

Лекция 4. Теории и модели профессионального стресса

Анализ научных исследований, посвященных изучению стресса в профессиональной деятельности человека, показывает, что в последние годы данная проблема является наиболее актуальной в мировой психологической науке и практике. В настоящее время, с одной стороны, накоплено значительное количество исследований различных видов стресса – стресс жизни, посттравматический, профессиональный стресс и т.п., с другой – многие авторы отмечают сложность, противоречивость и недостаточность концептуальной и методологической разработки данного психологического феномена.

Прикладные исследования и разработка различных программ борьбы со стрессом связаны, в первую очередь, с его негативным влиянием на эффективность деятельности и психическое здоровье человека. Это, прежде всего, рост числа заболеваний стрессовой этиологии и, как следствие, нарушение трудоспособности активной части населения, сложности адаптации к новым видам и формам труда, развитие состояний сниженной работоспособности, развитие различных форм личностного неблагополучия (феномен отчуждения труда, десоциализация, профессиональная и личностная деформация). Поэтому большинство проводимых исследований стресса имеет прикладной характер и направлено на изучение феноменологии проявлений стресса в профессиональной деятельности. Внимание к разработке психологической проблематики стресса объясняется ее непосредственной связью с жизненно важными требованиями современной жизни. Трудности в адаптации, неспособность выносить повышенные профессиональные нагрузки, различные формы личностного неблагополучия – вот перечень проблем, которые сегодня справедливо воспринимаются обществом как непосредственная угроза качеству жизни и психическому здоровью человека. Не случайно, профессиональный стресс выделен сегодня в отдельную рубрику в Международной классификации болезней (МКБ-10). Профессиональный стресс — многообразный феномен, выражающийся в психических и физических реакциях на напряженные ситуации в трудовой деятельности человека.

Специфика понятия «профессиональный стресс» заключается в том, что оно отражает особенности стрессового состояния (в его причинах, проявлениях и последствиях), которое возникает при осуществлении различных видов профессиональной деятельности. Важным при этом оказывается не только изучение организационных форм и условий осуществления деятельности на конкретных трудовых постах, но и анализ характерных особенностей проявлений стресса в зависимости от содержательной специфики профессии. Поэтому профессиональные задачи и профессиональная среда в целом являются теми ключевыми образованиями, во взаимосвязи с которыми рассматривается развитие стресса в профессиональной деятельности. В этом контексте термин «профессиональный стресс» (англ. - «occupational stress») является родовым

для ряда таких понятий, как «рабочий стресс», «трудовой стресс», «организационный стресс» и пр., и относится к уровню анализа деятельности специалиста как члена определенного профессионального сообщества.

В современной психологии представлен широкий спектр концепций и соответствующих им моделей профессионального стресса. Это многообразие отражает различие исследовательских позиций в понимании того, что такое стресс и как это понятие может бы операционализировано. Помимо заострения ставшей уже классической дилеммы в исходной трактовке термина «стресс» как комплекса причин и факторов, вызывающих повышенную напряженность деятельности и затрудняющих решение поведенческих задач, или же собственно состояния субъекта, возникающего при разного рода осложнениях ситуации, в последние годы оформился ряд новых теорий и их эмпирических приложений.

Разработка большинства концепций профессионального стресса связана с осознанием необходимости анализа опосредующих факторов и/или индивидуальных характеристик, которые играют принципиальную роль в развитии стрессовых реакций и их фиксации в виде устойчивых негативных проявлений. К числу таких базовых моделей относятся, например, аддитивная модель субъективных составляющих труда Дж.Р. Олдхэма и Дж. Хакмана, двухфакторная модель ответственности и контроля Р.А. Карасека, модель личностных модераторов К. Паркес, модель дисбаланса усилий и подкрепления Й. Зигриста и др.

На первый взгляд такое разнообразие теоретических позиций и их трактовок свидетельствует о неопределенности и даже содержательной размытости исходного понятия «стресс». С этой точки зрения, профессиональный стресс - это просто широко распространенный термин, используемый как своеобразный «ярлык» для обозначения мозаичной картины разрозненных проблем, фактов и наблюдений, связанных с изменениями жизнедеятельности человека в осложненных условиях труда. Однако пристальный анализ наиболее известных моделей профессионального стресса показывает, что они достаточно хорошо концептуально и эмпирически обоснованы. Более того, в логике построения этих моделей отчетливо прослеживается использование сходных конструктов, позволяющих выделить три основных типа концептуальных парадигм анализа профессионального стресса.

- Парадигма соответствия в системе "личность - среда", лежащая в основе экологического подхода. В этой парадигме стресс рассматривается как результат дисбаланса между требованиями окружающей среды (физической, трудовой, социальной) и наличными ресурсами человека, что проявляется в формировании широкого спектра негативных последствий как со стороны снижения эффективности труда, так и нарушений физического здоровья и личностного благополучия работающих.

- Процессуально-когнитивная парадигма, базирующаяся на психологической модели стресса Р. Лазаруса и оформившаяся в виде трансактного подхода. Она основана на интерпретации стресса как процесса

развития индивидуально-личностных форм адаптации к осложненным условиям деятельности, главными компонентами которого являются когнитивная оценка ситуации и актуализация репертуара внутренних средств преодоления затруднений (в рамках данного подхода рассматриваются стратегии стресс-совладающего поведения, иначе, копинг-стратегии).

- Парадигма регуляции состояний, реализуемая в рамках регуляторного подхода. В ней внимание фиксируется на анализе стресса как особого класса состояний с богатой феноменологией, возникающих в результате изменения механизмов регуляции деятельности и поведения при актуальном и пролонгированном воздействии стрессогенных факторов.

Несмотря на то, что в специальной литературе названные парадигмы чаще всего обсуждаются как независимые и в определенном смысле конкурирующие друг с другом, между ними не существует жестких разграничений или непримиримых противоречий. Напротив, в совокупности они скорее отражают разные «пласты» анализа факторов и механизмов развития профессионального стресса, взаимодополняющих друг друга. Поэтому ориентация на создание цельных концепций профессионального стресса предполагает не только критический анализ существующих разночтений, но и поиск путей разработки более мощной методологии исследований стресса, обобщающей накопленный методический инструментарий для решения разного рода практических задач. Следует отметить, что профессиональный стресс возникает и у сотрудников, недостаточно загруженных работой, а также у тех людей, которые полагают, что не реализуют в полной мере свой профессиональный потенциал и способны на большее.

Причиной сильного нервного перенапряжения могут служить условия труда: плохое освещение и вентиляция, тесное помещение и др. К факторам, прямо или косвенно способствующим профессиональным стрессам, можно также отнести отсутствие информации и отсутствие времени. Как полагают специалисты по профессиональным стрессам, последние два фактора являются фоном, на котором стрессом может стать любое дополнительное раздражение. По сведениям Американского национального института охраны труда, первые места в списке профессий, наиболее часто вызывающих стресс, занимают такие профессии как учителя старших классов, полицейские и шахтеры, а так же и такие «обычные» профессии как секретари, разнорабочие, офис-менеджеры и ряд других. Конечно, в последней профессиональной группе работа не столь опасна как у шахтеров и не столь ответственна как у диспетчеров транспортных средств, однако они лишены свободы в принятии решений, получают небольшую зарплату, а профессиональный статус их профессий весьма низок. Исследования отечественных и зарубежных ученых убедительно свидетельствуют о том, что профессиональный стресс без проведения профилактических мероприятий приводит к депрессии, злоупотреблению алкоголем, наркотиками, а иногда к суицидному поведению.

Длительный профессиональный стресс, в свою очередь, ведет к возникновению синдрома эмоционального выгорания. Исследования

состояния стресса в профессиональной деятельности свидетельствуют о том, что феноменологически и в плане особенностей механизмов регуляции профессиональный стресс представляет специфический вид стрессовых состояний, который отражает физиологические и психологические особенности его развития. Как показывают исследования, содержание и условия реализации профессиональной деятельности, интенсивность нагрузок специфическим образом влияют на уровень стрессогенности профессиональной ситуации в целом и приводят к нарастанию напряженности труда. Представители определенной профессиональной общности испытывают стресс, источники которого находятся в самом содержании профессиональной деятельности. К негативным последствиям профессионального стресса относятся формы острых стрессовых состояний и их фиксация в виде устойчивых нарушений психического здоровья - различных форм дезорганизации индивидуального и группового поведения, характерных профессионально-личностных деформаций и психосоматических расстройств.

Работы в области исследования профессионального стресса в целом имеют эмпирическую направленность и представляют собой описание разнообразных факторов, обуславливающих развитие стресса, способов и механизмов адаптации человека к условиям рабочей ситуации, набора диагностических методик и оптимизационных процедур. Развитие стресса обусловлено множеством причин, важное место среди которых занимают факторы психологической и социальной природы. Степень выраженности и феноменология проявлений стресса у конкретного человека зависят от особенностей эмоционально-личностной сферы, индивидуального опыта и контекста групповых и организационных взаимодействий, в рамках которых осуществляется профессиональная деятельность.

Стресс-реакции могут развиваться в прогрессивных, хорошо управляемых организациях, что обусловлено и структурно-организационными особенностями, и характером работы, личностными отношениями сотрудников, их взаимодействием. В литературе отмечается, что профессиональный стресс возникает и у сотрудников недостаточно загруженных работой, а также у тех людей, которые полагают, что не реализуют в полной мере свой профессиональный потенциал и способны на большее. Выделяют достаточно большое количество видов профессионального стресса, которые могут быть вызваны различными факторами, связанными с трудовой деятельностью, с ролью работника в организации, с взаимоотношениями на работе, с деловой карьерой, с организационной структурой и психологическим климатом, неорганизационными факторами.

Имеющиеся классификации профессионального стресса, отличаются как степенью детализации, так и концептуальными подходами. Например, Ю.В. Щербатых все факторы, вызывающие производственный стресс, предлагает условно разделить на объективные (мало зависящие от личности работника) и субъективные (развитие которых больше зависит от самого

человека).

К первой группе (объективные факторы стресса) относятся вредные характеристики производственной среды, тяжелые условия работы и чрезвычайные (форс-мажорные) обстоятельства. Следует отметить, что некоторые виды деятельности изначально предполагают наличие стрессогенных факторов, связанных с особенностями производства. Это пыль на цементном заводе, ядовитые испарения в химическом производстве, высокий уровень шума в ткацком цехе, жара в литейном производстве и т. д. В некоторых видах деятельности эти вредные факторы действуют комбинированно — так, например, шахтеры работают в условиях замкнутого пространства, угольной пыли, высоких температур (в глубоких выработках) и психологического ожидания возможной аварии (взрыва метана, обвала горной породы и т. д.). Данные факторы производственной среды первично способствуют развитию биологического стресса, который затем может осложняться стрессом психологическим. Например, после Чернобыльской катастрофы у многих «ликвидаторов» на фоне первичного радиационного облучения, интенсивность которого была им неизвестна, развивалась радиофобия, приводившая к серьезному стрессу. К неблагоприятным условиям работы, провоцирующим развитие производственного стресса, можно отнести высокий темп деятельности (профессиональный спортсмен), длительную работу (шофер дальних рейсов), «рваный» темп деятельности (врач скорой помощи), повышенную ответственность (авиадиспетчер), значительные физические нагрузки (грузчик) и т. д. Дополнительными факторами стресса являются различные чрезвычайные (форсмажорные) ситуации, которые могут принимать различный характер в зависимости от специфики труда. Так, для работников нефтедобывающей промышленности это будет авария на буровой установке или газопроводе, для биржевого маклера — обвал акций или неожиданное изменение курса валют, для менеджера отдела снабжения — срыв поставок сырья или комплектующих. Вторая группа (субъективные факторы стресса) включает две основные разновидности: межличностные (коммуникационные) и внутриличностные стрессы. Первые могут возникать при общении с вышестоящими должностными лицами, подчиненными и коллегами по работе (равностатусными работниками). Руководитель достаточно часто является источником стресса для своего подчиненного, у которого может возникать стойкое психологическое напряжение по самым разнообразным причинам: из-за чрезмерного контроля со стороны руководителя, из-за его завышенных требований, недооценки его труда, отсутствия четких указаний и инструкций, грубого или пренебрежительного отношения к себе со стороны начальника и т. д. В свою очередь, подчиненные становятся источниками стресса для своих начальников из-за своей пассивности, излишней инициативности, некомпетентности, воровства, лени и т. д. Лица, не работающие в данной организации, но контактирующие с ней, также могут быть источником стрессов для сотрудников организации. Примером может служить стресс продавцов, которым приходится общаться с большим количеством

покупателей, или стресс бухгалтеров, сдающих квартальный или годовой отчет в налоговой инспекции. В то же время для налогового инспектора стрессорным фактором будет бухгалтер, который по отношению к нему является примером внешнего стрессора.

Внутриличностные стрессы, в свою очередь, можно подразделить на профессиональные, стрессы личностного характера и стрессы, связанные с плохим соматическим здоровьем работников. Профессиональные причины стрессов обусловлены нехваткой знаний, умений и навыков (стресс новичков), а также ощущением несоответствия между трудом и вознаграждением за него. Причины стрессов личностного характера носят неспецифический характер и встречаются у работников самых разных профессий. Чаще всего это низкая самооценка, неуверенность в себе, страх неудачи, низкая мотивация, неуверенность в своем будущем и т. д. Источником производственных стрессов может быть и состояние здоровья человека. Так, хронические заболевания могут приводить к стрессам, так как они требуют повышенных усилий для их компенсации и снижают эффективность деятельности работника, что может отразиться на его авторитете и социальном статусе. Острые заболевания также служат источником переживаний как за счет соматопсихических связей, так и косвенно, «выключая» на время работника из трудового процесса (что влечет за собой финансовые потери и необходимость заново адаптироваться к производству).

Некоторые виды деятельности могут приводить и к профессиональным и к бытовым стрессам — например, вождение автомобиля. С одной стороны, многие профессиональные водители испытывают стрессы, связанные с их работой, но подобные стрессы испытывают и миллионы людей других профессий, которые используют автомобиль для перемещения на работу или по своим делам. Б.В. Овчинников, А.И. Колчев, на основе анализа многочисленных классификаций факторов возникновения профессионального стресса выделяют четыре группы потенциально стрессогенных факторов, свойственных любой профессиональной деятельности: коммуникативные, информационные, эмоциогенные, физиолого-гигиенические.

Стрессогенные факторы коммуникативной природы — это группа коммуникативных факторов относится к социально-психологическому аспекту профессиональной деятельности и описывает место специалиста в профессиональной организации. Известно, что большинство стрессогенных факторов относится к коммуникативным. Человеческое общение по своей природе является конфликтогенным. Среди коммуникативных факторов необходимо, прежде всего, выделить два. Первый из них описывает вертикальную, а второй — горизонтальную структуру общения. «Вертикальный» фактор имеет особую значимость в жестко регламентированных профессиональных структурах (например, силовых). Однако и в любом общем случае стрессогенность связана с уровнем иерархии, на котором находится специалист. Чем больше людей находится в прямом подчинении, тем выше напряженность труда руководителя. Не случайно инфаркт миокарда называют «болезнью руководителей». Власть над людьми

обладает не только стимулирующим, но и обременяющим действием. Чем выше эшелон власти, в пределах которого работает человек, тем меньше он принадлежит самому себе, тем большее давление вертикального коммуникативного фактора он испытывает. По аналогии с военными структурами можно выделить стратегический (высшее звено), оперативный (среднее звено) и тактический уровни руководства. Наименьшая стрессогенность по этому фактору характеризует профессии исполнительского типа с минимальным числом или полным отсутствием подчиненных (так называемые «рабочие» профессии или профессии вспомогательного персонала). Наибольшей стресс-толерантностью по отношению к «вертикальному» фактору обладают личности с высокоразвитыми качествами прирожденного лидера (стеничные, властные, авторитетные, волевые, настойчивые и упорные, эмоционально выдержанные). Они способны к длительной и успешной руководящей работе, не причиняя тем самым вреда своему здоровью. «Горизонтальный» фактор связан с неформальным общением вне системы подчиненности. Очевидно, что профессионалы, изолированные во время работы от общества, страдают от социальной депривации. Это свойственно работе космонавтов, полярников, геологов, метеорологов, водолазов, подводников и других специалистов. Возможно выделение и последующих градаций горизонтального коммуникативного фактора (по мере убывания стрессогенности): замкнутость в микрогруппе (5-7 человек); общение, ограниченное малой группой (до 30 человек); общение в большой группе (100 человек). На полюсе минимальной стрессогенности по данному фактору — профессии со свободным (нерегламентированным) общением в неограниченно больших группах людей. К ним можно отнести, например, работников торговли, сферы обслуживания, масс-медиа, строителей, конторских служащих, медицинских и педагогических работников, проводников и кондукторов пассажирского транспорта и др. Любые стрессовые переживания могут в такой среде найти скорую разрядку в связи с потенциальным многообразием форм стихийной психологической помощи. Преодолеть стресс-факторы социальной ограниченности способны лица, обладающие широким и гибким коммуникативным потенциалом (терпимые, уживчивые, дружелюбные и эмпатичные, тактичные и предупредительные, самостоятельные и независимые, не страдающие социофобией). Длительное функционирование в составе замкнутой малой группы не вызывает у них напряжения, не приводит к остаточному эмоциональному «отравлению».

Информационные факторы стресса - это группа информационных факторов, которая связана со структурой деятельности, ее операционным составом. Важнейшими среди них можно считать степень алгоритмизации и эвристичность. Алгоритмизация отражает последовательность и упорядоченность профессиональных операций. Как правило, они регламентированы соответствующими инструкциям и предписаниями, которые могут обладать разной степенью жесткости.

Наибольшую сложность представляют виды деятельности, в которых

способы решения профессиональных задач, в принципе, неопределенны, многообразны, ситуативны, а алгоритм содержат только промежуточные и конечные цели. Такова работа врача, психолог следователя, научного работника в прикладных областях, работников литературы искусства, инженеров, конструкторов, деятелей рекламы и других сфер бизнеса и п. Стрессогенность по данному фактору убывает, когда появляется возможность строить новые алгоритмы из заранее известных элементов (блоков); подбирать нужный алгоритм из имеющегося перечня; чередовать известные алгоритмы в определенном порядке. На противоположном полюсе фактора — профессии с наивысшим уровнем алгоритмизации, в которых последовательность действий известна заранее и неизмен. К ним относятся многие рабочие профессии промышленных производств, особенно конвейерного типа, профессии операторов, работающих в режиме наблюдения ил управляющих несложными техническими системами. При наличии хорошо сформированных навыков такая деятельность может протекать как бы автоматически, не загружая полностью сознания субъекта и обеспечивая тем самым минимальную напряженность. Однако при этом может наступать состояние монотонии, которое влечет отказ от деятельности вследствие снижения общего уровня бодрствования. Успешная профессиональная деятельность в условиях алгоритмической неопределенности требует развития таких качеств личности, как инициативность, предприимчивость, лабильность, открытость к изменениям и быстрая смена стереотипов. Специалисты должны обладать развитой интуицией и способностью к надситуативной активности. Фактором стресс-толерантности для таких профессий является также способность к риску. Наличие указанных свойств обеспечивает сохранение профессионального здоровья.

Эвристичность деятельности отражает ее творческую природу, невозможность решить профессиональные задачи известными (хотя и многообразными) способами. Естественно, что максимальная эвристичность вызывает наибольшие трудности. Необходимость постоянной импровизации встречается в профессиональной сфере не так уж часто. Типичные примеры: «высокая» политика и бизнес, «высокое» искусство, «высокая» мода, «чистая» теоретическая наука, креативная педагогика и психотерапия, дешифровка текстов, реставрация шедевров, различные виды экспертной деятельности и др.

Снижение эвристического компонента можно представить в виде следующих градаций: организованное (структурированное) творчество (например, художественная роспись, гравировка, резьба по дереву); включение творческих элементов в структуру деятельности (например, работа экскурсовода, преподавателя, медицинской сестры). Противоположный полюс данного фактора сводит творческий компонент к минимуму либо полностью исключает его. Это свойственно работе лаборантов, техников, контролеров, наблюдателей, машинистов и водителей, диспетчеров, механиков, грузчиков, санитаров, уборщиков и др. В таких профессиях безусловное, скрупулезное, стереотипное исполнение является необходимым

признаком качественной и эффективной работы.

Успешность в эвристически насыщенных видах деятельности достигается при наличии у работника творческого потенциала. Это природное качество может быть развито и отшлифовано специфическим индивидуально ориентированным воспитанием и обучением. Творчество предполагает определенную стабильность эмоциональной сферы, эмоциостазис. Адекватная самооценка своих творческих способностей обеспечивает сохранение профессионального здоровья специалистов такого типа.

Стрессогенные факторы эмоционального характера – это группа эмоциогенных факторов труда, которая имеет наиболее очевидные и тесные связи с эмоциональным стрессом. Первым из них следует назвать фактор ответственности, отражающий прямую социальную значимость деятельности, меру воздействия специалиста на судьбы других людей, цену его возможных ошибок. На полюсе максимальной сложности располагаются профессии, связанные с ответственностью за жизнь многих людей. К ним можно отнести работу экипажей летательных аппаратов и пассажирских судов, авиационных диспетчеров и руководителей полетов, машинистов железнодорожного транспорта, работников экологически опасных производств (известны примеры катастрофы на химическом заводе в Бхопале в Индии, унесшей 6000 жизней, аварии на Чернобыльской АЭС). С высокой ответственностью связана также работа спасателей, пожарных, взрывников, саперов, водителей автобусов и большегрузных автомобилей. Особо следует отметить деятельность военачальников и работников госаппарата высокого ранга.

Снижение интенсивности фактора ответственности можно представить в виде следующих градаций: ответственность за жизнь отдельных людей (водитель такси и маршрутного такси, крановщик); ответственность за здоровье людей (врач, медсестра, спортивный тренер, воспитатель детского сада, инженер по технике безопасности); ответственность за социальное благополучие людей (социальный работник, психолог, юрист). На полюсе минимальной сложности располагаются профессии, не имеющие прямого влияния на жизнь, здоровье и благополучие людей. К ним можно отнести, например, связистов, работников сельского, лесного хозяйства и экологически безопасных производств, работников многих культурных сфер, сферы финансового бизнеса и др. Ответственная профессиональная деятельность предъявляет к личности серьезные требования, не поддающиеся, однако, точной формулировке. Как известно, ответственность — одно из наиболее важных проявлений зрелой личности, полностью лишенной психопатических и аддиктивных черт. Оценка этого качества с наибольшей надежностью достигается биографическим методом.

Вторым из эмоциогенных факторов является опасность труда для здоровья и жизни самого работника, степень витальной угрозы. С наибольшей опасностью повседневно сталкиваются шахтеры, водолазы, летчики, подводники, верхолазы, милиционеры и оперативные работники силовых структур, сотрудники спецподразделений, пожарные, имеющие дело со взрывчатыми, огнеопасными, токсичными и радиоактивными веществами,

профессиональные спортсмены в некоторых видах спорта, кино-каскадеры, артисты цирка и многие другие специалисты. С реальными опасностями сопряжена военная служба, как в военное, так и в мирное время. Интенсивность фактора опасности убывает по следующим градациям: труд, периодически опасный для жизни (строитель, кровельщик, стропальщик, докер, сцепщик, ремонтник, электрик, журналист); труд, периодически опасный для здоровья (стеклодув, маляр, плотник, слесарь, станочник, врач-инфекционист, врач-психиатр). К наиболее безопасным относятся профессии библиотекаря, музейного работника, программиста, корректора, художника, медрегистратора и др.

Профессиональная успешность в опасных видах деятельности обеспечивается высокой стресс-толерантностью, эмоционально-волевой устойчивостью, способностью к оправданному риску, смелостью. Известно, что эти качества развиваются только на биологической основе. При недостаточном уровне их развития повышается риск невротических (тревожных) расстройств и психосоматических заболеваний.

Физиолого-гигиенические факторы стресса – это группа физиолого-гигиенических факторов, которая включает стрессоры, имеющие материальную, (физическую, химическую и др.) природу и непосредственно воздействующие на организм человека. Основными из них являются фактор среды обитания на рабочем месте и фактор ритмичности трудового процесса.

Первый фактор можно назвать фактором обитаемости, поскольку он характеризует микросреду на рабочем месте. Она складывается из микроклиматических условий (температура, влажность и др.), состава воздуха (содержание кислорода и углекислого газа, вредные примеси), бактериальной загрязненности, условий освещенности, уровня шумов и вибраций и др. Наибольшую нагрузку на организм производят искусственные среды, адаптация к которым с помощью природных механизмов затруднена. Изоляция от естественных условий обитания, как правило, усугубляется наличием многочисленных вредных факторов. Такова деятельность космонавтов, летчиков, водолазов, моряков-подводников, шахтеров, работников метрополитена, подземных складов и производств. Большую нагрузку испытывают люди, работающие в скафандрах и другом защитном снаряжении. Интенсивность фактора обитаемости убывает по мере приближения условий рабочей среды к естественным условиям: неполная изоляция с незначительными вредными компонентами (например, водитель, тракторист, комбайнер, экскаваторщик); естественная среда с незначительными вредными компонентами (например, инспектор дорожно-патрульной службы, каменщик, плотник). В оптимальных внешних условиях протекает деятельность лесничих, лесорубов, работников сельского хозяйства, водно-спасательных станций, дворников. Эффективно противостоять воздействию вредных факторов среды могут люди, обладающие крепким здоровьем, большим запасом функциональных резервов, тренированные и закаленные. В противном случае повышается риск профессиональных заболеваний.

Второй фактор отражает ритмичность труда, соотношение его режима с биологическими ритмами организма. Наибольшее напряжение вызывает «рваный» режим, при котором деятельность в принципе неритмична и непредсказуема, поскольку диктуется внешними обстоятельствами. Профессионал вынужден поддерживать оптимальное рабочее состояние в течение длительного времени (сутки и более), при этом полноценный отдых невозможен. В таких условиях работают военнослужащие в период интенсивных боевых действий. В мирное время такие условия характерны для действий спецподразделений силовых структур, спасателей, медиков и других ликвидаторов в очагах катастроф и стихийных бедствий, членов аварийных бригад, горноспасателей. На втором уровне сложности по данному фактору будут находиться профессии, связанные с вахтенными режимами, работой в позднее вечернее и ночное время (диспетчеры круглосуточных служб, работники вечерних и ночных смен и т. д.). На третьем уровне — профессии с обычным дневным 8-часовым режимом труда. Наименьшее напряжение по фактору ритмичности вызывают профессии со свободным режимом труда и отдыха, в которых специалисты сами планируют свое рабочее время, не будучи жестко связаны внешними обстоятельствами. Так работает большинство деятелей литературы и искусства, научные сотрудники, особенно в теоретических отраслях, квалифицированные эксперты-аналитики, программисты, состоятельные бизнесмены. Успешная деятельность в «рваном» режиме требует примерно тех же профессиональных качеств, что и работа в крайне вредных условиях труда. К этим требованиям добавляется высокая самоорганизация, высокоразвитые волевые качества, эффективная психическая саморегуляция. Они позволяют избежать нервных срывов, обусловленных десинхронозами, и других стрессогенных заболеваний.

Представленная классификация основных стрессогенных факторов профессиональной деятельности предоставляет возможность многофакторной экспертной оценки любой существующей специальности. Градации каждого из восьми факторов могут быть выражены в четырехбалльной шкале. При этом становится целесообразной как дифференцированная оценка по факторам, так и интегральная оценка. Последняя может варьироваться от минимального уровня 8 баллов до максимального — 32 балла.

Представляется разумным выделить на этой шкале четыре диапазона:

- профессии с малой стрессогенностью (8-13 баллов);
- профессии с умеренной стрессогенностью (14-19 баллов);
- профессии с выраженной стрессогенностью (20-25 баллов);
- профессии с высокой стрессогенностью (26-32 балла).

Очевидно, что с общей точки зрения наибольшего внимания требуют те факторы, стрессогенность которых максимальна (4 балла) или субмаксимальна (3 балла). В таких случаях требования к специфической стрессоустойчивости специалиста становятся обязательными, а их выполнение обеспечивает сохранение профессионального здоровья, защищает от развития профессиональных заболеваний и эмоционального выгорания.

Весьма редко, но встречаются специальности, для которых характерна

максимальная выраженность всех или почти всех стрессогенных факторов. В качестве примера приведем деятельность командира подводной лодки-ракетоносца. Он работает в высоком эшелоне власти (3 балла по первому фактору). Круг его неформального общения в боевом походе крайне ограничен (3 балла по второму фактору). Собственная деятельность мало упорядочена (3 балла по третьему фактору). Борьба с океанской стихией и вероятным противником делает ее высоко эвристичной (4 балла по четвертому фактору). Степень ответственности очень высока (4 балла по пятому фактору). Степень личной опасности — очевидна (4 балла по шестому фактору). По физиолого-гигиеническим факторам рабочей среды деятельность подводника расценивается как крайне вредная для здоровья (4 балла по седьмому и восьмому факторам). Итоговая интегральная оценка стрессогенности труда — 30 баллов из 32 возможных. Оценка в приведенном примере является достаточно грубой, поскольку не учитывает специфических факторов, характерных только для данной специальности. Однако и этого достаточно, чтобы составить ориентировочное представление о совокупности профессионально важных качеств, необходимости жесткого отбора кандидатов и их тщательной специальной подготовки. Можно также косвенно расценить масштаб и глубину психокоррекционных и реабилитационных мероприятий, необходимых для поддержания здоровья и высокой работоспособности специалистов данного типа.