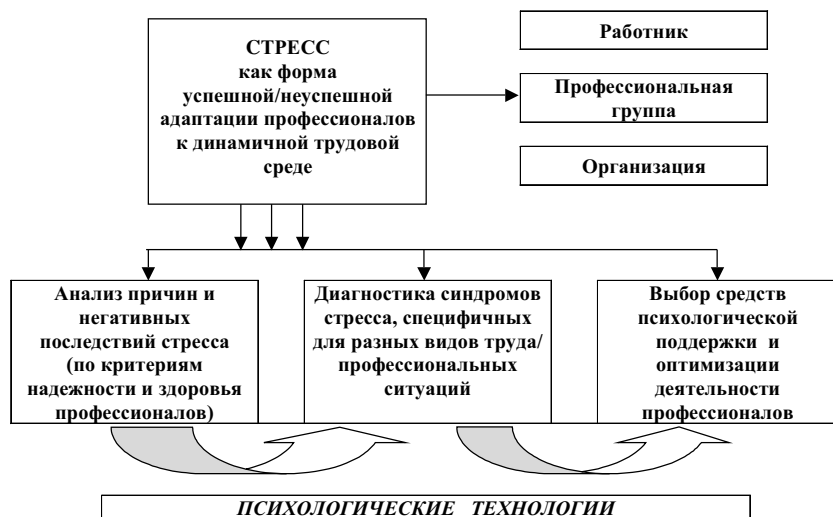
Исходно многоплановая трактовка самого понятия «стресс» дает возможность рассматривать и мобилизующие деятельность состояния продуктивной напряженности (так называемый «эу-стресс»), и деструктивные формы стрессовых состояний (или дистресс), которые разрушают поведение и ведут к ухудшению психического и физического здоровья (Кокс, 1981; Леонова, 2000; Leonova, 1998; Warr, 1994). Кроме того, прикладные исследования стресса не ограничиваются анализом его симптоматики и негативных последствий на уровне жизнедеятельности отдельного человека. Они направлены также на изучение особенностей регуляции деятельности коллективного субъекта труда — рабочей или профессиональной группы, а также персонала организации в целом (Кабаченко, 2003; Леонова, Мотовилина, 2006; Психология., 1995).

На этой основе становится возможным упорядоченное рассмотрение разных «пластов» реализации конкретных форм профессиональной деятельности, что позволяет содержательно оценить эффективность труда по целой совокупности критериев, которые отражают:

- специфику факторов повышенной напряженности труда (риск-факторов) и причины развития стресса;
- типичные для разных категорий профессионалов синдромы стрессовых состояний, переживаемых как в острой, так и в хронической форме;
- характерные формы негативного влияния стресса на успешность решения профессиональных задач, представляющие угрозу для осуществления деятельности в целом;
- стойкие нарушения здоровья и развитие профессионально обусловленных личностных деформаций, интерпретируемых как «срывы» в работе адаптационных механизмов.

Развитие обозначенной линии исследований составляет основное содержание работ, проводимых в лаборатории психологии труда с 1992 г., когда она начала функционировать как самостоятельное структурное подразделение факультета психологии МГУ им. М.В. Ломоносова, и по настоящее время. Разработка осуществлялась последовательно при выполнении плановых НИР по темам «Организация деятельности человека в автоматизированных системах: методология, теория, факторы, условия» (1992—1997 гг.), «Психология профессионала в условиях технических инноваций и организационных изменений» (1998—2006 гг.), «Психологическая надежность и устойчивость персонала к стрессу в условиях технологических и организационных инноваций» (с 2007 г.), а также ряда проектов по российским и международным научным грантам (РФФИ, РГНФ, INTAS, NWO, Сорernik и др.).

За прошедшее время было проведено много различных по тематике работ как теоретико-методологического, так и прикладного характера (см. для обзора: Леонова, 1988, 2004, 2007; Леонова, Кузнецова, 2007). Общая концептуальная схема взаимосвязи этих исследований — то, как ее можно представить на сегодняшний день, — в схематическом



Концептуальная схема исследований, проводимых в лаборатории психологии труда ф-та психологии МГУ им. М.В. Ломоносова

виде проиллюстрирована на рисунке. Отметим, что главным при проведении этих работ было не просто накопление и осмысление нового фактического материала о формах психологического «неблагополучия» в разных видах профессий, но и разработка адекватного понятийного аппарата и новых методических средств, пригодных для создания комплексных *психологических технологий*. Эти технологии изначально нацелены на решение конкретных практических задач, например, профилактики состояний сниженной работоспособности, повышения индивидуальной устойчивости к стрессу, проектирования средств поддержки деятельности на компьютеризированных рабочих местах и др. (Леонова, Кузнецова, 2007).

Термин «психологическая технология» в этом контексте используется не как дань моде или, в утилитарном смысле, как описание наборов приемов, техник и правил, предназначенных для «исправления поломок» в работе «человеческих механизмов». В более широком смысле понятие «технология» (от греч. *techné* — искусство, мастерство, умение) можно определить как *науку о мастерстве осуществления преобразований* в заданном пространстве проблем, объектов, знаний и информации (Drenth et al., 1998; Error prevention..., 2001). Для психологических исследований это означает выход на создание полностью операционализированной базы для решения определенных типов прикладных задач с опорой на системную методологию анализа соответствующих психологических проблем (Базаров, 2000; Введение..., 2007; Quick et al., 1997). В случае при-

кладных задач, связанных с преодолением негативных эффектов стресса и повышением психической надежности профессионала, в основу такой методологии может быть положена интеграция современных подходов к анализу стресса как системного феномена. Это предполагает изучение стресса в полном цикле его развития — от причин возникновения к характерным синдромам проявлений и устойчивым негативным эффектам его длительного переживания (Леонова, 2000; Leonova, 1998).

Развитие этих базовых установок нашло отражение в четырех основных направлениях исследований, ведущихся в нашей лаборатории в настоящее время.

## **I. Разработка методологии системно-функционального анализа профессиональной деятельности**

Центральная проблема данного исследовательского направления — анализ механизмов регуляции деятельности в динамичной профессиональной среде, которая осуществляется как индивидуальным, так и коллективным субъектом труда. На основе концептуального аппарата теории деятельности нами были сформулированы и эмпирически обоснованы принципы *структурно-интегративного подхода* к анализу *функциональных состояний* человека (Леонова, 2006, 2007). Состояния работающего человека традиционно рассматриваются как один из главных психологических критериев оптимальной организации труда по показателям надежности и «цены деятельности» (Зараковский, Павлов, 1987; Леонова, 1988; Мунипов, Зинченко, 2001). В разрабатываемом нами подходе динамика функциональных состояний анализируется с позиций структурных перестроек в функциональной системе обеспечения деятельности. Эти перестройки могут быть прослежены на трех основных уровнях:

1) система организационных взаимодействий и объективных требований к реализации труда отдельным профессионалом и/или группой сотрудников организации (макроанализ деятельности);

2) опосредующие процесс деятельности изменения в потребностно-мотивационных установках отдельного работника и/или группы исполнителей, определяемые особенностями субъективного образа профессиональной ситуации (трансактный анализ);

3) операциональный состав актуализируемых когнитивных действий и сенсомоторных координаций в сочетании с доминирующей эмоциональной окраской текущих переживаний и рефлексивных актов (микроструктурный анализ деятельности).

Как логическое продолжение этого подхода на протяжении последних лет были разработаны *многокомпонентная модель анализа организационных взаимодействий*, построенная на основе вычленения «дерева целей» в структуре деятельности производительных организаций (Ве-

дение.., 2007; Леонова, Мотовилина, 2006), и *иерархическая модель развития профессионального стресса* (Леонова, 2004; Леонова, Качина, 2006; Леонова, 1998). Отметим, что данные модели специально подготавливались в виде концептуальных схем, интегрирующих разные содержательные пласты анализа этих явлений, что определяет требования к методическому обеспечению работы психолога при решении соответствующих классов прикладных задач. Поэтому эти модели можно использовать в качестве методологической базы, определяющей структуру и формат проведения конкретных исследований с учетом специфики их целевого назначения (например, организационный скрининг для выявления «болевых» точек в развитии организации, оценка эффективности использования трудового потенциала сотрудников, подготовка программ психологической поддержки и обучения персонала, и др.).

## **II. Содержательное пополнение банка психологических методик и процедур анализа данных**

Это направление исследований всегда было приоритетным в нашей лаборатории, поскольку мы полагаем, что только использование адекватного и хорошо подготовленного методического инструментария делает работу психолога квалифицированной и содержательно осмысленной. Можно назвать этот тезис тривиальным, однако он звучит более чем актуально именно сейчас, когда рынок психологических услуг переполнен предложениями о продаже новых методик, тестов, тренинговых программ, которые зачастую оказываются либо сделанными наспех модификациями давно известных методов, либо плохо адаптированными «кальками» западных инструментов. Кроме того, постоянное расширение круга решаемых в психологической практике задач требует существенного пополнения (и обновления) репертуара уже известных методов, а также создания унифицированных процедур их комплектования с помощью современных компьютерных технологий (Блинникова и др., 2006; Введение.., 2007; Мунипов, Зинченко, 2001; Error prevention.., 2001).

Ориентация на подготовку современного методического инструментария хорошо представлена в работах сотрудников нашей лаборатории. Так, за последние годы было подготовлено более 20 *новых психодиагностических методик*, прошедших все необходимые этапы психометрической адаптации. К числу наиболее интересных и востребованных практикой относятся: «Методика дифференциальной оценки состояний сниженной работоспособности», «Опросник трудового стресса» (модификация теста JSS Ч.Д. Спилбергера), тест «Основные субъективные характеристики труда», тест-опросник «Оценка и распределение временных затрат», «Шкала состояний», «Опросник для оценки степени хронического утомления», комплекс парных методик для оценки гнева, агрессии

и депрессии как состояния и устойчивой личностной черты (модифицированные русскоязычные версии новых шкал Ч.Д. Спилбергера STAI и STDI) (Величковский, Марьин, 2007; Леонова, Величковская, 2002; Леонова, Капица, 2004; Леонова, Мотовилова, 2006). Продолжением работ по созданию объективирующих тестов микроструктурного типа является подготовка батареи компьютеризированных методик для оценки эффективности переработки информации в кратковременной памяти и стратегий распределения внимания, а также процедур оценки точности субъективного отмеривания временных интервалов (Блинникова и др., 2006; Леонова, 2006; Широкая, 2006).

Важной представляется также работа по созданию методов и алгоритмов получения *интегральных показателей* системных качеств и свойств человека по комплексу многомерных данных. Отказавшись от традиционной установки на поиск некоторой универсальной «формулы» для подсчета суммарных показателей тех или иных психологических качеств и свойств человека, мы показали необходимость создания различных *стратегий интеграции данных* в соответствии с требованиями конкретных диагностических задач (Леонова, 2007; Leonova, 1998). Так, например, в практике комплексной диагностики функциональных состояний достаточно четко различаются три класса прикладных задач в зависимости от типа требуемого диагностического решения: (а) простое сравнение состояния с «нормой»; (б) определение «главного вектора» в динамике работоспособности и (в) качественная спецификация синдрома состояния. Это, естественно, предполагает использование разных типов оценочных суждений и формализованных процедур для обоснования адекватной поставленному вопросу психологической интерпретации. В циклах специальных исследований были выработаны принципиальные схемы подбора статистических процедур и построения стандартизированных алгоритмов интеграции данных для разных типов диагностических задач (Величковский, Марьин, 2007; Леонова, 1988; Леонова, Качина, 2006; Leonova, 2003, 2007). Аналогичный подход к разработке стратегий интеграции данных может быть с успехом распространен и на другие сферы исследований, проводимых в области психологии труда и организационной психологии (Введение..., 2007).

### **III. Психологический анализ современных видов труда и эмпирическая верификация методического инструментария**

Данное направление работ является традиционным для нашей лаборатории. Оно постоянно расширяется и служит той необходимой платформой, на которой выстраивается новое видение проблем, определяющих «лицо» современной психологии труда и организационной психологии. В течение последнего десятилетия было проведено много иссле-

дований с участием представителей разнообразных профессий. Выполнены профессиографические обследования и работы экспериментально-моделирующего характера на контингентах врачей разной специализации, педагогов средней и высшей школы, менеджеров разного должностного статуса, работников правоохранительных органов, военнослужащих и сотрудников МЧС, летчиков, банковских служащих, инженеров и программистов, операторов так называемых *call*-центров, обслуживающего персонала торговых организаций и др.<sup>2</sup>

В рамках данной статьи не представляется возможным дать хотя бы краткую характеристику основных результатов этих работ. Отметим только, что каждое исследование выявляло новые аспекты рассмотрения проблем, связанных с оценкой успешности адаптации профессионалов к динамичной жизни современных организаций. Особое значение имеют анализ инновационной готовности персонала, принятие ценностей и норм организационной культуры, способность к самоорганизации деятельности в условиях автономного планирования временных затрат (тайм-менеджмент), различия в когнитивных стратегиях выполнения компьютеризированной деятельности, осуществляемой в режиме прерываний (Блинникова и др., 2006; Леонова, Качина, 2006; Леонова, Мотовилина, 2006; Широкая, 2006 и др.). Кроме того, циклы эмпирических обследований, проведенных на репрезентативных группах профессионалов разного профиля, послужили хорошей базой для полноценной прикладной верификации разрабатываемого методического инструментария. На этом основании доказывается диагностическая пригодность и валидность новых методик и оценочных процедур, что говорит о возможности их применения на практике.

#### **IV. Разработка комплексных психологических технологий как средств повышения работоспособности и психологической поддержки персонала**

Цель данного, относительно нового направления работы лаборатории — создание целостных методических комплексов, обеспечивающих проведение *полного цикла диагностико-оптимизационной работы* по решению определенных типов прикладных психологических задач. Каждый такой комплекс должен включать упорядоченный набор психологических инструментов и алгоритмов, которые позволяют:

1) собрать необходимую информацию о формах проявления психологического неблагополучия в той или иной профессиональной ситуации (диагностическая часть);

---

<sup>2</sup> Материалы этих исследований регулярно публикуются в научных и периодических изданиях. За последние пять лет по данной тематике на базе лаборатории выполнено и успешно защищено 9 кандидатских диссертаций и более 20 дипломных работ.



2) интегрировать данные и поставить квалифицированный диагноз в терминах психологического явления или проблемы, служащей источником риска для надежной и эффективной деятельности профессионала (интерпретационная часть);

3) подобрать комплекс рекомендаций оптимизационного характера, а при возможности — разработать программу их практической реализации, направленной на устранение или профилактику выявленного неблагополучия (превентивно-коррекционная часть).

В условиях разнообразия и неоднородности проблем, с которыми приходится сталкиваться психологу-практику, возникает необходимость *специализации* таких методических комплексов (или технологий) в соответствии с содержательными особенностями решаемых прикладных задач (Базаров, 2000; Введение..., 2007; Леонова, Кузнецова, 2007; Quick et al., 1997). Основная тематика исследований, проводимых в нашей лаборатории, определяет направленность на создание прицельно-ориентированных технологий управления стрессом. В настоящее время полностью подготовлены и прошли все этапы прикладной апробации три комплексные психологические технологии такого типа.

***Диагностико-превентивная система «Интегральная диагностика и коррекция стресса»*** (ИДИКС), предназначенная для *индивидуализированной оценки* профессионального стресса с выходом на подготовку специализированных оптимизационных программ для отдельных лиц или персонала конкретных организаций (Леонова, 2004; Леонова, Качина, 2006; Методика интегральной диагностики..., 2007). Данная система построена на основе иерархической модели анализа стресса и позволяет не только охарактеризовать общий уровень переживаемого человеком напряжения, но и выделить «зоны повышенного риска» в целостном синдроме стресса. Эти «зоны» включают выделение основных факторов, присущих профессиональной ситуации, субъективного образа типичных затруднений, характерной симптоматики острых и хронических стрессовых состояний, а также наличия признаков устойчивых личностных и поведенческих деформаций. Получение такого развернутого диагноза упорядочивает процедуру выбора наиболее подходящих для каждого конкретного случая коррекционных и превентивных средств из обширного репертуара существующих техник стресс-менеджмента (Леонова, Кузнецова, 2007; Quick et al., 1997). Кроме того, система ИДИКС дает возможность осуществлять этот процесс в режиме «on-line», особенно при ее использовании в компьютеризированном варианте. Апробация данной системы осуществлялась в ходе массовых обследований разных профессиональных контингентов — врачей разной специализации, менеджеров высшего и среднего звена, педагогов, следователей, сотрудников МЧС. Применение системы ИДИКС не только дало сведения о высокой надежности и валидности получаемых

диагностических показателей, но и оказалось весьма продуктивным в исследовательском плане. Так, анализ полученных данных позволяет по-новому поставить вопросы о проявлениях «специфичной неспецифичности» в синдромах стресса, о механизмах накопления стрессовой симптоматики и развития устойчивых личностных деформаций, а также о других малоизученных проблемах в психологии стресса (Леонова, Качина, 2006; Leonova, 2003, 2007).

**Комплексная психологическая система «Индивидуальная оценка стресс-резистентности» (ИОСР)**, направленная на диагностику такого сложного системного качества человека, как *устойчивость к стрессу* (Бодров, 2001; Величковский, Марьин, 2007). Разработка психологического инструментария для оценки этого качества чрезвычайно актуальна. Прежде всего она востребована в практике профессионального отбора и психологической реабилитации персонала, работающего в условиях повышенной напряженности. В основу создания системы ИОСР была положена новая исследовательская парадигма, разрабатываемая в рамках подхода «состояние — личностная черта» и модели психологического стресса Р. Лазаруса (Кокс, 1981; Леонова, 2000; Leonova, 1998). В данном контексте индивидуальная устойчивость к стрессу определяется как степень предрасположенности человека к переживанию стрессовых состояний исходя из присущих ему личностных диспозиций и наличных функциональных ресурсов, влияющих на поведение в трудных ситуациях (Величковский, Марьин, 2007; Error prevention., 2001). Интегральная характеристика стресс-резистентности в системе ИОСР строится на основе сопоставления субъективных оценок ситуации как стрессогенной по показателям личностной и ситуативной тревожности, гнева и депрессии, а также по степени психофизиологического истощения. Кроме получения обобщенной оценки уровня стресс-резистентности в данной системе предусмотрена возможность определения «областей дефицита», снижающих устойчивость конкретного человека к стрессу со стороны тех психологических качеств и состояний, которые определяют повышенную склонность к субъективной оценке самых разных ситуаций как потенциально стрессогенных. На основании постановки такого качественно-специфицированного диагноза даются рекомендации по организации процесса психокоррекционной работы. Прикладная верификация системы ИОСР осуществлялась по методу контрастных групп. Обследовались военнослужащие, участвовавшие в боевых действиях, рядовые сотрудники МВД, пациенты клиники психосоматических болезней (Величковский, Марьин, 2007), а также представители «мирных» профессий (всего более 900 чел.). Собранный материал не только позволяет говорить о хороших прогностических возможностях системы ИОСР, но также доказывает перспективность предложенного подхода к анализу личностно обусловленных форм адаптации человека к затруднительным жизненным ситуациям.

**Комплексная программа обучения навыкам психологической саморегуляции состояний** (тренинги ПСР) интегрирует в рамках единой системы различные приемы и техники, помогающие профессионалу овладеть способами управления собственным состоянием. Ее целесообразно использовать для снятия эффектов стрессового напряжения, профессионального утомления, что ведет к повышению работоспособности человека в целом (Кузнецова, 2004; Леонова, Кузнецова, 2007). Работа по подготовке этой программы была начата нами еще в середине 1980-х гг. при создании кабинетов психологической релаксации для ряда отраслей производства и ведомственных учреждений (Леонова, 1988). В дальнейших исследованиях была разработана принципиальная *схема построения курса обучения навыкам ПСР* в целях формирования внутренних средств деятельности по произвольной регуляции своего состояния.

В соответствии с подготовленной схемой процесс обучения навыкам ПСР включает последовательность стадий, обеспечивающих поэтапное освоение техник нервно-мышечной релаксации, идеомоторной тренировки, сенсорной репродукции образов и собственно приемов аутотренинга. На практике данная схема реализуется в виде целостных курсов занятий, которые имеют разную продолжительность в зависимости от целевого назначения тренингов ПСР (общие релаксационные курсы для профессионалов разного профиля, специализированные тренинги для снятия острых стрессовых состояний, экстренной мобилизации ресурсов и пр. — см.: Леонова, Кузнецова, 2007). Вне зависимости от типа проводимого тренинга каждое занятие, наряду с использованием собственно психотехнических методов, включает диагностические замеры для оценки эффективности воздействий, оказываемых на протяжении всего курса обучения. Кроме того, обязательными компонентами занятий являются комплексы вспомогательных процедур, облегчающих освоение приемов ПСР, а именно музыкальные композиции, средства мультимедиа, комплексы дыхательной и восстановительной гимнастик, элементы метода биологической обратной связи. Их объединение в рамках одного сеанса саморегуляции позволяет добиться выраженного оптимизационного эффекта с самого начала курса обучения ПСР, что особенно важно, если такие тренинги проводятся с профессионалами в течение обычного рабочего дня (Леонова, Кузнецова, 2007; Error prevention..., 2001).

Помимо разработки психологических технологий, уже сейчас используемых на практике, в лаборатории ведутся интенсивные исследования по подготовке новых психологических средств поддержки деятельности персонала современных организаций. К ним относятся работы в области когнитивной психологии и так называемой юзабилити-инженерии, направленные на проектирование «дружелюбных интерфейсов» на компьютеризированных рабочих местах разного назначе-

ния (Блинникова и др., 2006; Error prevention..., 2001); методические разработки по оценке и мониторингу организационной культуры (Введение..., 2007); подготовка психологического сопровождения при создании служб отдыха в организациях (Кокс, 1981; Леонова, Кузнецова, 2007). Эти и другие линии исследований формируют перспективы развития нашего научного коллектива в ближайшем будущем.

**В заключение** следует сказать, что весьма обширная панорама работ, проводимых в лаборатории психологии труда, отражает те реальные процессы, которые меняют привычное представление о прикладной психологии как сфере утилитарного приложения знаний, накопленных в «настоящей» науке. Профессиональная жизнь современного человека — динамичная, насыщенная, постоянно обновляющаяся — ставит перед нами новые и интересные задачи, которые сегодня определяют перспективы развития психологии в целом. Это делает необходимым выход за пределы традиционно используемых теоретических концепций и методов проведения психологической работы с целью создания на их основе более емких и «экологически валидных» парадигм, разрабатываемых на стыке проблематики психологии труда, организационной психологии, психологии здоровья и когнитивной эргономики.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

*Базаров Т.Ю.* Социально-психологические методы и технологии управления персоналом организации. М., 2000.

*Блинникова И.В., Величковский Б.Б., Капица М.С., Леонова А.Б.* Как происходит переход от одной задачи к другой? Проблема современной когнитивной психологии // В мире науки. 2006. № 2.

*Бодров В.А.* Психология профессиональной пригодности. М., 2001.

Введение в организационную психологию: Учебное пособие / Под ред. А.Б. Леоновой. М., 2007 (в печати).

*Величковский Б.Б., Марьин М.И.* Комплексная диагностика индивидуальной устойчивости к стрессу в рамках модели «состояние—устойчивая черта» // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 2007. № 2.

*Заракowski Г.М., Павлов В.В.* Закономерности функционирования эргатических систем. М., 1987.

*Кабаченко Т.С.* Психология в управлении человеческими ресурсами. СПб., 2003.

*Кокс Т.* Стресс. М., 1981.

*Кузнецова А.С.* Психологическая саморегуляция функционального состояния человека: ресурсы профессионального развития // Психология психических состояний / Под ред. А.О. Прохорова. Вып. 5. Казань, 2004.

*Леонова А.Б.* Психологические средства оценки и регуляции функциональных состояний человека: Дис. ... докт. психол. наук. М., 1988.

*Леонова А.Б.* Основные подходы к изучению профессионального стресса // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 2000. № 3.

- Леонова А.Б.* Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психол. журн. 2004. Т. 25. № 2.
- Леонова А.Б.* Теория деятельности и механизмы регуляции состояний человека // Психологическая теория деятельности: вчера, сегодня, завтра / Под ред. А.А. Леонтьева. М., 2006.
- Леонова А.Б.* Структурно-интегративный подход к анализу функциональных состояний человека // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 2007. № 1.
- Леонова А.Б., Величковская С.Б.* Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности // Психология психических состояний / Под ред. А.О. Прохорова. Вып. 4. Казань, 2002.
- Леонова А.Б., Капица М.С.* Методы субъективной оценки функциональных состояний человека // Практикум по инженерной психологии и эргономике / Под ред. Ю.К. Стрелкова. М., 2004.
- Леонова А.Б., Качина А.А.* Особенности синдрома профессионального стресса у менеджеров разного должностного статуса // Психология психических состояний / Под ред. А.О. Прохорова. Вып. 6. Казань, 2006.
- Леонова А.Б., Кузнецова А.С.* Психологические технологии управления состоянием человека. М., 2007.
- Леонова А.Б., Мотовилина И.А.* Профессиональный стресс в процессе организационных изменений // Психол. журн. 2006. Т. 27. № 2.
- Методика интегральной диагностики и коррекции профессионального стресса. Методическое руководство. СПб., 2007.
- Мунипов В.М., Зинченко В.П.* Эргономика: человеко-ориентированное проектирование техники, программных средств и среды. М., 2001.
- Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития. Хрестоматия // Под ред. А.Б. Леоновой, О.Н. Чернышевой. М., 1995.
- Стрелков Ю.К.* Инженерная и профессиональная психология. М., 2001.
- Широкая М.Ю.* Динамика субъективной оценки временных интервалов в профессиональной деятельности (на примере деятельности операторов прецизионного производства): Дис. ... канд. психол. наук. М., 2006.
- Drenth P., Thierry T., Willems P.J., de Wolff C.J.* Handbook of work and organizational psychology. 2<sup>nd</sup> ed. Hove, UK, 1998.
- Error prevention and well-being at work in Western Europe and Russia: psychological traditions and new trends / Ed. by V. De Keyser, A.B. Leonova. Dordrecht, 2001.
- Leonova A.B.* Basic issues in occupation stress research // Advances in psychological science. Vol. 1 / Ed. by J.G. Adair, D. Belanger, K.L. Dion. Hove, UK, 1998.
- Leonova A.B.* Functional status and regulatory processes in stress management // Operator functional state: the assessment and prediction of human performance degradation in complex tasks / Ed. by G.R.J. Hockey, A.W.K. Gaillard, O. Burov. Amsterdam, 2003.
- Leonova A.B.* Towards a strategic stress management at workplace: Stress in medical doctors' professions // Psychological resources in Health Care System / Ed. by P. Richter, H.M. Peiro, W.B. Shaufeli. München, 2007.
- Quick J.C., Quick J.D., Nelson D.L., Hurrell J.J.* Preventive stress management in organizations. Washington, DC, 1997.
- Theories of organizational stress / Ed. by C.L. Cooper. N.Y., 2000.
- Warr P.* A conceptual framework for the study of work and mental health // Work and Stress. 1994. Vol. 8.