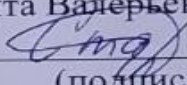


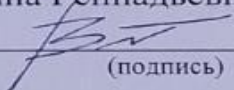
**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Алтайский государственный университет»
Институт гуманитарных наук
Кафедра общей и прикладной психологии

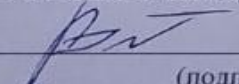
ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**Тема: Субъективное благополучие сотрудников здравоохранения в
условиях социальной неопределенности**

Направление подготовки 37.04.01 Психология

Выполнил(а):
студент(ка) 2 курса, группы 8.132М-
Маргарита Валерьевна Старчикова

(подпись)

Руководитель:
заведующий кафедрой общей и
прикладной психологии
канд. психол. наук, доц.
Татьяна Геннадьевна Волкова

(подпись)

Допустить к защите:
заведующий кафедрой общей и
прикладной психологии
канд. психол. наук, доц.
Татьяна Геннадьевна Волкова

(подпись)

«9» июля 2023 г.

ВКР защищена
«__» _____ 2023 г.

Оценка _____

Председатель ГЭК
д-р психол. наук, проф.
Людмила Степановна Колмогорова

(подпись)

Барнаул 2023

Оглавление

Глава 1. Основные теоретические предпосылки субъективного благополучия в условиях социальной неопределённости	9
1.1. Основные подходы к изучению и пониманию субъективного благополучия	9
1.2. Проблема субъектности и субъективного благополучия в условиях социальной неопределенности	17
1.3. Субъективное благополучие в профессиональной сфере личности	29
1.4. Система стимулирования мотивации труда в современных условиях социальной неопределенности	38
Глава 2. Эмпирическое исследование субъективного благополучия сотрудников здравоохранения в Алтайском крае	49
2.1. Организация исследования и описание применяемых методик	49
2.2. Субъективное благополучие личности по результатам проведенного исследования	58
2.3. Программа проведения тренинга для развития навыков эффективной мотивации стимулирования сотрудников здравоохранения	72
Список использованной литературы	76
Приложения	83

Введение

В условиях неопределенности современной жизни вопросы психологического здоровья и благополучия выходят на первый план и становятся особенно актуальными. Принято считать, что в каждом развитом государстве, обязательным является наличие субъективного благополучия практически каждого жителя [6, с. 60]. Субъективное благополучие человека позволяет ему жить наиболее полноценной жизнью и включает в себя ряд факторов, способствующих психологическому здоровью и счастливой жизни, такие как: социально-бытовые особенности проживания человека, наличие или отсутствие у него семьи и семейных ценностей, финансовая стабильность, не менее важным является – близость к дому медицинских и социальных учреждений, проведение досуга. Кроме того, возможность поддерживать психологические взаимоотношения с другими людьми и способность переводить свои личностные ресурсы в позитивные и важные эмоциональные состояния для психологического здоровья [6, с. 65]. А также главным и важным составляющим благополучия человека является самореализация в профессиональной сфере и трудовом коллективе и способность действовать в ситуациях неопределенности и не стабильности.

Актуальность и степень изученности проблемы заключается в том, что без медицинских работников и их субъективного благополучия на сегодняшний день вряд ли получится достичь надлежащего уровня благополучия граждан. Потому как в связи с распространением новых опасных болезней и скоростью их протеканий и изменений стали повышаться и особые требования к работе врача и со стороны пациентов, и со стороны юридически ответственных лиц [20, С. 20]. Поэтому изменился и сам облик профессии врача, сегодня медицина ушла в сферу услуг и очень сильно коммерциализировалась, за счет этого необходимым является изучение поведения, психологического состояния медицинских работников.

Зачастую им приходится быстро перестраиваться на дистанционный формат обучения профессии и даже консультирования клиентов, при этом остается необходимым заполнение большого количества служебной информации на каждого клиента в короткий период времени, а это зачастую вызывает стресс и выгорание [19, С. 47]. Поэтому изучение субъективного благополучия медицинских работников является на сегодняшний день особенно актуальной темой для исследования.

Цель выпускной квалификационной работы является исследование субъективного благополучия сотрудников здравоохранения в современных условиях социальной неопределённости.

Объект исследования субъективное благополучие сотрудников здравоохранения.

Предмет субъективное благополучие сотрудников здравоохранения в профессиональной сфере.

Задачи

- 1) Выявить возможные содержательные и структурные особенности субъективного благополучия пришедшие вместе с условиями социальной неопределенности.
- 2) Изучить способы стимулирования профессиональной мотивации изменившиеся в связи с приходом пандемии и не стабильной социальной реальности.
- 3) Подготовить дизайн и провести исследование, направленное на изучение субъективного благополучия медицинских работников.
- 4) Разработать программу тренингов для развития навыков эффективной мотивации стимулирования сотрудников.

Гипотезы

1. Предположим, что субъективное благополучие сотрудников здравоохранения имеет ряд содержательных и структурных особенностей пришедших вместе с условиями социальной неопределенности.

2. Предположим, что в условиях социальной неопределенности способы стимулирования профессиональной мотивации могут изменить субъективное благополучие работников здравоохранения.
3. Допустим, что субъективное благополучие современного человека может зависеть от финансового благополучия за счет удорожания жизни.

Методы

1. Теоретический анализ психологической литературы по теме исследования.

2. Эмпирические методы исследования: для измерения эмоционального компонента субъективного благополучия, а также качества эмоциональных переживаний сотрудников мы использовали опросник «Шкала субъективного благополучия», адаптация А.А. Рукавишникова [64]. Шкала оценки качества жизни (удовлетворенности) Д. Эдикотт [65], и Тест В.И. Герчикова, типы трудовой мотивации личности [66].

3. Качественный анализ и содержательная интерпретация результатов. Статистические расчеты выполнены с использованием пакета прикладных компьютерных программ универсальной обработки табличных данных Microsoft Excel XP, Google-forms и пакета статистического анализа SPSS Statistics 23.0.

Научная новизна исследования

Исследование психологического благополучия проводилось на медицинских работниках перинатального центра Дар Алтайского края, установлена особенность психологического благополучия которое связано с: поиском спокойствия и гармонии на фоне происходящих событий.

Выявлены типы мотивации преобладающие в перинатальном центре: люмпенизированный и профессиональный.

Теоретическая значимость работы заключается в расширении представлений о взаимодействии субъективного благополучия медицинских работников и способах стимулирования мотивации труда. Изученные основы субъективного благополучия позволяют адресно направить особое внимание

исследователей на отдельные компоненты здоровья и благополучия медработников, а также способы мотивации соответственно выявленной типологии.

Практическая значимость полученные в исследовании данные о способах стимулирования мотивации сотрудников могут быть основой для создания и внедрения в психологические практики программы тренингов для развития навыков эффективной мотивации стимулирования сотрудников не только медицинских организаций, но других. Результаты проведенного нами исследования могут быть использованы при разработке учебных курсов по психологии личности, экзистенциальной психологии, психологии труда, а также для психологического консультирования специалистов, помогающих профессий.

Кроме того, сам дизайн исследования и база, полученная в результате проведенного исследования, является авторской, запатентованной: свидетельство о государственной регистрации базы данных №2022622812 от 09.11.2022 г. и может быть использована студентами Вуза для изучения методик и техник построения подобных исследований и как образец для проведения исследований в подобных областях.

Положения выносимые на защиту

1. Выявлены структурные изменения субъективного благополучия пришедшие вместе с условиями социальной неопределенности, они связаны с поиском спокойствия и гармонии на фоне происходящих событий.

2. В перинатальном центре выявлены люмпенизированный и профессиональный типы мотивации это позволяет нам адресно направить внимание на отдельные компоненты здоровья и субъективного благополучия медработников, соответственно выявленной типологии.

3. Наиболее низкий уровень эмоционального благополучия и дискомфорт сотрудники испытывают в трудных жизненных ситуациях, карьере, физической активности и изменяющихся обстоятельствах, а полное

эмоциональное благополучие отмечается по таким шкалам как: работа, самоконтроль (самообладание) и здоровье.

Эмпирическую базу данного исследования составили сотрудники Алтайского краевого клинического перинатального центра «Дар» (18 - 69 лет), проживающие в Алтайском крае. Общий объем выборки составил 455 сотрудников, из них 43 мужчин (11,5%) и 331 женщин (88,5%). В исследовании наблюдается значительный перевес женщин чем мужчин, потому как специфика данной медицинской организации такова, что в основная масса сотрудников составляют женский коллектив.

Апробация результатов исследования основные положения диссертации были представлены в докладах и публикациях на научно-теоретических и научно-практических конференциях и форумах разного уровня:

- 1) Всероссийский Форум «Благополучие человека в условиях цифровой трансформации», 21-22 апреля 2022, г. Екатеринбург.
- 2) Международная научная конференция «Человек в ситуации изменений: в поисках стабильности», 7-8 апреля 2022, Институт психологии им. Л.С. Выгодского, г. Москва.
- 3) IX региональная молодежная конференция «Мой выбор – Наука! Психология глазами молодых ученых». ФГБОУ ВО «АлтГУ» 2022 г.
- 4) XVIII Международная научно-практическая конференция «Духовное и советское: единство и многообразие в социокультурном пространстве» Финансовый Университет при Правительстве РФ, в рамках XIX Международных научно-образовательных Знаменских чтений, Курск 2023.
- 5) Результаты исследования зарегистрированы в государственной регистрации базы данных (Свидетельство №2022622812).

Достоверность результатов и выводов исследования обеспечивается обоснованностью исходной теоретико-методологической позиции, репрезентативностью выборки, применением комплекса методов, адекватных

психологической природе изучаемого явления, использованием математических и статистических процедур обработки данных в соответствии с целями и задачами исследования и соблюдением требований относительно валидности и надежности используемых методов исследования. Используемые методы исследования являются валидными и надежными.

Объем и структура магистерской диссертации состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы (68 источников из них 11 на иностранном языке) и 22 рисунка, 2 таблицы, 6 приложений, работа на 124 страницах.

Глава 1. Основные теоретические предпосылки субъективного благополучия в условиях социальной неопределённости

1.1. Основные подходы к изучению и пониманию субъективного благополучия

Субъективное благополучие современного человека является на сегодняшний день достаточно актуальной темой для исследования, причем исследуется разными науками с разных точек зрения.

В самом начале понятие «Субъективное благополучие» возникло еще в философии из терминов «счастье» и «благо», в психологии же оно появилось в 1970-е годы. Но данные термины не имели под собой никакой научной базы, они довольно субъективны и не постоянны, поэтому параллельно с ними возникли термины «субъективное благополучие», «субъективное счастье», имея достаточно размытые определения и только лишь в последнее десятилетие данные темы стали развиваться и популяризоваться в современной науке [1].

В нашей стране феномен субъективного благополучия изучен лишь в отдельных исследованиях многих авторов (Н.К. Бахарева, М.В. Бучацкая, А.В. Воронина, А.Е. Созонтов, П.П. Фесенко, Т.Д. Шевеленкова) [68]. Исследователи-психологи в стране изучают лишь отдельные аспекты субъектности личности и субъективного благополучия, а комплексные теоретические и эмпирические исследования, объясняющие субъективное благополучие, не проводились или проводятся крайне редко [2].

Обзор психологической литературы позволил сделать вывод, что все авторские подходы к изучению субъективного благополучия можно условно разделить на три основных течения, с тремя взаимодополняющими подходами [2, с. 34]:

Первый подход - субъективистский подход, был довольно примитивен и заключался в том, чтобы, например, оценить количество счастья у человека — необходимо спросить его об этом, а счастлив ли человек и насколько,

подобное счастье измерить, возможно, только лишь примерно [4, с. 120].

Второй подход заключается в том, что основывается на методах прямого измерения позитивных моментов в жизни человека, а не отсутствия негативных факторов как таковых, и также не имеет под собой доказательной базы [31, с. 117].

Третий изучается путем простого подсчитывания и оценки всех положительных аспектов жизни человека, начиная от супружеской удовлетворенности, трудовой, бытовой и заканчивая личностной удовлетворенностью, но здесь имеется опасность в разные периоды жизни человека получить различный результат (в зависимости от настроения, силы духа, времени года и т.д.) [31, с. 117-142].

По нашему мнению, данные подходы не являются наиболее оптимальными для исследования феномена “субъективное благополучие” личности, потому как посторонняя личность, будь он даже самым лучшим исследователем, не может оценить, насколько счастлив другой человек, насколько уровень его благополучия высок, также как не может помочь другому человеку оценить его объективные заслуги, достоинства и блага. Поэтому в психологии появился термин «субъективное благополучие», он достаточно точно определяет, насколько жизнь человека полна и близка к благополучию и наиболее желательному состоянию, с точки зрения самого человека [3].

Впервые в науку термин «субъективное благополучие» вводит в 1984 году Эдвард Динер, и подразумевает под ним только лишь одну из составляющих субъективного благополучия – зависимость субъективного благополучия именно с точки зрения самого человека на свою жизнь. В рамках данной модели выделяют удовлетворенность жизнью самого человека, от полного принятия жизни, до полного ее отрицания [19, с.52-55].

Кроме того, наукой исследуется связь феномена субъективное благополучие, например с разными особенностями личности, такими как: смысло-жизненные ориентации [19], суверенность психологического

пространства, копинг-стратегии человека в изменяющемся пространстве, а также ее социально-психологическими характеристиками [23, с.93-112]. В современной науке совершенствуется и разрабатывается надежный и валидный инструментарий для изучения данного явления в обществе и жизни человека, уточняются операционализация и интерпретация данного понятия, на фоне изменяющего мир. Кроме того, обследуется влияние разных субъективных и объективных факторов на социально-субъективное благополучие человека (Н.К. Бахарева, М.В. Бучацкая, А.В. Воронина, Т.О. Гордеева, А.Е. Созонтов, П.П. Фесенко, Т.Д. Шевеленкова, О.С. Ширяева и др.) [46].

По мнению Э. Динера, ни в исторической литературе, ни в современной науке до сих пор нет четкого, однонаправленного определения субъективного благополучия [46, с. 12]. В настоящее время существуют сотни тысяч определений и концепций субъективного благополучия различной направленности [47, с. 12]. Очень активно изучается взаимодействие субъективного благополучия с личностным смыслом и образом жизни, а также индивидуальные стратегии адаптации методы приспособления в часто меняющихся жизненных условиях [49, с. 95-123]. Например, К. Рифф, Э. Динер и С. Семенов рассматривают субъективное благополучие как смысл образа жизни; Семенов описывает субъективное благополучие как один из компонентов субъективного благополучия; Н.К. Бахарева, Л.В. Куликов, М.В. Соколова, Р.М. Шамионов, Г.Л. Пучкова и другие предполагают, что субъективное благополучие является одним из компонентов субъективного благополучия человека [58, с.57]. Аналогично, в философской и психологической литературе эти понятия - как синонимы-иногда заменяют другие понятия, но имеют тот же смысл (Н. Брэдберн, Е.Н. Панина, Е.Е. Бочарова и др.) [4, с.226-231]. У. Пайвоти Э. Динер изучали термины, достаточно близкие к понятию субъективного благополучия, такие как удовлетворенность жизнью, которая рассматривается как субъективная оценка человеком своей жизни с точки

зрения того, является ли она успешной или неуспешной, хорошей или плохой, удовлетворенной или счастливой. М. Селигман, С. Лопеси, К. Снайдер также попытались ввести в научный оборот общий термин процветание; Р. Райан и Э. Диси исследовали феномен субъективного благополучия и все имеющиеся на тот момент подходы в рамках гедонистического и эгоцентрического течений классифицировали [4, с. 56]. Интерпретируя эти подходы в очень простых терминах, эвдемонический подход рассматривает субъективное благополучие как реализацию собственного потенциала и развитие определенных психологических характеристик в соответствующей деятельности. С точки зрения гедонистического подхода, субъективное благополучие объясняется как удовлетворенность либо неудовлетворенность человека жизнью в целом и основывается на положительных и отрицательных факторах, влияющих на человеческую жизнь [4, с.50].

Также, основываясь на опыте удовлетворенности людей жизнью, многие авторы выделяют такие явления, как актуальное субъективное благополучие и идеальное психологическое благополучии, где идеал - это именно то свойство личности, к которому стремится каждый человек идя по жизни и как-то ее преобразовывая [32]. И здесь для оценки идеального субъективного благополучия необходимо, чтобы существовала культурная специфика общества, в котором живет человек, которую само общество достигает в данный момент, и чтобы специфика запроса на идеал формировалась в процессе социализации и усвоения человеком, существующим в данном обществе и культурном восприятии. Другими словами, его можно соотнести с социальными нормами данного общества и идеалом функционирования человека в данном обществе, который задается в соответствии с настоящим временем данной эпохи (N. Bradburn, E. Diener, A.S. Waterman, A.A. Kronik, R.A. Akhmerov, C..D. Ryff, R.M. Ryan, E.L. Deci, M. Lynch, A.B. Воронина, Т.Д. Шевеленкова, П.П. Фесенко) [59]. Например, в области медицины чаще всего изучаются особенности психологического

здоровья человека и эмоционального восприятия окружающей среды. В этом случае основными показателями благополучия являются физическое и психологическое (эмоциональное) здоровье человека, а также позитивное восприятие себя и окружающей среды, выраженность активности как результат позитивной деятельности [20, с. 97-106]. Автор Л.В. Куликов указывает, что субъективное благополучие и здоровье являются доминирующим психическим состоянием личности в данный момент в совокупности личностных ресурсов, гарантирующих успехи качество в системе, субъект-среда [32, с. 23].

Надо сказать, что в настоящее время сама проблема субъективного благополучия становится все чаще предметом внимания не только психологов, но и врачей. И это может быть связано с необходимостью оценить и проработать механизмы, лежащие в основе субъективного благополучия человека и его здоровья. Понять каким образом данные механизмы участвуют в регуляции поведения человека и, как это отражается на его здоровье, отношениях с окружающими людьми, а также выборе подходящей для него жизненной стратегии [42].

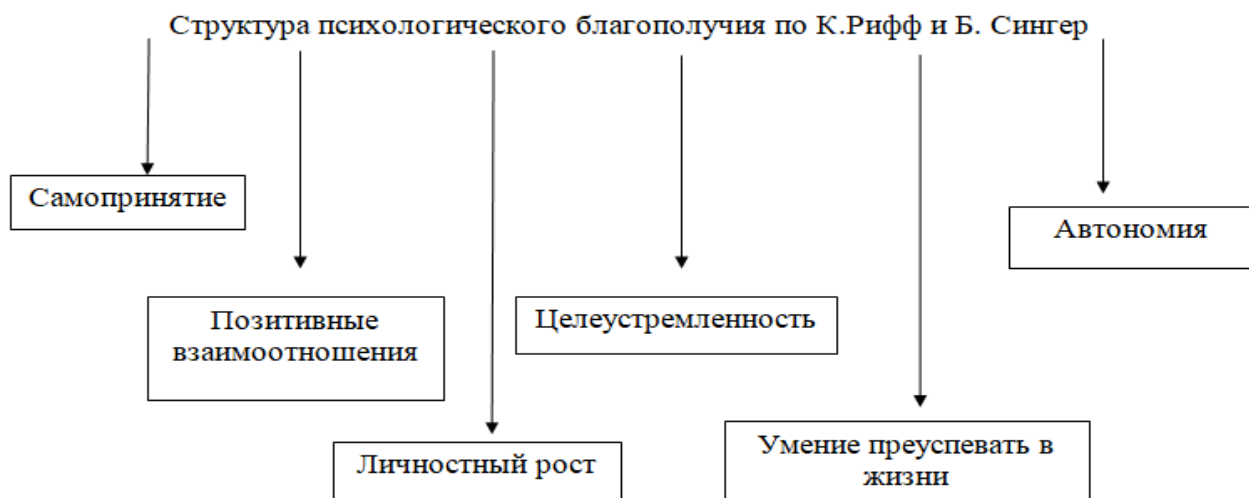
Нельзя не отметить, что психологи гуманистического направления такие как А. Маслоу и К. Роджерс, основатели экзистенциального подхода к субъективному благополучию, о котором речь шла выше, предлагали свое описание благополучию личности, согласно их концепции, каждый человек имеет право на свободу воли, а также может достичь своего субъективного благополучия, тогда, когда пожелает [49]. К. Роджерс в своей теории предлагает к рассмотрению идеи о самоактуализирующей личности, описываемую им как человеческая тенденция к актуализации себя в мире и возможности реализовывать свой потенциал в ближайшем окружении. Итак, процессом самоактуализации, становится не потребность в равновесии как таковом, а наоборот, сопротивление данному равновесию, его постоянный рост и приобретение других, новых качеств личности, особенности реализации своих потенциальных творческих возможностей, преобразование

себя как личности и мира в том числе. Не только поддержание душевного и физического равновесия, но и достижение каких-то конкретных физических, материальных и идеальных результатов собственной деятельности. Важным является рассмотрение именно тех особенностей личности, которые могут либо препятствовать реализации данного личностного потенциала, либо сказываться на него благоприятным образом [49]. Автор А. Маслоу же описывал то, что периодическая неудовлетворенность физиологических потребностей человека не обязательно приводит к такой эмоции как фрустрация, она скорее порождает потребности в самоактуализации личности, а это самая высшая потребность в пирамиде, которая должна удовлетвориться человеком для достижения субъективного благополучия [49, с. 23-90].

Гуманистический психолог современности М. Чиксентмихайи в своей концепции выявил удовлетворенность жизнью человека при условии, что они могут делать любимое дело и у них есть возможность быть нужными и необходимыми в своем деле или профессии [49, с. 23-90]. Также он отмечает, что человеку свойственны такие особенные состояния как чувство потока, когда его желания соответствуют ожиданиям и тогда только человек может ощущать себя богатым и счастливым. Состояние субъективного благополучия человек достигает именно тогда, когда ставит свои самые несбыточные цели и достигает их при этом он испытывает устойчивое чувство благополучия и счастья [5, с. 12].

Более того, если мы обратимся к многочисленным исследованиям, проведенным в рамках экзистенциального подхода, то увидим такие понятия, как смысл жизни и личностный рост. Авторы К. Рифф и Б. Сингер [58] в 2005 году проанализировали различные подходы к исследованию психологического и субъективного благополучия в разных областях человеческой жизни и определили структуру исследования субъективного благополучия. Таблица составлена автором по материалам: С. А. Водяха Современные концепции субъективного благополучия личности (Рисунок 1).

Здесь мы будем использовать их идеи как основу для наиболее яркого изображения структуры психологического благополучия.



*Рис.1. Структура субъективного благополучия по
К.Рифф и Б. Сингер (2005 г).*

Далее мы рассмотрим каждую из перечисленных структурных единиц подробнее [67]. Итак, что собой представляет **самопринятие** – это рефлексивное обнаружение своих чувств в потоке, поступков в жизни, а также возможностей и врожденных способностей и их применение в своей жизни. Проявляются данные качества, как правило, в позитивном осознании себя и принятии различных аспектов своей личности, включая темные стороны со всем ее опытом[58]. Самопринятие своей личности может являться даже основой психологического здоровья человека, самоактуализации личности, своей собственной целостности, а также оптимального функционирования человека в обществе.

Позитивные взаимоотношения – это, прежде всего универсальные отношения с каждым человеком вне зависимости от степени допустимой близости, это также стремление создавать положительную атмосферу поддержки для близких людей и ожидание от других подобных положительных реакций на себя и свое поведение. Выражается в ощущении доверия, чувства теплоты и интимности в отношениях с каждым человеком.

Проявляется, прежде всего, в стремлении делать добрые поступки, проявлять эмпатию к близким людям, выслушивать собеседника, искать компромиссы и способность к сотрудничеству [58].

Личностный рост представляет собой процесс постепенного положительного самоосуществления, самореализации личности. Это, прежде всего стремление каждый раз совершенствовать свои навыки и способности для постоянного развития и реализации личностного потенциала, данного человеку при рождении.

Целеустремленность – это поддержание цельной личности в разные периоды жизни, наполненность красками жизни и смыслом. Также целеустремленность может выражаться в реализации высшей цели и своего предназначения [46].

Умение человека **преуспевать в собственной жизни**, дано не каждому – это способность личности использовать любую возможность своей жизни для духовного роста и свободного функционирования в окружающем мире, для саморазвития личностного потенциала. Чаще всего данная способность раскрывается в расширении своего ролевого пространства и личных границ «Я», за счет формирования чувства самоидентификации, внутренней и внешней мотивации, а также самоконтроля. Способность человека вершить свои повседневные обязанности, не теряя связи с собой, своим устремлением и предназначением в жизни.

Автономия – выражается, прежде всего, в независимости человека и опоре на свои внутренние ценности [68]. Здесь важна личностная ответственность, способность человека выстоять, испытывая трудности, не смотря на определенные стандарты поведения, принятые в данном обществе.

Данная научная концепция приводиться и часто используется в работах отечественных ученых (Л. В. Жуковская, П. П. Фесенко, Т. Д. Шевеленкова) [68].

Вывод по параграфу: предложена исследовательская структура психологического и субъективного благополучия, за основу взята концепция

К. Рифф и Б. Сингер [67], на наш взгляд имеющая полноценное научное обоснование термина «субъективное благополучие», для дальнейшего более точного изучения всех компонентов психологического и субъективного благополучия.

1.2. Проблема субъектности и субъективного благополучия в условиях социальной неопределенности

На сегодняшний день проблема субъектности является наиболее изучаемой темой среди различных феноменов личности — это вызвано прежде всего мировым кризисом и экономической неустойчивостью всех систем развитых и развивающихся государств. Кроме того, социальная неопределенность всех стран требуют, прежде всего от человека, как показала практика, самостоятельности решений и предприимчивости в разных аспектах своей жизнедеятельности, а также самоорганизации своей деятельности в жизни — а именно такого понятия как субъектность личности [20, с. 52-55].

Если основываться на фундаментальных трудах психологов (К.А. Абульхановой, Б.Г. Ананьева, А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна и др.) [35] субъектность личности должна рассматриваться в современных науках как субъективная характеристика человека в аспекте его самореализации (Л.В. Алексеева, А.В. Брушлинский, В.В. Знаков, С.Т. Посохова, В.А. Петровский, В.А. Роменец, З.И. Рябикина, Е.Е. Сапогова, Е.А. Сергиенко, В.И. Слободчиков, В.А. Татенко, А.Ш. Тхостов, В.Д. Шадриков, М.А. Щукина, В.А. Якунин и др.) [36]. Субъектность — это прежде всего, определенное свойство личности, которое может приобретаться, а также формироваться именно благодаря жизнедеятельности самого человека и его психологических и личностных особенностей. Таким образом, субъектность скорее всего является описательной характеристикой человека как личности в процессе своей жизнедеятельности, где центральным показателем является прежде всего осознанная человеческая активность и волеизъявление в разные

периоды своей жизни и на разные ситуации [30, 35, 36, 37 и др.].

Сама проблема субъекта и субъектности чаще всего обсуждается в деятельностном подходе. Кроме того, в конце 90-х, начале 2000-х годов в Институте психологии РАН разрабатывалась проблематика субъекта как ведущего вида деятельности и по сегодняшний день продолжается работа в данном направлении [48]. Ими был предложен такой подход как системно-субъектный, в аспекте прежде всего, саморазвивающейся системы организма человека (Е.А. Сергиенко) [42]. Но также, необходимым и важным является ответить на такой вопрос, почему все еще мало разработанными являются вопросы самой структуры, а также механизмы жизнедеятельности субъекта и субъектности личности, кроме того слабо разработанной является методологическая база данных вопросов (К.А. Абульханова, А.В. Брушлинский, В.В. Знаков, И.А. Мироненко, Е.А. Сергиенко и др.) [2, с. 45]. Современный же подход к психологии личности сосредоточен прежде всего на экзистенциальной проблеме выбора человека, его отношения к жизни и смерти, вопросы времени, а также его возможностей при решении повседневных задач современной жизни, при этом не мало отражают саму личность как субъекта собственной жизни и бытия человека (Н.В. Гришина, Д.А. Леонтьев и др.) [21, с. 156-176].

Если опираться на анализ современных исследований проблемы развития самой личности, как субъекта в его культурной среде, то актуальным будет являться изучение особенностей личности не столько как данного носителя качеств и способностей человека, но и как самого субъекта, отвечающего за их формирование и применение в своей жизни (Е.Н. Волкова, З.С. Карпенко, С.Н. Костромина, Н.В. Кузьмина, Д.А. Леонтьев, И.А. Мироненко, С.Т. Посохова, В.А. Якунин и др.) [42]. В отечественных исследованиях феномен деятельностной личности именно со стороны субъектности личности, получил статус методологического принципа и является теперь предметом изучения психологии личности [33, с. 23-90].

Итак, надо сказать, что в современной психологии субъектом может

выступать именно активно действующая личность человека, обладающая прежде всего автономией жизни (Р. Харре) [57, с. 10-23]. Субъектность здесь может рассматриваться и как динамический процесс в изменяющемся мире современных реалий (Р. Фри), и как не детерминированная структура индивида (С. Китаяма, Х.Р. Маркус) (А. Гилеспи, Дж. Мартин, Дж. Томпсон, Дж. Шугарман) [40, 42]. Таким образом, здесь могут стать актуальными задачи, связанные прежде всего с определением критериев данной личности и разработкой определенных моделей и методов исследования на протяжении всего развития личности. Здесь также особый интерес могут представлять именно модели, которые раскрывают систему психической самоорганизации человека (В.В. Знаков) в его жизненном пространстве [там же].

Основываясь на биологических задатках личности, человек может раскрыть и освоить в себе (как субъект) психические и биологические механизмы собственной самоорганизации, дающие ему возможности быть творцом своей личной жизни. И здесь по средством развития личности интегрирующим фактором жизнедеятельности может выступать общечеловеческая знаковая, понятийная и речевая система [33]. Накопленные знания, могут позволить данному человеку, понимать и осмысливать свой собственный мысленно-чувственный мир, в потоке жизнедеятельности. В результате данных действий человек формируясь получает прекрасную возможность осознавать себя как источника эволюции, а также осмысливать значение собственных идей данного мира, и кроме того, делать свой выбор постоянно, самостоятельно организовывать свою линию жизни [33].

Таким образом, надо сказать, что субъектность личности может проявляться в самоорганизации человеком своей жизненной ситуации, на основе данных природных и сформированных в течении всей жизнедеятельности психических механизмов и характеристик личности [33]. Опираясь на все это личность человека может осознавать значение и смысл

всех вещей и идей собственного мира, а также осуществлять свое волеизъявление и выстраивать определенную концепцию своей жизни [42].

В данном контексте субъектность личности будет рассматриваться нами именно в системном плане и в динамическом поле своей жизни (К. Левин, С.Л. Рубинштейн и др.) [37], с точки зрения самоорганизации и самореализации. Здесь субъектность личности изучается прежде всего, как открытая система, которая может самостоятельно развиваться во взаимодействии с другими системами общества, в том числе и системами теоретического знания. В результате этого человек может раскрывать и осознавать себя прежде всего как субъекта, стремящегося к свободе и своей жизнеобеспеченности (Н.А. Бердяев, Д.А. Леонтьев, Ж.-П. Сартр, Л.В. Сохань, М. Хайдегер и др.) [37]. Подобные вопросы являются чрезмерно актуальными, но в них все же присутствует большой философский компонент повествования, смысла индивидуальной свободы (Гадамер), в котором субъект познает и преобразует свой собственный мир [38, с. 90].

Личность человека чаще всего определяет границы своей личностной свободы и может выражаться в ценностных и смысловых эталонах, а также нередко в правах и обязанностях, волеизъявлениях, поступках [38]. Отсюда следует, что личность как субъект определяет идеальное (психологическое) представление о собственном мире и его понимание, кроме того оценку и отношение ко многим вещам в мире, а отсюда и ее направленность (цели, перспективы) и характер, проявляющийся в реальных поступках и деятельности. Все это дает характеристику самоорганизации личности как субъекта своей собственной психической и физиологической жизни, то есть проявление личности именно - как субъекта своей жизни [45, с. 60].

Субъектность чаще всего рассматривается как хаотично и, кроме того, целесообразно развивающееся свойство личности, которое может способствовать человеку вести осознанную ярко выраженную активность и жизне-обеспеченность, т.е., по сути быть субъектом своей собственной жизни. Отсюда следует что субъект – это прежде всего человек, вполне

осознанно и скорее всего осмысленно проживающий свою жизнь, имеющий самоорганизацию и самореализацию своей жизни [45].

Субъектность личности может заключаться именно в том, что мы можем делать разный выбор, но этот выбор практически постоянно делает кто-то за нас, при этом нас даже не спросив. Субъектность это прежде всего конструирование выбранной реальности человека и также его необходимая адаптация в полученных условиях (А.Г. Асмолов) [1, с. 45]. И сложности здесь состоят в том, что происходит потеря в такой придуманной (не выбранной нами) реальности. Постоянно происходит поиск смысла жизни в данных сложившихся условиях, если его нет, человек пытается его придумать сам. Здесь появляется массовый запрос на поиск своего выбора, своей жизни в эпоху трендов и диктатуры имеется риск попасть в колею быта и профессиональных границ [36, с. 3-9].

Субъектность — это всегда не стандартные решения сложных ситуаций, это врожденное качество человека позволяющее проявлять себя в мире. Субъектность - это возможность каждого человека стать автором собственной реальности, найти свое предназначение в жизни, возможность быть ответственным за свой выбор, за свободу своих действий (А.Г. Асмолов) [1, с.10].

Изучая субъективное благополучие, мы фокусируемся на том, как человек воспринимает свою жизнь и свое самочувствие. Субъективное благополучие может выражаться в успешности или неуспешности жизнью в целом или в отдельных областях. Оно зависит от потребностей каждой личности и от того, насколько эти потребности удовлетворены. Если уровень удовлетворения потребностей низок при высоких потребностях, то это может привести к субъективному неблагополучию [1, 23]. Наоборот, когда потребности удовлетворены, это способствует благополучию человека. Человеческая сфера потребностей и самосознание личности могут быть тесно связаны друг с другом, и потребности людей актуализированы только при возможности их удовлетворения. Субъективное благополучие это термин,

который достаточно широко используется в таких науках как психология и социология именно при измерении градуса счастья насколько люди ощущают себя счастливыми или удовлетворенными своей жизнью.

Данное понятие принято измерять психологическими опросниками, которые могут измерить уровень удовлетворенности респондента жизнью в целом либо отдельными областями, например работа, отношения и здоровье или уровень достатка. Субъективное благополучие человека может являться тем важным показателем именно качества жизни, а может к примеру быть использован для определения факторов влияющих на общую удовлетворенность личности [1, с. 34].

Также критерии благополучия могут быть определены на протяжении всей истории человеческого существования в течении всей протяженности жизненного пути. В течении процесса социализации личность может осваивать такие критерии лишь на уровне социальной информации, поступающей от значимых взрослых и либо присваивать себе, либо отрицать, а в дальнейшем применять эти критерии на разных этапах своей жизни. При этом они могут меняться в течении жизни человека и таким образом создавать эталоны, на которые человек может ровняться в дальнейшем [28, с. 39].

Субъективное благополучие человека может быть реализовано в том случае, если он находится в постоянном поиске своей самореализации и самоидентификации в обществе, а также имеет постоянную потребность реализовывать свое истинное предназначение и благодаря своей деятельности двигается дальше и растет, в рамках своей собственной личной индивидуальности [28, с. 67].

Итак, субъектность каждой личности может раскрываться в его самореализации и возможности достижения человеком своей собственной личностной зрелости. Субъектность личности – это прежде всего его поступок в происходящей ситуации, в котором отражается его склонность к недостижимым идеалам и убеждениям (В.А. Роменец [28], В.В. Столин [26] и

др.), а также проявление его индивидуальных качеств (Б.Г. Ананьев, В.С. Мерлин) [28].

Кроме того, современная жизнь человека находится в постоянном движении, изменении и требует от личности периодической готовности к изменениям, к неожиданностям, к вновь возникшим инновациям. Актуальным феноменом современности становится сегодняшний человек, прежде всего способный шагнуть во что-то новое, неизведанное, принять собственное решение и, наконец начать действовать в ситуации неопределенности [33, с. 96].

Ситуация неопределенности – это прежде всего, ситуация непредсказуемости различных вариантов решения и, кроме того, поведенческих различных альтернатив человека [33]. Ситуация неопределенности нередко воспринимается нами, как ситуация выбора между различными альтернативами. Но все же, ситуация выбора – это совершенно иная ситуация, потому как принятие решения это может быть выбор, и чаще всего он поведенческий, выбор какой-либо стратегии, и происходит он путем анализа, иногда взвешивания ситуации, сравнения между собой имеющихся двух, а то и больше альтернатив, хотя она также содержит в себе некоторую неопределенность. Но при столкновении с неопределенностью человек испытывает иное состояние, здесь он встречается с новым, до этого момента неизвестным, неожиданным состоянием и не имеет ни одного варианта решения и, чаще всего не знает способов поведения. Для того чтобы действовать ему необходимо сначала придумать, изобрести необходимые новые варианты, а уже потом анализировать, применять и начать выбирать [28].

Д. Канеман отмечает, что неопределенность в жизни — это нормальное явление, к «которому должны быть готовы все формы жизни» не только человеческое общество [38]. На всех этапах формирования человека, обязательно должна присутствовать неопределённость она формирует личность и дает ей рост. Развитие человека будет происходить до тех пор

пока у человека не сформируется адаптация в происходящим событиям жизни [50, с. 58]. Неопределенность – это удивительный феномен, с которым любой человек не может не соприкоснуться хотя бы единожды, независимо ни от времени, ни от условий жизни, соприкосновение с неопределенностью – это чаще всего выход за пределы обыденной жизни, выход за пределы «зоны комфорта», может быть как попытка заглянуть в неизведанное и непонятное. А таинственность событий всегда привлекала человеческий ум и в тоже время страшила, и вызывала желание человека понять, что именно находится за чертой неизвестности земной жизни [53, с. 40].

Но надо сказать, что человек чаще всего стремится, все-таки к определенности, ясности, ему так становится легче иметь почву под ногами, быть уверенным в исходе дела или завтрашнем дне [51]. Понимать, а лучше иметь любую возможность объяснять себе и другим события своей жизни, контролировать и управлять ими. Но здесь опять же возникает парадокс, что чем более определенной может быть жизненная ситуация любого человека, тем с большей силой в нем может проявиться стремление к непредсказуемости событий, неопределенности, и наоборот, к примеру, оказавшись в ситуации неизвестности, человек, будет чаще всего стремиться к некой определенности жизни и пытаться предсказать или предвидеть разные события. А так как наша эпоха постоянно наполнена событиями не предсказуемыми, это надо учитывать, что на современного человека сегодня все больше и больше ложится бремя ответственности, наравне и с возможностями, вновь находить каждый раз альтернативы выбора и в том числе принятия своевременных, порой и не ординарных решений. Таким образом, актуальной и значительной проблемой сегодня становится отношение человека и его действий в состоянии неопределенности. Но также, надо сказать, что именно в процессе взаимодействия с чем-то новым, неопределенным человек и может постигнуть смыслы своей жизни и вообще начинает осознавать мир, других людей, и самое главное себя [23].

Но также необходимо отметить, что внесение доли неопределенности в жизни является необходимым для развития всего общества, отдельно взятой личности, но также важным остается, чтобы все-таки неопределенность не становилась очень долгой, тотальной. Все же для развития общества и людей в нем необходимы некие ориентиры, эталоны, так как в периоды хаоса, когда складывается ощущение, что все рушится, разламывается и нет надежды на стабильность, неопределенность становится порой беспредельной, тотальной. Возникает в свою очередь потребность в уменьшении данной неопределенности и нередко за счет появления неких островков стабильности в каждом дне, устойчивости системы, предсказуемости и определенности. Наступает выбор среди неустрашаемых вариантов развития событий, новых ценностно-смысловых ориентиров и установок. И здесь возникают отдельно взятые личности, в том числе с их готовностью к происходящим переменам [50, с. 20].

Если посмотреть на стратегии реакций в поведении человека (или его жизни), то здесь необходимым и важным является выделить два основных варианта: стратегия адаптации и стратегия самореализации [27]. Выбирая интуитивно первый вариант (адаптация), человек как правило, будет нацелен адаптироваться к успешной жизни, карьере, будет стремиться к обретению своего положения в обществе, статуса. А человек выбравший второй вариант - самореализацию будет стараться не адаптироваться к какому-то варианту жизни, а наоборот активно воздействовать своим силами на саму жизнь, пытаться подстроить обстоятельства жизни под себя. Этот путь довольно трудный, он требует от человека смелости, даже мужества и большого желания действовать вопреки. В известном произведении А.Г. Рубинштейна «Человек и мир» он выделяет также два способа реагирования личности и ее отношения к текущему положению жизни [37]. Первый – это такая жизнь, когда человек не выходит за пределы всех связей, в которых существует. Он находится внутри своей жизни, как-то относиться к явлениям происходящего, отдельно взятых событий, но не к жизни в целом. Такое отношение означат

лишь то, что человек совершенно не выключен в свою жизнь, воспринимает отдельные ее эпизоды и лишен всякой возможности рефлексии общей картины жизни. Такое отношение к своей жизни, чаще всего не осознаваемо человеком, он не может оценить в целом положение вещей, сама по себе подобная жизнь течет наподобие природного протекания жизни, такая личность чаще всего имеет свойство непосредственности по отношению к ней [36]. Человек включен в свою определенную систему личностных связей с другими людьми, строит с ними отношения по инерции, его действия чаще всего носят более инстинктивный характер. Во времена неопределенности, ломки сложившихся стереотипов и установок жизнь такого человека рушится, становится невыносимой, он оказывается не готов к переменам и нередко застигнут врасплох, если, конечно, не изменит отношение к собственной жизни и сам способ выживания [20, с. 43].

Второй способ - связан с рефлексией своей жизни практически постоянно, здесь человек как бы занимает позицию снаружи, вне ее. Он имеет свойство порой приостанавливать или даже прерывать процесс жизни и выходить за пределы, имеет возможность посмотреть, как бы со стороны и оценить, что там происходит. В данном случае сознание человека является здесь как бы разорвано, с его полной поглощенностью событиями жизни оно занято выработкой больше отношения к тому, что дает на данном этапе жизнь, это больше похоже на позицию над жизнью, или на процесс суждения или отношения к ней. Каждый поступок в данном случае несет в себе философское отношение к жизни, а связано это с тем, как человек относится к разным вещам и процессам. [29]. Такое отношение человека к жизни заключается в том, что он пытается выстраивать старые, порой разорванные ранее связи, на новой основе, другим способом. Рефлексивный способ проживать свою жизнь заключается в осознании любых ситуаций и себя в этих ситуациях, с пояснением себе для цели преобладания таких ситуаций с своей жизни [Там же. С. 33]. Другими словами, каждая приходящая ситуация может содержать в себе новое, не изведенное, что

сподвигнет человека выйти на осознанный уровень, как-то поступить по-новому и проявить в себе лучшие качества своей личности [Там же. С. 35]. Это может дать личности получить новый дополнительный ресурс для его дальнейшей адаптации в измененном мире, в дальнейшем предполагается, что его действия, будут подкрепляться и даже опираться на вновь приобретённое знание подобных ситуаций [Там же. С. 36].

Саморефлексия человека может способствовать осознанию личностью в дальнейшем своих возможностей и порой ограничений. На основе этого человек создает собственную Я-концепцию, где ведущим новообразованием Я-концепции будут являться новые приобретённые ценностные ориентации, новые смыслы, его достижимые цели. Если стремление его будет направлено прежде всего на осуществление своих замыслов, на скорое достижение заветных целей, выработку системы ценностей, то это как-раз и будет тот самый путь к самореализации личности. Итак, рефлексирующий человек способен уменьшить ситуацию неопределенности с помощью осознания и выявления собственного взаимодействия, отношений к ситуации, законов вселенной и способов реагирования и направлений активности, или например, за счет осознания целей и своего направления движения и подстраивания ситуации под себя, так как ему необходимо. Рефлексирующий человек практически постоянно соприкасается с бесконечностью и неопределенностью ситуаций, потому как является конечным существом и имеет постоянно включенное осознание, помогающее, сформировывать так как нужно ему свою жизнь [56 С. 35].

Такая особенность человека выходить за пределы своих возможностей может указывать на присутствие у него постоянной личностной свободы и свободы выбора сложившейся ситуации, она прежде всего лежит в его возможности преодоления разных ситуаций и также к адаптации к разным ситуациям. В первом варианте можно, конечно, пытаться плыть по течению жизни или, например ждать людей или событий, которые укажут, куда двигаться, а может и сами понесут по жизни, такая перспектива делает

человека зависимым от чьего-то мнения или выбора. И показывает на поведение зависимое, несвободное, от третьих лиц и жизненных ситуаций. Мы можем предположить, что личность, предпочитающая свободу действий, это прежде всего – личность бесстрашная перед всевозможными неопределенностями жизни. Мир данного человека скорее всего может иметь существенную пространственно-временную перспективу будущего и наличие в его жизни долгосрочных целей и планов. Это человек, который сам делает свое будущее, и сам наделил себя свободой выбора и ответственности за свой выбор [29. С. 357]. Жизнь каждого человека – есть непрерывный продолжающийся процесс развития жизни и становления характера, а вот содержание данного процесса часто зависят от самого человека, на сколько он осознанно стремится управлять этим процессом. Перспектива же на будущее часто делает жизнь любого человека наиболее осознанной и может придавать ей совершенно другой смысл. А вот отсутствие перспективы или не далекая протяженность, может способствовать задержке данного человека в сложной ситуации достаточно надолго, не имея возможности выхода из нее. Человек, смотрящий далеко вперед в свое будущее, может создавать долгосрочные проекты своей жизни и может находить разные пути их реализации [30. С. 368]. Ввиду же отсутствия у человека перспективы своего далекого будущего – может быть признаком, того, что он интересуется возможно только сиюминутными удовольствиями жизни и только лишь удовлетворяет свои потребности [Там же. С. 377].

Итак, будущее мотивирует личность, направляет ее поведение, способствует заполнению и реализации «проекта» жизни. Ситуация неопределенности настоящего всегда будет содержать в себе некоторые ростки будущего, рефлексирующий человек способен на преодоление собственных границ сложившейся ситуации и быстрому осознанию с своих потребностей и возможностей в складывающейся ситуации. Кроме того, у него существует четкая иерархия установок на разных уровнях в каждом происходящем моменте жизни [54]. Какие именно ценности и установки

будут актуализированы в настоящий момент и в каких жизненных ситуациях и планах, зависит от самого человека и его способности принимать ситуации или менять их в выгодную для себя сторону или просто плыть по течению пытаясь адаптироваться к сложившимся обстоятельствам неопределенности [60 С. 36]

Вывод по параграфу: на основании вышеизложенного материала можно заключить, что субъективное благополучие человек может испытывать, только если находится в постоянном поиске своей самореализации и самоидентификации, а также реализовывает свое истинное предназначение, благодаря собственной деятельности и движению к цели - личностному росту, в рамках своей собственной индивидуальности и зрелости. Кроме того, современная жизнь человека находится в постоянном движении, изменении и требует от личности периодической готовности к изменениям и неожиданным ситуациям, к вновь возникшим инновациям. Актуальным феноменом современности становится сегодняшний человек, прежде всего способный шагнуть во что-то новое, неизведанное, принять собственное решение и, наконец начать действовать в ситуации неопределенности, выбора между различными вариантами развития событий.

1.3. Субъективное благополучие в профессиональной сфере личности

Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) утверждает, что необходимым элементом общего здоровья населения является «Здоровье человека — это состояние психического, физического и социального благополучия, а не просто отсутствие болезней или физиологических дефектов» (WHO, 1946-1948) [61] ВОЗ также трактует общее благополучие на рабочем месте следующим образом. «Это состояние благополучия, при котором каждый человек может реализовать свой творческий потенциал, справляться с жизненными стрессами, работать и вносить продуктивный вклад на рабочем месте». Это определение фокусируется на предоставлении

каждому человеку именно тех возможностей, которые необходимы для реализации его творческого потенциала и поддержания его психического, психологического, физиологического и социального благополучия. И хотя во многих случаях люди могут реализовать свой потенциал, где бы они ни работали на любом рабочем месте, субъективное благополучие любого человека требует личностного развития, как уже упоминалось ранее. Поэтому для нашей работы может быть полезно рассмотреть такие явления, как «субъективное профессиональное благополучие», «благополучие работника» и «счастье персонала» [61].

В научном сообществе под субъективным профессиональным благополучием принято понимать профессиональную деятельность человека в организации, его удовлетворенность жизнью в этой организации и критериями эффективности, формирование личной эмоциональной компетентности и чувства эмоционального комфорта в данной конкретной организации [55]. Также, с точки зрения профессиональной психологии, именно наличие жизненной ориентации активизирует оптимальный уровень личностных качеств, как раз уравнивая психоэмоциональную нагрузку и улучшая профессиональные показатели человека в конкретной сфере [55].

Позитивные чувства, вовлеченность в работу и неудовлетворенность ею в основном связаны с гибкостью рабочего коллектива человека и заинтересованностью окружающих коллег [33]. Однако принято считать, что субъективно счастливые люди застенчивы и могут чувствовать себя одинокими из-за того, что акцентируют внимание на избегании неудач (страх потерять свое счастье) [49].

Авторы Deloitte утверждают, что эта тема - благополучие сотрудников в настоящее время является наиболее актуальной в международных исследованиях по управлению человеческими ресурсами, в частности, в России (Grant, Christianson, Price, 2007), позиционируя ее как бренд на рынке труда и подчеркивая ее репутацию [49, с.45]. Мы полагаем, что она становится наиболее часто изучаемой темой во всех крупных компаниях

(Deloitte,2018) [56]. Субъективное благополучие сотрудников, безусловно, является важным фактором для развития и процветания любой организации или крупной компании, что, вероятно, означает, что люди являются ресурсом для любой компании. Исследователи Кристиан Крекель, Джордж Уорд и Ян-Эммануэль Де Неве изучили эмоциональное благополучие 1,8 млн. Сотрудников различных компаний в 230 организациях по всему миру в 2019 году и обнаружили достаточно сильную связь между благополучием персонала и прибылью компании [20, с. 97-106]. Исследование привело к выводу, что чем счастливее сотрудники, тем выше прибыль организации в целом [57].

В связи этим можно отметить, что существует большое разнообразие, в том числе и междисциплинарные подходы к трактовке данного понятия группами ученых, что в свою очередь приводит к трактовке данных понятий с разных сторон. Самыми актуальными и распространёнными на сегодняшний день являются *объективный и субъективный* подходы к субъективному благополучию. Очень многие исследователи подчеркивают субъективный характер понятия благополучие, связывая его прежде всего, с субъективным восприятием, также отношением личности к разным обстоятельствам жизни в целом и трудовой деятельности. Авторы П. Андерсон, Е. Жане-Лопес и К. Купер отмечают, что нет единого определения, что такое благополучие, по их мнению, субъективное благополучие может относиться как к оценке, так и к восприятию человеком особенностей своей жизни, кроме того качества его социально-психологического функционирования в своем обществе [60]. Определяются субъективное благополучие или не благополучие индивида, примерно также, как допустимая оценка личности приятных или неприятных переживаний на те или иные события (Diener, Emmons, Larsen, Griffin, 1985). Профессиональное благополучие, прежде всего, может включать в себя общую оценку удовлетворённости или не удовлетворенности своей профессиональной жизнью самого человека, а также комплекс отрицательных или

положительных эмоций в жизни [23, с.93-112].

Следующий подход менее широк и представлен как *аффективный и когнитивный*. Аффективный направлен на совокупность активности личности и ее эмоциональной сферы, а второй направлен как раз на баланс между навыками человека и способности их применить в различных производственных задачах. Если обобщить, то в рамках аффективно-когнитивного подхода отмечаются разные направления исследования, отличающиеся смысловыми нагрузками в понимании феномена благополучия. Так, например, автор П. Уорр, описывая аффективный подход к благополучию в своих работах, соотносит его с возникновением эмоционального возбуждения и ставит ее за основу трудовой активности и удовольствием, испытываемым человеком при достижениях определенных профессиональных вершин (Warr, 1990) [58].

А М. Чиксентмихайи описывает когнитивный подход как связь между жизненными вызовами (проблемами) и приобретенными навыками, используемыми при их возникновении (Csikszentmihalyi, 1990) [58]. В рамках единой аффективно-когнитивной структуры авторы предлагают интегрированную модель благополучия, которая может включать четыре типа категорий благополучия: 1) возбуждение и радость, 2) энтузиазм и депрессия, 3) профессиональные навыки и жизненные проблемы, 4) идентификация и энергия (Salanova, Derlibano, Lawrence, Schaufeli, 2014) [59]. Данный подход также изучает эмпирические различия между этими явлениями: исследователи обнаружили, что глобальные жизненные вызовы и ситуации чаще учитываются при оценке когнитивного благополучия индивида, чем конкретные события или, например, виды деятельности (Luhmann, Hawkey, Eid, Cacioppo, 2012) [60].

В нашей работе мы также хотели бы представить *практико-ориентированный* подход к субъективному благополучию в профессиональной сфере.

Этот подход исследует связь между благополучием и различными

аспектами жизни человека и социально-экономической среды, сближая эти подходы и определяя их основное положение в концептуализации субъективного благополучия. В рамках этого подхода были установлены психосоциальные предпосылки и последствия между различными типами благополучия работников в разных сферах. (Salanova, Del Líban, Llorens, Schaufel, 2014) [57]. Они также изучали взаимосвязь между психологическим и эмоциональным благополучием и его влиянием на эффективность работы и внутреннюю удовлетворенность работой в процессе обучения и развития менеджеров (Hosie, Sevastos, 2010). Достаточно крупный исследователь А. Феррер-и-Карбонелл провел эксперимент, сравнивающий взаимосвязь между уровнем дохода и субъективным благополучием работников (Ferrer-i-Carbonell, 2005) [57], а такие авторы, как А. Дж. Освальд и С. Ву из США, обнаружили, что субъективные меры удовлетворенности человека подтверждают объективное благополучие (Oswald, Wu, 2010). Не менее известная концепция Ричарда Истерлина об удовлетворенности жизнью и уровне дохода подчеркивает, что в 1974 году ученые провели ряд исследований и обнаружили интересный парадокс, согласно которому удовлетворенность качеством жизни и уровень удовлетворенности с ростом дохода увеличивались только у бедных, а не у богатых. В 2010 году Р. Истерлин провел аналогичное исследование в 37 странах мира для подтверждения этих данных, получив те же результаты [8, с. 48].

А вот Д.В. Эдингтон, Дж. С. Питтс и А. Б. Шульц, исследуя здоровье, получили собственные данные об экономических факторах образа жизни человека в целом, возникающих заболеваниях и возможности личных экономических потерь на рабочем месте [13]. В рамках своего исследования они выяснили дополнительные характеристики субъективного здоровья, такие как позитивное отношение человека к своему окружению и социально-эмоциональное благополучие (Edington, PittsandSchultz, 2014) [56]. Также была отмечена взаимосвязь между личным здоровьем и безопасностью рабочей среды и, в конечном счете, последствия в плане

продаж для компаний, которые позиционируют культуру здоровья (Fabiusetal, 2013) [56].

Исходя из вышеизложенного подхода к изучению субъективного благополучия в профессиональной сфере, можно сделать вывод, что основными объектами благополучия персонала являются отдельные люди (сотрудники) и что основными показателями их субъективного благополучия и здоровья, это их физическое, психическое и психологическое состояние, а также их позитивное восприятие себя и рабочей среды. Из этого можно сделать вывод. Они также являются проявлением трудовой деятельности и, следовательно, могут влиять на производительность в целом [16].

Проанализировав вышеуказанные источники, мы обнаружили, что внимание ученых исследователей, занимающихся изучением феномена субъективного благополучия человека на рабочем месте, чаще всего было обращено на функциональное состояние личности (а именно соответствие академических часов или профессиональных достижений человека, а также особенностей и условий труда). Вся концепция и суть всех программ управления здоровьем персонала и благополучием сотрудников разного рода организаций за последние годы претерпели существенные изменения. В начале XIX века подобные программы, по улучшению субъективного благополучия сотрудников были направлены на обеспечение их физиологического, психического и психологического здоровья, зато теперь они включают, в том числе обеспечение эмоционального, социального, финансового и профессионального благополучия [61, с. 20].

Авторы в области профессионального благополучия сотрудников, Карен Данна и Рики Гриффин [51], предлагают изучать субъективное благополучие как наиболее широкий и всеохватывающий феномен, включающий в себя:

а) Удовлетворённость личности всеми аспектами жизни в целом (в нее входит удовлетворённость или, возможно неудовлетворённость такими сферами жизни как социальная, семейная жизнь, трудовая и отдых).

б) Удовлетворённость своей профессиональной деятельностью, своей работой (сюда входит трудовая деятельность, оплатой работы, которую он выполняет и также возможными продвижениями в карьере, и даже отношения с коллегами).

в) Общее и профессиональное здоровье личности (здесь здоровье, рассматривается, во всех составляющих и может включать как физическое, так и психическое и психологическое) [5, с.3-19].

Также в нашей работе мы рассмотрим несколько определений такого понятия как «благополучие персонала» или «благополучие сотрудников».

И начнем с понятия «благополучие сотрудника» (от англ. well-being), данный термин является сегодня популярным брендом более или менее крупных компаний и трактуется как удовлетворённость своей профессиональной деятельностью и работой. Оно включает в себя прежде всего такие составляющие, как здоровье человека, взаимоотношения не только на работе, но и в семье, финансовую составляющую, а также самореализацию в той профессии, на которую человек нацелен и другие его жизненно важные показатели [58]. Если более подробно рассматривать благополучие персонала, то оно складывается из удовлетворённости пятью сферами жизни, в том числе профессиональной деятельностью: карьера специалиста, его отношения с семьей, отношения с коллективом, удовлетворенность финансами, здоровье, а также его причастность к общим трудовым обязанностям или организация всего рабочего процесса и социальный вклад в общий трудовой процесс (рис.2).

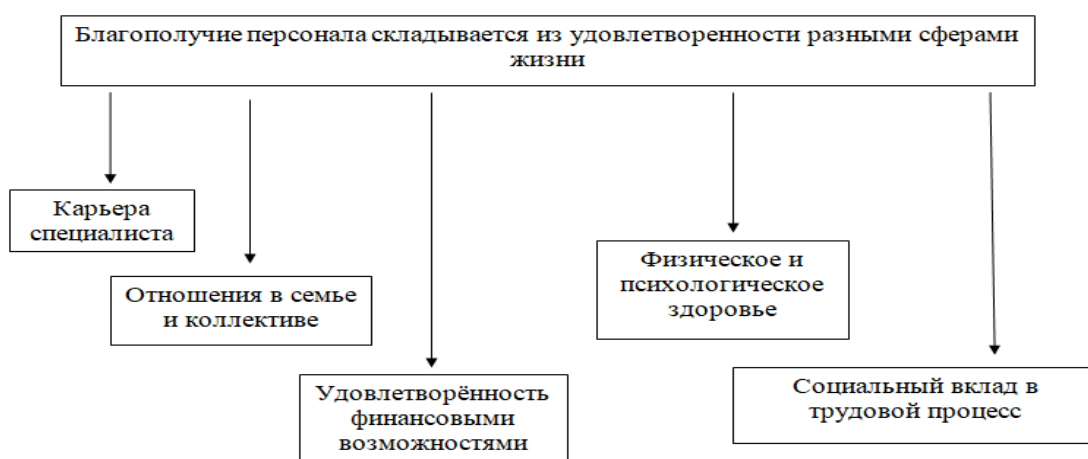


Рис. 2 Рисунок составлен автором на основе современной концепции С.А. Водяха (2012 г).

Итак, разберем данную структуру более подробно.

Карьера специалиста складывается, чаще всего из перспективы роста и развития в данной конкретной компании, а также возможностей применить в своей работе таланты, заложенные при рождении. Не менее важным здесь является вдохновение, которое твоя работа тебе дает и все эти показатели в достаточной мере влияют на субъективное благополучие каждого сотрудника [8].

Здесь имеется еще не маловажный нюанс — что каждый человек хотел бы постоянно ощущать свое развитие и общий прогресс в том месте, где он трудится. Из-за этой причины крупные компании могут показывать хороший финансовый результат, потому что они предоставляют своим сотрудникам много возможностей для карьерного роста. В книге «Доставляя счастье» автор Тони Шей описывает, что частые, но небольшие повышения в должности могут быть наиболее результативными. Исследователи известной компании Zappos изучили субъективное благополучие своих рабочих после повышения по службе каждые три месяца. При этом обнаружили, что более частые повышения в должности способствуют более высокому уровню счастья и процветания как у сотрудников, так и у самой компании. Тема: влияние карьерного роста на успех компании и благополучие сотрудников

[8].

Следующая сфера — это сфера отношений прежде всего в семье и в трудовом коллективе.

В рамках данной сферы очень важно чтобы работа не отнимала время от семьи, и были гармоничными отношения в семье и также на работе. Чаще всего у удовлетворённого человека остаётся время и на семью, и на трудовые обязанности, и на гармоничные отношения с коллегами [6, с. 78]. Высокий показатель субъективной удовлетворенности имеют именно те сотрудники, которые работают в положительной атмосфере доверия друг с другом, а также уважения, взаимовыручки [5]. Надо сказать, что если хотя бы один из показателей не удовлетворяется, то может возникать дисбаланс и внутри всей системы личности [5].

Уровень удовлетворенности финансами - является одним из важных показателей субъективного благополучия человека и удовлетворенности личности в целом. В эту сферу входят зарплата, льготы и умение планировать свои доходы, однако, при попытке улучшить экономическое благополучие сотрудников, компании часто сосредотачиваются только на размере зарплаты и компенсациях, забывая о социальных гарантиях, таких как отпуск по семейным обстоятельствам, медицинская страховка, оплата обучения и другие льготы. Не маловажным фактором также является способность организации своевременно обучать своих сотрудников, повышать уровень их квалификации, это помогает им стать профессиональнее и увереннее, а также научиться правильно распределять свои финансы [6].

Четвёртая сфера включает в себя *физическое, психическое и психологическое здоровье сотрудников*. Важно, чтобы они чувствовали себя хорошо и не испытывали стрессов от переработок, и как следствие возможных конфликтов со своими сослуживцами и возможно с клиентами. Любая организация прежде всего должна беречь здоровье своих рабочих, чтобы они могли быть более внимательными, творческими и продуктивными

в течении всего рабочего дня. Для этого необходимо давать им возможность отключаться от работы вечером и в выходные дни, а также предоставлять возможность небольших перерывов в течение рабочего времени и в обед, а не загружать работой, так что у человека нет даже возможности поесть [6, 85].

Пятая сфера — это очень значимый для каждого человека социальный вклад сотрудника в общее дело компании. Каждый человек счастлив приносить пользу компании, при необходимости его навыка, опыта работы. Организации должны доносить до рядовых сотрудников миссию и цели компании, чтобы они понимали, для чего работают и что является главным каждый трудовой день. Это поможет избежать непонимания и нежелания работать [8].

Вывод по параграфу: на сегодняшний день отмечается такая тенденция, что сотрудники компаний меняют место работы без видимых на то причин, что приводит к другим серьезным проблемам организации: поиску новых сотрудников, их адаптации и увеличение испытательных сроков, что мешает продвижению компаний и приводит к задержке в работе и производстве. На наш взгляд необходимо ставить субъективное благополучие сотрудников в каждой крупной компании и не только, в первоочередную задачу и учитывать при профилактике увольнения остальные сферы жизни персонала.

1.4. Система стимулирования мотивации труда в современных условиях социальной неопределенности

В первом параграфе данной работы выше мы обосновали, что субъективное благополучие человека в профессиональной сфере является на сегодняшний день достаточно актуальной и изучаемой темой для исследования. В связи с тем, что субъективная оценка, человека на свою жизнь (включая профессиональную сферу), а также отношение к ней самого сотрудника, формируются с учетом тех внешних условий и социальной

ситуации, в которых человек вынужден находиться и развиваться, что является немаловажным фактором в профессиональном становлении, ощущении себя и своей жизни.

Сам термин «мотивация» подробно изучен не только в психологии, но и ряде других наук. В словаре Вебстера он звучит как: «...мотивация – это та психологическая особенность личности, которая побуждает организм человека к действию», или является «причиной любого действия» [4]. А вот автор Н.С. Зоткина [15, с. 12] описывает мотивацию как обусловленные скорее внутренними побуждениями или предубеждениями действия личности, направленные на достижение поставленных целей, а также реализацию потребностей и интересов. М.С. Гусарова [8, с.56] описывает мотивацию как общий процесс побуждения людей к определенной целенаправленной деятельности благодаря внутри личностным, а также внешним факторам [8].

На сегодняшний день развитие современного российского общества, можно охарактеризовать довольно сильным ростом напряженности между людьми, не возможностью адаптации людей к интенсивным политическим, социальным, экономическим, природным, духовным и культурным изменениям. По нашему мнению, ключевым показателем сегодняшней ситуации, к сожалению, является неопределенность, а она как раз и является самой разрушительной эмоцией в жизни человека, компании вынуждены придумывать новые пути и создавать условия удержания сотрудника на рабочем месте. Учитывая данные обстоятельства, связанные с ситуацией пандемии и нарастающей тревожностью сотрудников, а также часто меняющимися условиями труда сегодня применяются не только традиционные экономические методы стимулирования, такие как: увеличение зарплаты и стимулирующих выплат. На сегодняшний день компаниями применяются наиболее современные способы, а также неэкономические методы стимулирования труда, к ним относятся организационные, социальные и морально-психологические. Кроме того,

необходимы совершенно новые виды мотивации характерные для нового общества, со своими стрессогенными факторами и особенностями, помогающие адаптироваться к новым вызовам современности.

В нашем исследовании мы перечислим основные, наиболее распространенные способы мотивации стимулирования сотрудников, которые на наш взгляд распространены на сегодняшний день и часто применимы [8, с. 3-5].

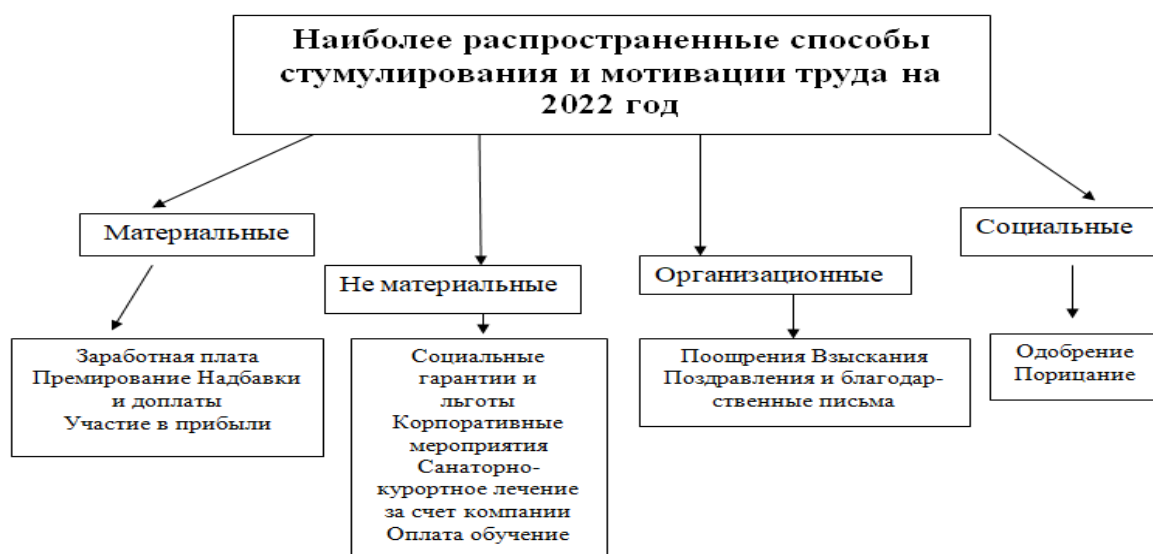


Рис. 3. Рисунок составлен автором по материалам: Т.Н. Субботина, Н.А. Баранова (2022 г).

К тому же чем разнообразнее система стимулирования работодателей, тем эффективнее способы мотивации труда на любом предприятии. Сама система стимулирования сотрудников в любой организации или предприятии – это, прежде всего совокупность методов и методик, обеспечивающих повышение производительности сотрудников и трудовых коллективов в целом. И здесь имеются ввиду стимулы, ради которых сотрудники организации работают наиболее активно, добропорядочно и эффективно, обеспечивая тем самым необходимую работу для работодателя, а также свои уникальные профессиональные амбиции. И чем эффективнее данная система труда будет работать, тем более продуктивной, и слаженной будет работа

всего предприятия или любой организации, а если данная система не отлажена, это чревато текучестью кадров и падением производства в больших масштабах. Причем здесь необходимо учитывать мнение каждого сотрудника, на сегодняшний день это часто позиционируется, но так и не осуществляется на деле [18, с. 85].

Также необходимо обратить особое внимание на то, что как оказалось, практика управления персоналом показывает, что работников необходимо стимулировать, именно по промежуточным результатам, не нужно ждать окончательного завершения работы или какого-то проекта, а иначе большие результаты являются сразу трудно решаемы и достижимы, и без положительной мотивации и подкрепления могут быть не достижимы им в положенный срок. Также важным является то, чтобы сотрудник начал чувствовать себя более уверенным в своих силах и своих обязанностях, потому как для него это является первоочередным, здесь важна его внутренняя необходимость в самоактуализации и самоутверждении. Что чаще всего будет привлекать его успех и психологическое спокойствие, а значит удовлетворенность и психологическое здоровье [38, с. 60].

Мотивация и стимулирование сотрудников является той составляющей корпоративной культуры любого предприятия или организации, в которую входит целая система методов и методик, применяемых в компаниях для привлечения и побуждения людей к наиболее эффективной деятельности, с полнейшей самоотдачей. Если данная система проводится в организации на регулярной основе и грамотно, то это помогает работодателю еще быстрее и эффективнее достичь своих поставленных стратегических планов и целей, а также реализовать развитие своего предприятия в том направлении, в каком планировалось. А для самих работников – появляются возможности получать не только заработную плату, но и полное удовлетворение от своей профессиональной деятельности в данной конкретной организации. К примеру, если сотрудник не выполняет или плохо выполняет требования своего руководителя, работает без энтузиазма и в скором времени без

видимых на то причин увольняется, то истинной причиной может быть не только заработная плата и не походящие условия труда, но и несовершенная система мотивации в данной организации [49, с. 69]. Здесь речь идет именно о тех сотрудниках, которые являются профессионалами своего дела, особо талантливыми, именно специалистами с высокой квалификацией, для того чтобы привлекать и удерживать особо ценные кадры, нужна проработанная система и программа мотивации таких работников, а не только экономические способы удержания, в виде заработной платы [44]. Надо отметить, основным удерживающим стимулом для талантливых сотрудников как раз и является внутренняя мотивация личности, а именно личные отношения с руководителем, патристическое отношение к своей организации и карьерный рост, а они могут быть даже важнее денежных наград [56, с. 45].

Осознание данных особенностей может позволить обратить особое внимание руководителей структурных подразделений на подобную мотивацию своего персонала, а главное на особые условия эффективной системы мотивации и того индивидуального подхода к ценным кадрам, о котором речь шла выше, необходимо каждый раз выявлять их индивидуальные потребности и стимулы в работе [16, с. 45]. Чаще всего распространены в организациях проведение интервью или анкетирование с новыми сотрудниками, разные способы тестирования и у каждого предприятия они свои стандартные [16]. Кроме того, анализируются результаты эффективности работы всех сотрудников предприятия поквартально [16, с. 50]. И тогда становится, очевидно, что наиболее замотивированные сотрудники именно в тех отделениях, в которых проводится целая система подбора, стимулирование мотивации персонала. Лишь в той организации будет рост и продвижение, где не выявляют каких-либо слабостей, не подчеркивают недостатки своих сотрудников, а где есть способность раскрыть достоинства, а также имеющиеся в них уникальные способности, которые отмечаются практически у всех людей в процессе работы и использовать имеющуюся информацию для достижения

высоких результатов всей компании [49, с. 20].

Далее в нашей работы мы планировали провести обзор необходимых источников и изучить, как изменился уровень мотивации работников в 2021-2022 годах. По результатам интернет-источников можно увидеть, что мотивация сотрудников различных организаций заметно снижается. Можем предположить, что это происходит именно из-за страхов, вызванных кризисом COVID-19, новым способом онлайн-обучения, наступления внешних угроз со стороны других стран и так далее. Ежедневно список подобных негативных факторов все расширяется новыми опасениями людей, связанными также и с их финансовыми потерями, удорожанием цен на необходимые товары, а также за здоровье близких людей и общей семейной ситуации. Каждый человек и его семья пытаются справляться со всеми этими трудностями по-своему, кто как умеет: кто-то наиболее подвержен влиянию стрессовых факторов, кто-то в меньшей степени, – но совершенно точно можно сказать, что тревогу и страх испытывают сегодня практически все. И здесь необходимо отметить, что подобные переживания сроком более 6 месяцев может приводить к серьезному напряжению всех адаптационных ресурсов личности за счет тревожности, именно как состояния человека, снижая при этом его способности принимать, а также актуализировать любые ценности, свойственные для самоактуализации человека. Необходимость быстрой реакции на изменившуюся ситуацию или, например, активно реализовать в своем поведении установки, свои собственные цели, и даже изменившиеся ценности, убеждения [38]. Психологическую способность вести себя раскованно в соответствии со складывающейся ситуацией и чувствами, вызывающими данные события. Также можно отметить, что связь эмоционального неблагополучия человека и его хронической усталости с процессом самоактуализации во времени может быть устойчивой, но в целом, безусловно, имеет негативную направленность. Кроме того, стабильность во времени (а последние события давно вытеснены) и связь самоактуализации с личностной тревожностью и хронической

усталостью могут свидетельствовать о зависимости самого процесса самоактуализации от повышенной тревожности и хронической усталости. А процесс самореализации, как мы отмечали ранее, является едва ли не важнейшей составляющей субъективного благополучия и удовлетворенности жизнью практически всех людей. По-видимому, снижение уровня тревожности и хронической усталости сопровождается возможным повышением показателей самоактуализации личности, поэтому сам процесс самоактуализации можно и нужно контролировать именно за счет снижения уровня тревожности, а также приобретение новых адаптивных, человеческие ресурсы [7]. А это возможно только при приспособлении уже закрепившихся в обществе образов к новым, более подходящим [30, с. 67]. Сегодня тема well-being, в переводе на русский «благополучия», является наиболее актуальной, распространен термин «корпоративное благополучие организаций». И развивается данная тема не с точки зрения устойчивости, формирования и процветание организаций, или допустим финансовой эффективности, а именно со стороны заботы разных организаций о благополучии, о своих подчиненных. И если уж совсем формально, то в самом широком понятии well-being в большинстве организаций трактуется как забота о внутреннем состоянии каждого сотрудника, а оно в свою очередь зависит от ряда факторов:

- физиологического здоровья человека;
- любви к своему делу или профессии;
- стабильного финансового положения;
- взаимоотношений с окружающими людьми;
- всеобщей безопасности и причастности к обществу и общему делу и самоактуализации.

И как оказалось, именно данные сферы и оказались в период сегодняшнего кризиса под сильным ударом. И разные компании и организации справлялись с данным кризисом по-своему, в надежде преодолеть этот сложный период кто как может [7].

Надо сказать, что с началом пандемии очень многие предприятия и

организации вынуждены были сократить расходы не только на материалы, но и в том числе на стимулирование своих сотрудников. Поэтому возникло много новых, не денежных способов мотивации стимулирования работников на предприятиях. На данном рисунке нами представлены новые способы не материальной (не денежной) мотивации сотрудников, способные заменить финансовое стимулирование в сложное для компании время [26].



Рис. 4. Не материальные способы мотивирования сотрудников в сложное для компании время (2022 г).

Также надо сказать, что в обществе кроме перечисленных способов поощрения, возникли новые феномены, которые могут быть очень актуальны и оставаться с нами и в ближайшем будущем довольно долго. Это такие как: забота о своем *физическом* здоровье, особенно борьба с малоподвижным образом жизни и монотонным образом жизни. Многие современные организации быстро освоили данный тренд и даже организовали для своих подчиненных разного рода онлайн-зарядки, занятия по йоге, пилатесу,

лыжному спорту, скандинавской ходьбе также другим видам онлайн-спорта, включив данные тренды в свою корпоративную культуру. Кроме того, довольно крупные организации и до периода пандемии практиковали разные виды спортивных мероприятий, физкультминутки на рабочем месте, корпоративные карты в спортивные залы и пр., но сейчас таких компаний становится больше, и они также уходят в виртуальное пространство [45, с. 59].

Забота о своем *психическом и психологическом здоровье* – борьба со стрессом. В период появившейся вынужденной изоляции забота о психическом состоянии становится особенно актуальной, так как необходимо условно разграничить домашние и производственные задачи на одной территории совместно с другими членами семьи, кто-то смог найти баланс, а кого-то это очень сильно вывело из равновесия. Поэтому, компании стали заботиться и о психологическом здоровье своих подчиненных. Для данного направления стали придумываться различные способы, к примеру службы психологической помощи и поддержки, (по возможности и эпидемиологической ситуации), тренинги для сплочения коллектива, а также поиск способов предотвращения эмоционального выгорания. Чаще всего стала, востребована индивидуальная работа психолога в организациях, и не менее важной составляющей корпоративной культуры стало развитие досуговой деятельности практически в каждой организации, особенно после периода изоляции [43, с. 79].

Немаловажным новшеством стала оценка по результату работы, а не по времени затраченному на работу. Возможно, станет постоянным изменение трудовой культуры в сторону оценки работника по результату, а не по самому процессу работы и времени, проведенному на рабочем месте. Конечно же это приводит к большей свободе действий и свободному распределению рабочего пространства и времени, но также возникает проблема большой ответственности за свои действия и свое рабочее время [59, с. 21].

Также надо обратить внимание на такой феномен как: люди стали

довольствоваться меньшим, чем привыкли до кризиса. В нашей стране даже появились новые термины - new normal (с англ. «новая норма») и new reality (с англ. «новая реальность»). Они означают примерно следующее: появилась резкая необходимость жить по новым правилам, в особенных санитарных условиях каждому человеку, а именно соблюдение социальной дистанции, ношение медицинской маски, обязательное применение антисептиков много раз в день, и много другого. Кроме того, сотрудники должны были согласиться и принять вынужденную необходимость в отношении новых социальных условий жизни таких как: отслеживание своего перемещения через GPS-радары, получение разного рода разрешений на переезд даже с целью служебных командировок, ну и пресловутую самоизоляцию и карантин, что достаточно сильно омрачало жизнь людей и без того находящихся под страхом заражения и смерти. Сам феномен данного понятия - довольствоваться меньшим, буквально означал отказаться от уже привычных всем благ общества потребителя и привыкших к ним людей и начать ограничивать себя практически во всем, включая рост цен и не возможность приобретения привычных товаров [5, с. 78]

Выводы по главе:

1) Проанализировав психологическую литературу по данной теме и изучив различные подходы, мы выявили наиболее оптимальную исследовательскую концепцию субъективного благополучия, которая состоит из такого феномена как самопринятие человеком себя и своей новой жизни, а не борьбы с ней, кроме того, не маловажным являются позитивные взаимоотношения с окружающими людьми. Для полноценной субъективной удовлетворенности жизнью в целом и социальным благополучием человеку просто необходим личностный рост, без него любая деятельность будет иметь характер «работы на автомате» и не являться эффективной. Следующее качество это – целеустремленность и умение преуспевать в жизни оно необходимо всем людям без исключения, чтобы выбрать направление движения по жизни, проанализировав литературу мы выявили,

что оно свойственно далеко не всем. Также не менее важна для человека автономия личности, так как она дает возможность внутриличностного роста.

2) Кроме того, нами были изучены и выявлены пять сфер жизни человека, из которых складывается его профессиональное субъективное благополучие, каждый человек счастлив и благополучен именно тогда, когда его навыки, способности в работе приносят пользу компании и в том месте, где он трудится. А также необходим социальный вклад каждого сотрудника в общее дело компании или организации, который позволяет человеку быть важным и нужным и является зерном субъективного благополучия профессионала своего дела.

3) Изучив психологические источники литературы, мы выявили, что решение о том, какой должна быть сама система мотивации труда в организации или на предприятии, решается с учётом сложившейся ситуации и тех возможностей, которые имеются у компании, в том числе не материальных.

Глава 2. Эмпирическое исследование субъективного благополучия сотрудников здравоохранения в Алтайском крае

2.1. Организация исследования и описание применяемых методик

Этапы исследования

На первом этапе нами была создана анкета: «Субъективные маркеры психологического благополучия в постоянно изменяющихся условиях современности», она была автоматизированная и переведена в Гугл-форму, для удобства заполнения. В анкету были включены следующие вопросы: укажите Ваш пол, возраст, уровень образования, профиль образования, семейное положение, количество детей, район проживания (город/село) и условия (квартира), социальный статус и уровень благосостояния (з/п), финансовые обязательства. Далее в анкету был включен открытый вопрос, респондентам необходимо было дать свое собственное определение понятию «Субъективное благополучие», что должно включать в себя «Психологическое благополучие человека».

И два психологических опросника, которые использовались для измерения субъективного благополучия и общей удовлетворенности жизнью. Первый опросник – «Шкала субъективного благополучия» (А.А. Рукавишникова) – измеряет качество эмоциональных переживаний человека в диапазоне от оптимизма до подавленности. Второй опросник – «Шкала оценки качества жизни» (Д. Эдикот) [41] – содержит 36 вопросов, относящихся к удовлетворенности в различных сферах жизни, таких как работа, здоровье, общение с близкими и т.д. [24, с. 76]. Обе методики предназначены для того, чтобы помочь выявить сферы жизнедеятельности, вызывающие наибольший дискомфорт или неудовлетворенность. Кроме того, «Шкала субъективного благополучия» А.А. Рукавишникова была использована нами для измерения эмоционального благополучия и комфорта

медицинских работников. Эта психологическая методика состоит из 17 пунктов, которые делятся на шесть основных кластеров, связанных с эмоциональным состоянием, социальным поведением и некоторыми физиологическими симптомами [31].

Основными задачами на данном этапе являлось выявить что респонденты понимают под термином «психологическое благополучие» и насколько оно актуально в современных реалиях, также необходимо было выявить области наибольшей удовлетворенности респондентов.

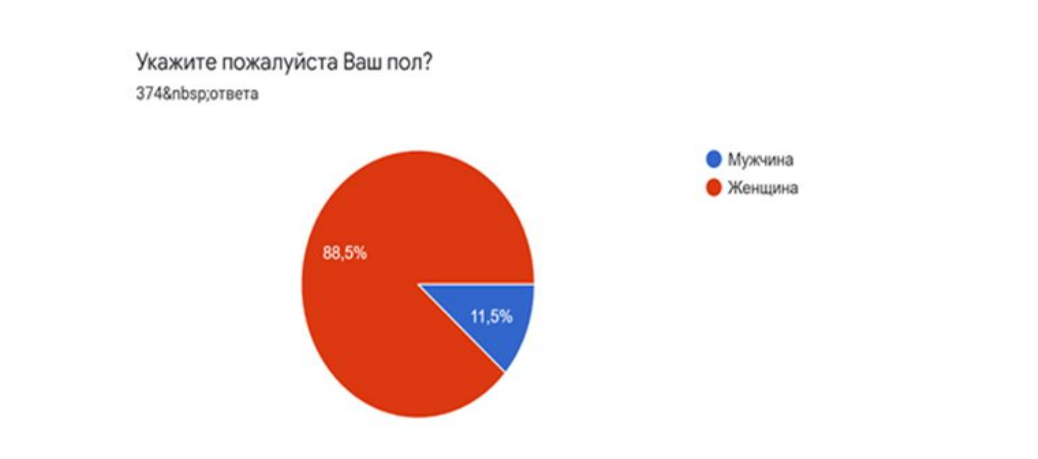
За основной критерий расчетов были взяты таблицы из психологических опросников (шкал). В результате полученных данных мы выявили, что уровень эмоционального благополучия у большинства респондентов низкий, основную удовлетворенность они получают от работы.

На втором этапе нашего исследования (лето 2022 года) была также создана и автоматизирована Гугл-анкета, для выявления «Типов трудовой мотивации личности В.И. Герчикова» основными задачами на данном этапе являлось выявить к каким основным типам профессиональной мотивации относится персонал перинатального центра Алтайского края, для того чтобы подобрать необходимые способы стимулирования, а также соответствия каждого сотрудника к занимаемой должности и к коллективу в котором он работает. В анкету были включены вопросы: возраст (полных лет), пол респондента, подразделение в котором сотрудник работает (административный управленческий персонал, медицинский персонал, общепольничный не медицинский персонал), количество отработанных лет в данной организации, что больше всего ценят в своей работе, предпочитаемый способ работы и другие вопросы из методики В.И. Герчикова [41].

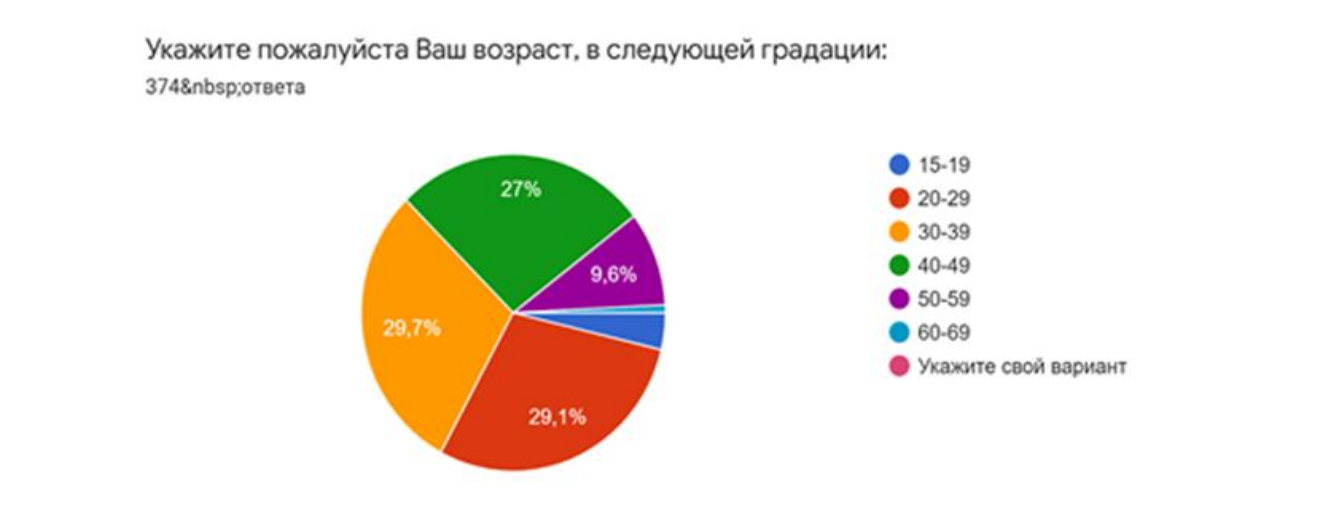
Описание исследования:

Исследование проводилось весной 2022 года, в выборку были включены 374 сотрудника Алтайского краевого перинатального центра, из них 43 мужчин (11,5%) и 331 женщин (88,5%) в возрасте от 18 до 69 лет. В своем исследовании мы использовали сплошную стандартизированную

выборку, так как по запросу работодателя нам необходимо было изучить мнение всех сотрудников организации (Рис.5 и 6)



*Рисунок 5. Соотношение сотрудников по полу
(составлен в программе IBM SPSS Statistics Base 23.0)*



*Рисунок 6. Соотношение сотрудников по возрасту
(составлен в программе IBM SPSS Statistics Base 23.0)*

Исследование составляли вопросы, включающие образование респондента, условия его проживания и уровень материального благополучия. Также в исследование были включены вопросы, изучающие имеющиеся у сотрудников медицинского центра, какие-либо финансовые обязательства или задолженности по оплате. Данные вопросы предположительно должны были отразить возможность проанализировать объективные условия проживания людей и возможную взаимосвязь, между финансовым неблагополучием человека и неудовлетворенностью уровнем

жизни в целом - в дальнейшем данная гипотеза не подтвердилась.

Математико-статистический анализ данного исследования был выстроен в Google-forms, затем перенесен в базу Microsoft Excel XP и обработан с помощью пакета статистического анализа SPSS Statistics 23.0. Но прежде чем провести проверку исследовательских гипотез нашей работы, мы провели расчеты t-критерия Стьюдента [41], признающего в общей статистике как наиболее состоятельным и проверяемым прежде всего для определения степени на соответствие эмпирического распределения нормальному [24], для проверки нормального распределения мужчин и женщин всей выборки.

Итак, результаты полученных нами расчетов, выполняемых для всех используемых параметров по отдельности, не дают нам право говорить о нормальности распределения полученных эмпирических данных. Поэтому t-критерий Стьюдента не может быть нами применен адекватно, поэтому мы использовали критерий U-Манна-Уитни, который позволяет обрабатывать малые выборки и не нормально распределенные данные.

Таблица 1. Статистические критерии U-Манна-Уитни для нормального распределения выборки

	Работа	ЛичныеДостижения	Здоровье	Общение	Поддержка
U Манна-Уитни	2,5	0	0	0	0
W Уилкоксона	8,5	6	6	6	6
Z	-2,647	-2,837	-2,821	-2,881	-2,827
Асимп. знач. (двухсторонняя)	0,008	0,005	0,005	0,004	0,005
Точная знч. [2*(1-сторон. знач.)]	0,002	0	0	0	0
Мужчины / Женщины	Есть различия	Есть различия	Есть различия	Есть различия	Есть различия

Описание психологических методик:

Наше исследование мы проводили с применением таких психологических методик как:

1. Опросник «Шкала субъективного благополучия», адаптация А.А. Рукавишникова [64];
2. Шкала оценки качества жизни (удовлетворенности) Д. Эдикотт [65];
3. Тест Герчикова В.И., типы трудовой мотивации личности [66].

Одним из первых методов измерения эмоционального благополучия и комфорта медицинских работников является психологический опросник «Шкала субъективного благополучия», разработанный французскими психологами в 1988 году. Опросник состоит из 17 пунктов, которые относятся к эмоциональному состоянию, социальному поведению и физиологическим симптомам [14, с. 23]. Все пункты разделены на шесть кластеров, включающих напряженность и чувствительность, признаки, сопровождающие основную психиатрическую симптоматику, изменения настроения, значимость социального окружения, самооценку здоровья и степень удовлетворенности своей повседневной деятельностью. Итоговая сумма баллов является показателем наличия или отсутствия глубины эмоционального дискомфорта человека, а ответы на отдельные пункты могут помочь выявить зоны особого напряжения или конфликта сотрудников здравоохранения. Еще одним методом измерения благополучия является психологическая шкала оценки качества жизни Д. Эдикотта, а также тест Герчикова В.И., который позволил нам определить типы трудовой мотивации сотрудников здравоохранения.

Шкала субъективного благополучия при этом прошла всю необходимую процедуру адаптации и различных психометрических проверок на русскоязычной выборке респондентов, включая стандартизацию результатов [14]. Для изучения большего количества испытуемых данная шкала была нами переведена в электронный формат, посредством Google-forms и затем обработана автоматически. Данные исследования мы вносили в ключ и подсчитывали сырые баллы, затем переводили их в –

станайны, а станайны интерпретировались согласно инструкции к тесту.

2. Психологическая Шкала оценки качества жизни Д. Эдикотта (общая шкала удовлетворенности жизнью) – это метод, созданный американским психиатром Джином Эдикоттом в 1990-х годах. Она позволяет точно оценить, насколько респондент удовлетворен различными сферами своей жизни, например, работа, личные достижения, здоровье, общение с близкими людьми (друзьями, родственниками), поддержка (внутренняя и внешняя), оптимизм, напряжение, самоконтроль и негативные эмоции. Методика используется в качестве скринингового метода для выявления основных областей неудовлетворенности целом согласно шкалам опросника и также была нами переведена в электронный формат для автоматической обработки полученных ответов. Нами данная методика применялась в качестве скринингового метода, позволяющего выявить основные сферы неудовлетворенности сотрудников на рабочем месте и в целом в жизни.

3. Тест Герчикова, типы индивидуальной трудовой мотивации, эта методика используется, когда необходимо определить уровень трудовой мотивации в организации и возможные способы стимулирования сотрудников. Она также используется для определения того, каких ценностей придерживается каждый сотрудник в своей профессиональной деятельности. Тест был разработан известным российским социологом, доктором социологических наук В. И. Герчиковым. Данная методика также была обработана нами автоматически и полученные рекомендации представлены руководителю центра на отчетной конференции в перинатальном центре.

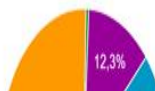
Из исследования: сотрудники перинатального центра «Дар» в своем составе имеют в основном высшее и среднее специальное медицинское образование, в частности относящееся к медицинскому профилю – 66,6%, но также 12% из них имеют высшее психологическое и социально-психологическое образование.

Уровень Вашего образования?
3748\nbsp;ответа



● Среднее образование (Школа, гимн...
● Средне-специальное образование (...
● Неполное высшее образование

К какому профилю относится образование, которое Вы получили / получаете?
3748\nbsp;ответа

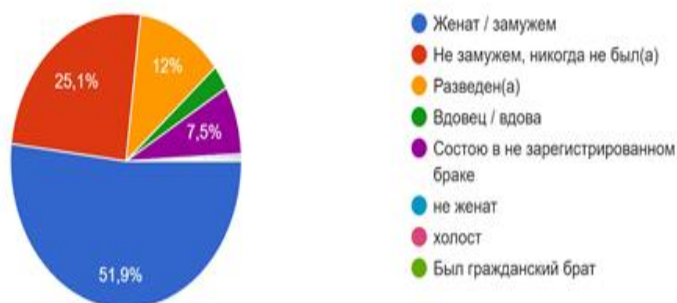


● Гуманитарные специальности (исто...
● Естественно-научные специальност...
● Медицина и здравоохранение (общ...

*Рис. 7. Уровень образования респондентов
(рисунок составлен в программе IBM SPSS Statistics Base 23.0)*

Данный процент характерен в силу того, что в данном медицинском учреждении имеется целое структурное подразделение «Центр медико-социальной поддержки беременных женщин, попавших в трудную жизненную ситуацию», где трудится целый штат психологов и социальных работников. Кроме того, 10% насчитывается технических специальностей, в данную выборку вошли все сотрудники, на момент исследования обеспечивающие технические работы в данном центре. Семейное положение медицинских работников 51,9% в основном составляют женатые или замужние, что составляет чуть больше половины всего коллектива.

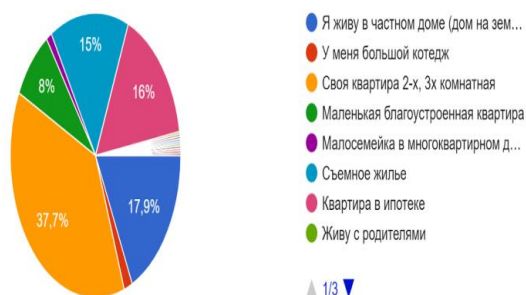
Укажите пожалуйста, Ваше семейное положение?
374 ответа



*Рис. 8. Семейное положение сотрудников здравоохранения
(составлен в программе IBM SPSS Statistics Base 23.0)*

Также мы проверяли условия проживания респондентов - 37,7% сотрудников имеют свою 2-х и 3-х комнатную квартиру, 17,9% имеют свой частный дом, 8% от всего числа опрошенных имеют свою благоустроенную маленькую квартиру.

Опишите условия своего проживания в настоящий момент?
374 ответа



Вы проживаете?
374 ответа

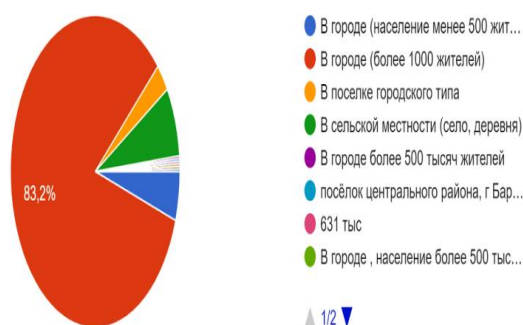


Рис. 9. Условия проживания респондентов (рисунок составлен в программе IBM SPSS Statistics Base 23.0)

Кроме этого, мы предположили, что субъективное благополучие человека, может зависеть от уровня заработной платы - 34,4% сотрудников отметили, что заработная плата у них более 30 тысяч рублей в месяц, 31,7% до 40 тысяч, и 21,7% превышает 50 тысяч рублей ежемесячно. На рисунке 10 можно увидеть распределение ответов респондентов.

Укажите уровень Вашего благосостояния?
369 ответов

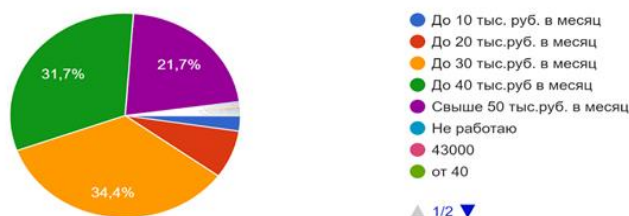


Рис. 10. Заработная плата сотрудников здравоохранения в (руб.) (рисунок составлен в программе IBM SPSS Statistics Base 23.0)

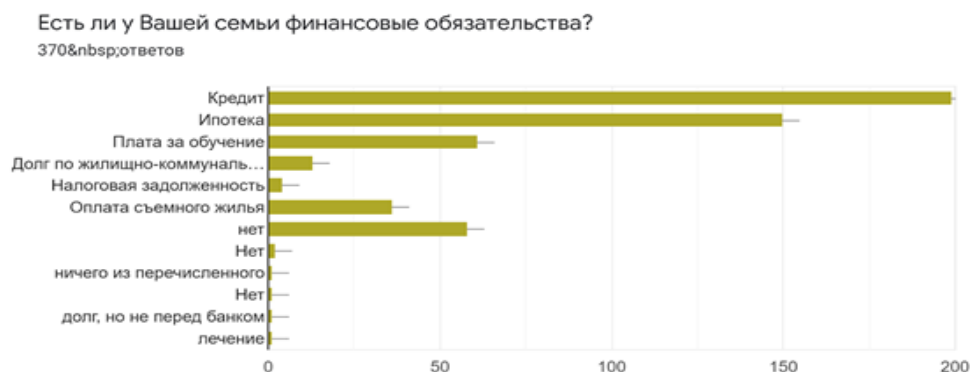


Рис.11. Уровень финансовой состоятельности респондентов
(составлен в программе IBM SPSS Statistics Base 23.0)

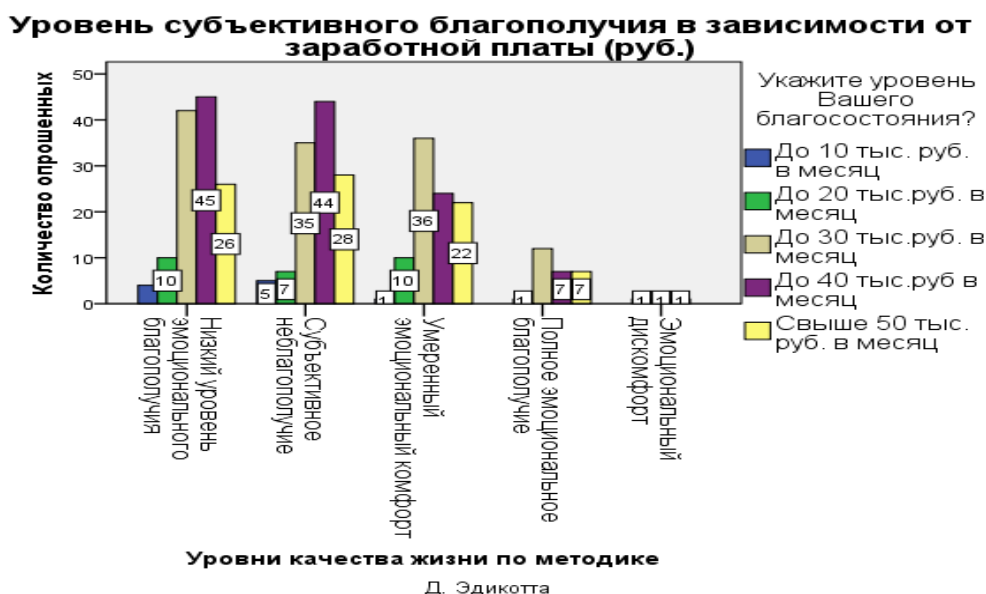


Рис. 12. Таблицы сопряженности (перекрестная таблица)
Уровни качества жизни по методике Д. Эдикотта и Укажите уровень Вашего благосостояния (составлен в программе IBM SPSS Statistics Base 23.0 приложение 5)

Выводы по параграфу

Итак, по результатам нашего исследования рабочая гипотеза, в которой мы предполагали, что субъективное благополучие человека может зависеть от финансового благополучия (что, чем человек финансово успешен, тем чувствует себя благополучнее) не подтвердилась. На рисунке 12 видно, что сотрудники здравоохранения имеющие доходы от 40 тысяч и выше имеют низкий эмоциональный уровень и субъективно не благополучны.

2.2. Субъективное благополучие личности по результатам проведенного исследования

В ходе нашего исследования, для проверки поставленных гипотез мы предложили респондентам ответить на открытый вопрос, что, по их мнению, включает в себя «Психологическое благополучие человека». В анкете им необходимо было дать свое субъективное определение понятию «Психологическое благополучие». Так как вопрос был открытый, нам необходимо было привести ответы респондентов к соответствию, чтобы их можно было посчитать с помощью программы Excel. Для этого такие ответы как: деньги, финансы, финансовая стабильность, денежный достаток, благосостояние и т.д. мы обозначили как - финансовая состоятельность, которая набрала лишь - 1,8%. Такие ответы как: стабильность и здоровье, стабильность и удовлетворенность, стабильность и уверенность в завтрашнем дне и т.д. мы объединили также в один пункт и обозначили его как - стабильность. И самое большое количество ответов приходится на такие как: отсутствие отрицательных моментов в жизни, отсутствие злых людей в жизни, доброжелательность и т.д. мы также объединили в отсутствие негатива в жизни к такому значению стремятся 29,2% сотрудников перинатального центра. Большая часть сотрудников понимают под психологическим благополучием отсутствие негатива и в целом спокойствие - 14,6% гармонию - 11, 2% и стабильность - 7,6%, что собственно, и подтверждает предыдущий опросник, что общий фон изменяющегося мира накладывает свой след на общее субъективное благополучие человека сегодня, на рисунке 14 и 15 можно увидеть как расположились ответы респондентов.

Напишите свое определение понятию "Психологическое благополучие". Что по вашему мнению должно включать "Психологическое благополучие человека"? (напишите 3-5 определений). – количество

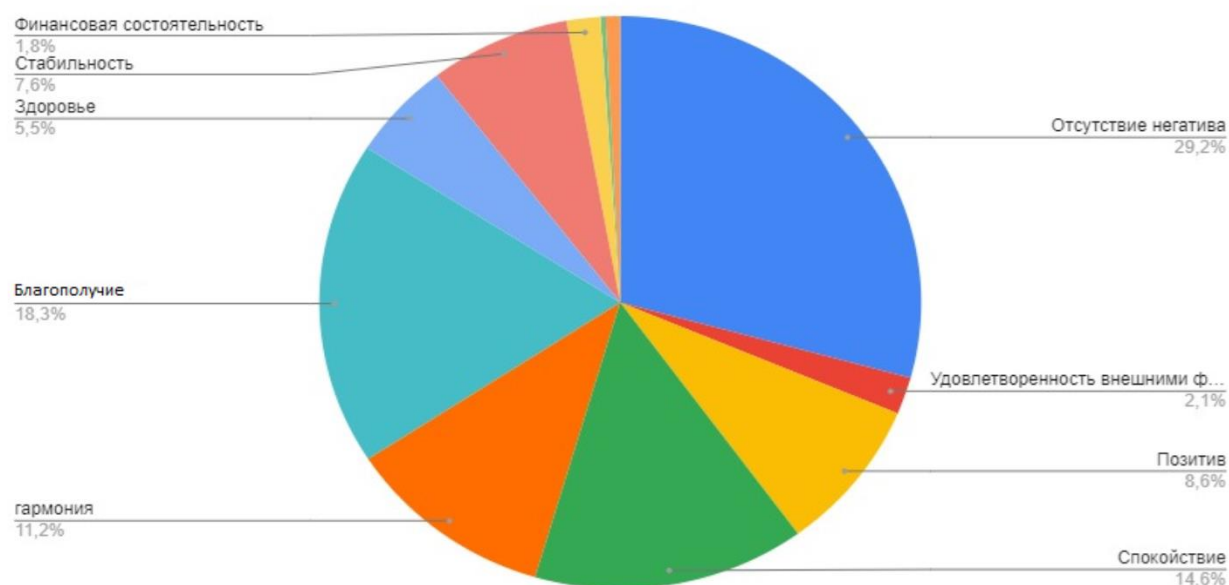


Рисунок 13. Результаты субъективного представления работников здравоохранения на определение понятия «Психологическое благополучие человека» (ответы открытого вопроса обработан в программе Microsoft Excel 2023)

Субъективное определение понятию: Психологическое благополучие ...

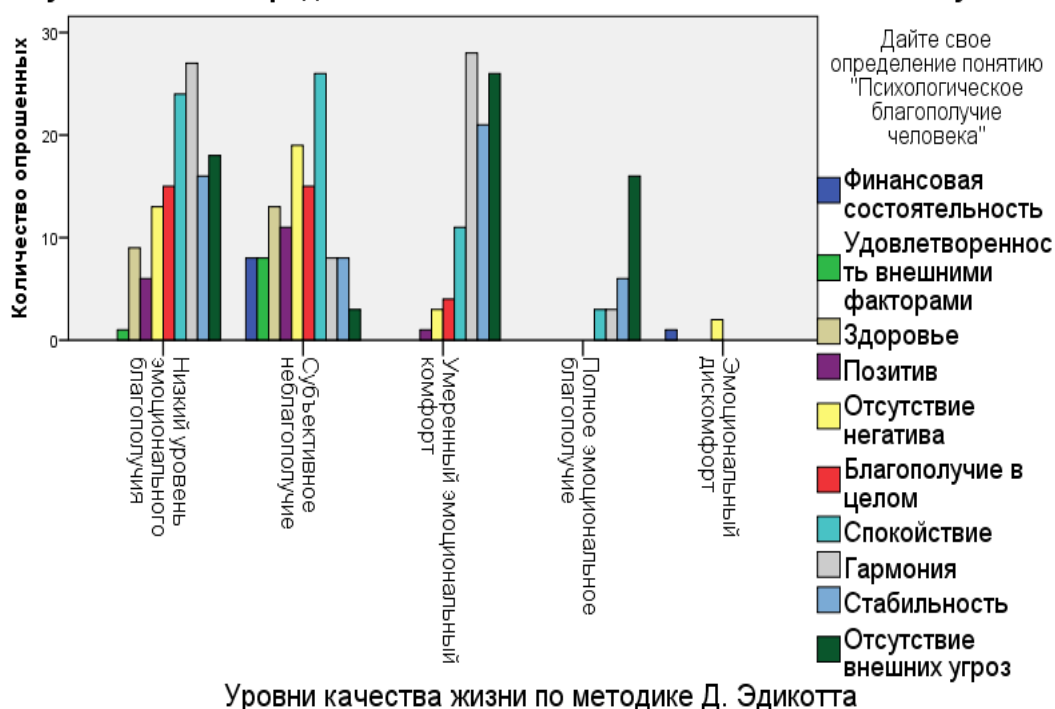


Рис. 14. Описательные статистики - таблицы сопряженности по методике Д. Эдикотта и субъективное определение понятию психологическое благополучие (составлен в программе IBM SPSS Statistics Base 23.0 - приложение 6)

Итак, из проведенного нами исследования следует, что субъективные

взгляды респондентов на понятие «Психологическое благополучие» изменились и респонденты считают себя более благополучными, в случае если у них есть стабильность в жизни и гармоничное состояние души, вопросы финансов ушли на последний план и набрали самый маленький процент ответов, хотя из полученных данных на рисунке 16 мы видим, что они вполне соответствуют ожиданиям респондентов.

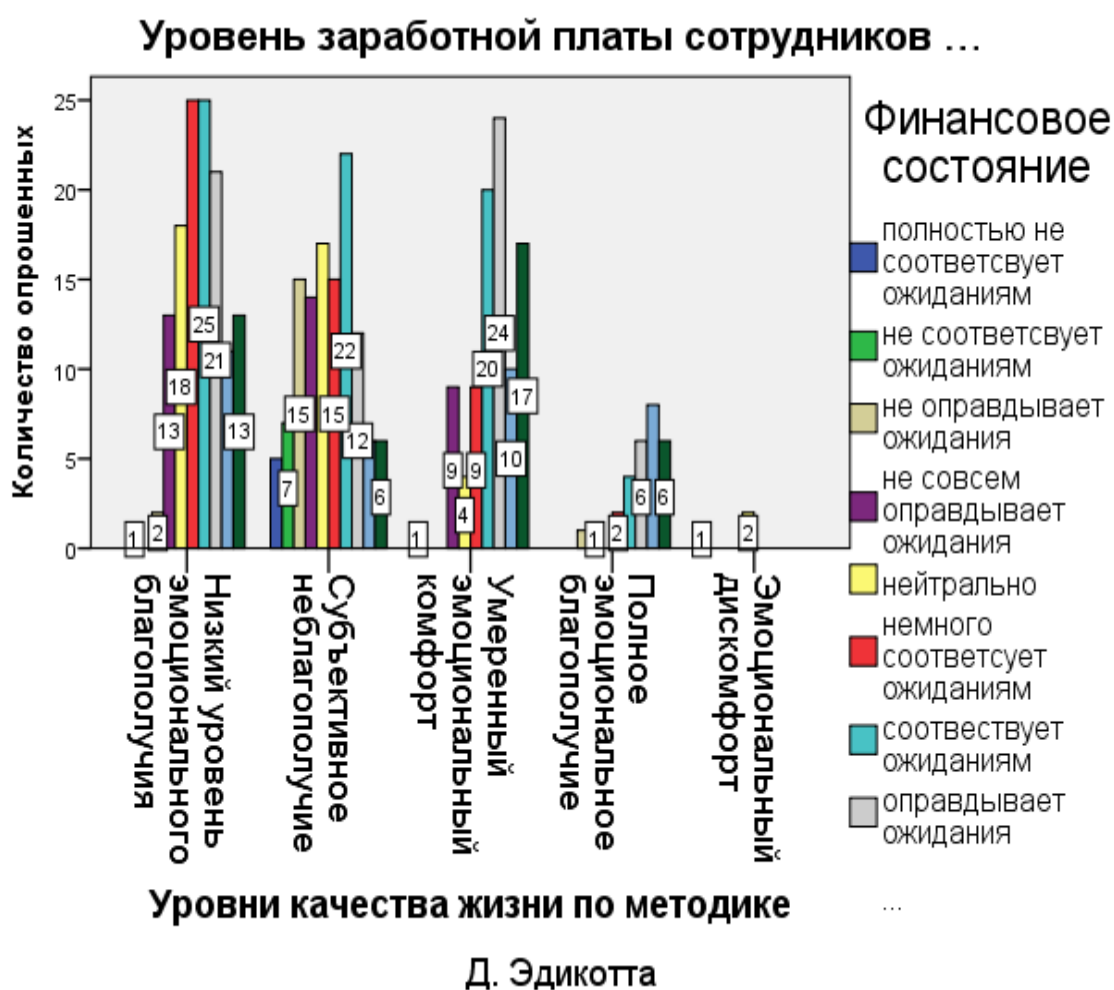


Рис. 15. Описательные статистики, таблицы сопряженности - заработная плата респондентов в зависимости от ожиданий и уровни качества жизни (рисунок составлен в программе IBM SPSS Statistics Base 23.0 - приложение б).

Также мы проанализировали степень удовлетворенности сотрудников

перинатального центра по шкале общей удовлетворенностью жизнью Д. Эдикотта, в результате анализа полученных данных следует, что 129 человек, из общего количества опрошенных сотрудников имеют низкий уровень субъективного благополучия, и степень удовлетворенности достаточно низкая, причем основной процент удовлетворенности отдается трудовой деятельности респондента (работе). Можно увидеть на рисунке 17, что по всем остальным шкалам результат примерно одинаков, степень удовлетворенности сотрудников низкая и только работа вызывает наибольший процент всеобщей удовлетворенности.



Рис. 16. Уровень эмоциональной удовлетворенности по психологической методике Д. Эдикотта (результаты получены в программе Excel)

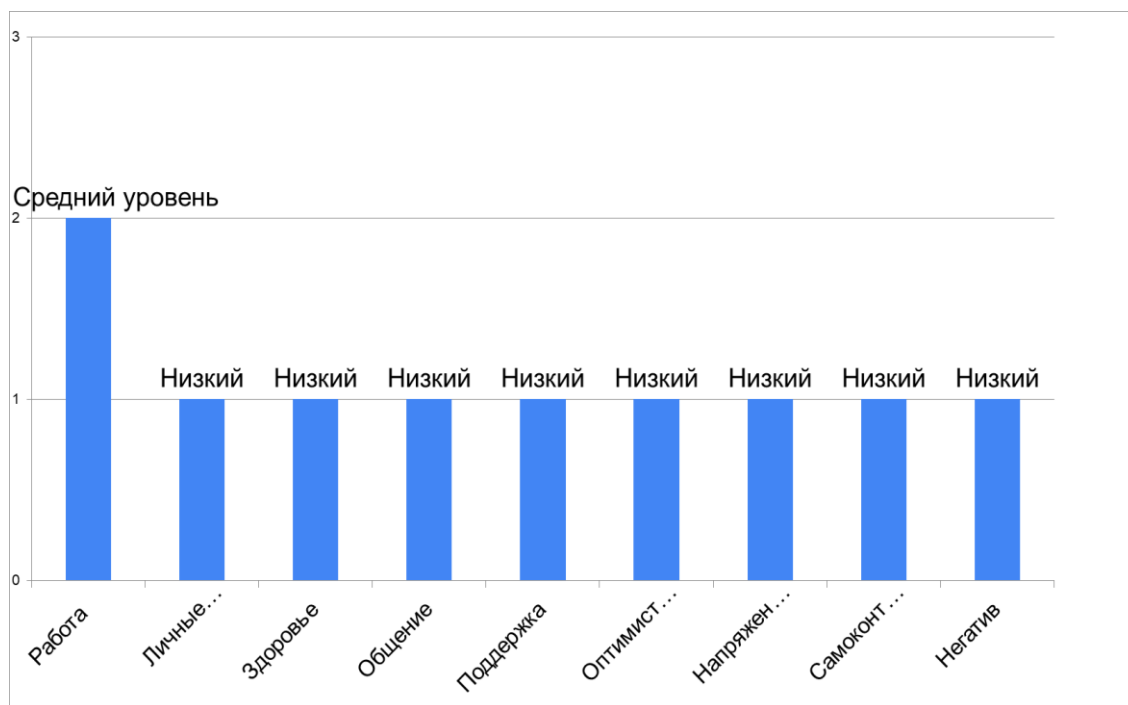


Рис. 17. Уровни удовлетворенности сотрудников перинатального центра и по шкале общей удовлетворенности (результаты получены в программе Excel)

Причем работа полностью соответствует ожиданиям людей, при этом уровень общей удовлетворенности остается низким рис. 19

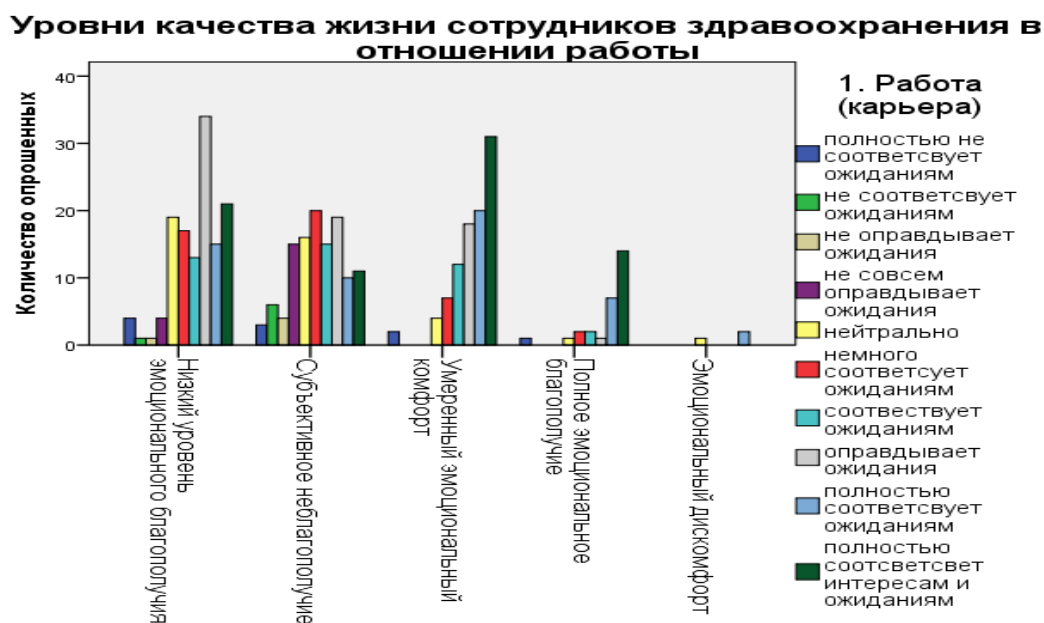


Рисунок 18. Описательные статистики - таблицы сопряженности по методике Д. Эдикота и показатель работа (карьера), (составлен в программе IBM SPSS Statistics Base 23.0)

Согласно проведенной нами психологической методике (интерпретация психологической методике Д. Эдикотта), если у человека выявляется подобный низкий уровень субъективного благополучия, то это может говорить о том, что у него нет целей на ближайшее будущее. Возможно, он не удовлетворен своей жизнью в настоящем или не верит в свои силы в будущем. Он может чувствовать, что не может контролировать свою жизнь и считает, что будущее не подвластно ему, возможно, это также связано с общей обстановкой неопределенности в мире и стране. Для того, чтобы улучшить свой уровень благополучия, важно поставить перед собой цели, которые будут мотивировать на действия. Также человеку необходимо научиться осознавать свои мысли и контролировать эмоции, чтобы не допустить негативных мыслей и чувств в своей жизни. Важно помнить, что будущее зависит от наших действий и решений, и мы можем влиять на него своими поступками. Мы можем предположить, что подобная позиция может быть связана прежде всего с общей социальной обстановкой как в стране, так и во всем мире, а также атмосферой неизвестности и неопределенности будущего [14].

Если мы более подробно рассмотрим шкалу оценки качества жизни респондентов и степень удовлетворенности в других сферах (Рис.19), то увидим, что кроме работы также преобладают личные достижения и устремления – низкий уровень, здоровье - средний уровень, общение с друзьями и поддержка - средний уровень, оптимистичность и самоконтроль - средний уровень и негативные эмоции - средний уровень.

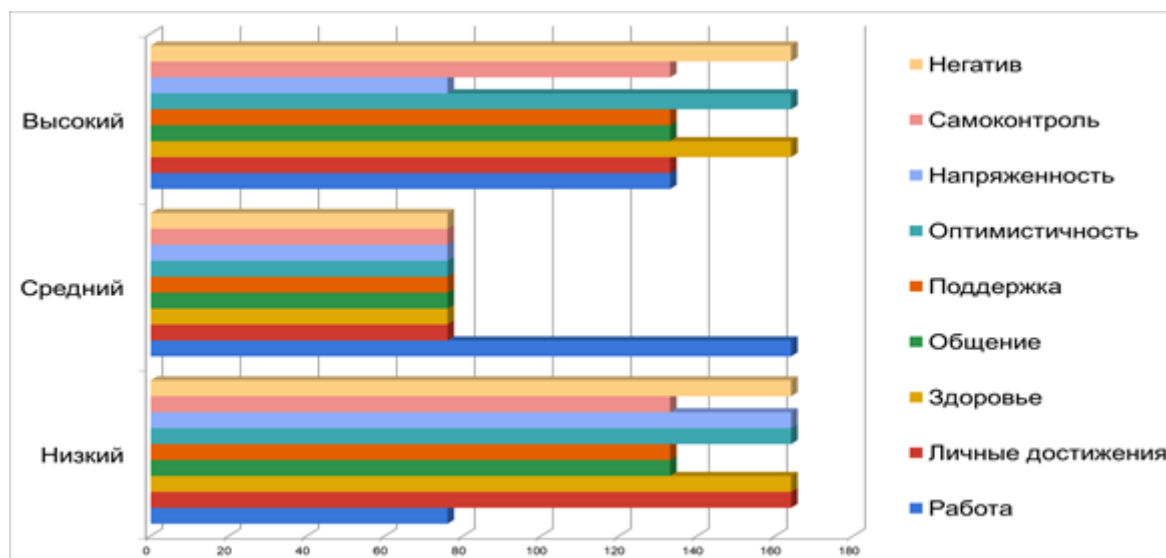


Рис. 19. Показатели уровней качества жизни, согласно психологическому опроснику Д. Эдикотта (результаты получены в программе Excel)

Обработка и интерпретация данного психологического опросника проводилась нами в соответствии с ключом, сумма подсчитывалась для каждой категории жизнедеятельности отдельно, выявлялись субшкалы и оценки по субшкалам соответствовали понятию удовлетворенности в различных областях жизни.

Для того, чтобы определить в каких областях сотрудники здравоохранения испытывают наибольший эмоциональный дискомфорт и низкий уровень эмоционального благополучия, а в каких они имеют полное эмоциональное благополучие мы провели ранжирование данных и выявили, что самый низкий уровень эмоционального благополучия и дискомфорт они отмечают в таких шкалах как: трудные жизненные ситуации – 119 чел, карьера – 36 чел, физическая активность – 35 чел, изменяющиеся обстоятельства – 19 чел и профессиональная (деловая) поддержка и т.д. А полное эмоциональное благополучие мы выявили по таким шкалам как: работа – 129 чел, самоконтроль (самообладание) – 103 чел, здоровье – 94, и т.д. в (таблице 1) можно посмотреть более подробно. Данные подсчитывались в соответствии со шкалами психологической методики «Шкала субъективного благополучия», адаптация А.А. Рукавишникова, по таким показателям шкал как: низкий уровень эмоционального благополучия,

эмоциональный дискомфорт и полное эмоциональное благополучие.

Таблица 1. Ранжирование данных для определения наибольших / наименьших областей эмоционального дискомфорта сотрудников здравоохранения по методике «Шкала субъективного благополучия», адаптация А.А. Рукавишникова (n=чел.)

Из полученных данных можно заключить, что в условиях социальной неопределённости больший эмоциональный дискомфорт приходится на

Низкий уровень эмоционального благополучия, (чел.)	Эмоциональный дискомфорт, (чел.)	Полное эмоциональное благополучие, (чел.)	адаптацию к изменяющимся условиям, мы также описываем данный феномен в первой главе, что сотрудникам здравоохранения сложнее всего чувствовать уверенность в трудных жизненных ситуациях, также мы видим и данных исследования, что наибольший дискомфорт доставляют мысли о карьере, потому как с приходом пандемии в здравоохранении стали происходить фундаментальные изменения, также влиянию подверглась физическая активность, ведь многие вынуждены были больше
n=10	n=7	n=129	
n=8	n=7	n=68	
n=8	n=3	n=94	
n=8	n=11	n=16	
n=6	n=10	n=62	
n=4	n=4	n=43	
n=20	n=15	n=35	
n=8	n=7	n=82	
n=22	n=14	n=23	
n=6	n=2	n=103	
n=6	n=3	n=16	
n=9	n=9	n=10	
n=72	n=47	n=5	

времени проводить дома, некоторые сменили офис на домашний стол и также многие предприятия так и оставили своих сотрудников на онлайн режиме. По шкале оценки качества жизни – работа наибольший встречающийся вариант, вызывающая полное эмоциональное благополучие, еще очень важные показатели мы видим, что самообладание и самоконтроль у респондентов присутствует в значительной степени (103 человека), здоровье и личные достижения и устремления (68 человек) возможно за счет внутреннего настроя людей мы потихоньку выходим из сложившихся обстоятельств. Кроме того, нами был проведен корреляционный анализ Пирсона, из которого мы выявили возможные статистически значимые связи (таблица 2).

Таблица 2. Непараметрические корреляции Спирмена уровни значимости качества жизни сотрудников здравоохранения по психологическому опроснику Д. Эдикотта

Показатель	Корреляции
Работа	Благосостояние (0,142), Личные устремления и достижения (0,595), Изменяющиеся обстоятельства (0,370), Отношения на работе с коллегами (начальством) (0,363), Финансовое состояние (0,431), Деловая профессиональная карьера (0,490), Понимание и уважение в деловой профессиональной среде (0,440), Профессиональная деловая поддержка (0,424)
Уровень благосостояния	Работа (0,142), Личные устремления и достижения (0,135), Финансовое состояние (0,233), Деловая профессиональная карьера (0,124)
Изменяющиеся обстоятельства	Работа (0,370), Личные устремления и достижения (0,595), Отношения на работе с коллегами (0,340), Финансовое состояние (0,373), Профессиональная поддержка (0,335)
При изменении ситуации и планов	Умение организовать себя (0,406), Физическое состояние (0,330), Самоконтроль и самообладание (0,558), Принятие решений (0,378), Внутренние (личные) ресурсы (0,124)
Внутренние (личные) ресурсы	Работа (0,432), Личные устремления (достижения) (0,455), Здоровье (0,450), Изменяющиеся обстоятельства (0,448), Умение организовать себя (0,556), Самоконтроль и самообладание (0,648), Принятие решений (0,580)

Работа влияет на благосостояние человека, на его достижения, отношения с коллегами и начальством, также статистически значимыми являются критерии уважение в профессиональной сфере, даже более значимо, чем финансовое состояние, также значимы признаком является поддержка на работе. Но мы обнаружили, что изменяющиеся обстоятельства (социальные условия неопределенности) коррелируют с работой, личными достижениями и профессиональной поддержкой, более слабые корреляционные связи имеет профессиональная карьера. Также в таблице 2 можно увидеть, что при изменении ситуации и планов статистически значимыми являются такие критерии как: умение организовать себя, самоконтроль и самообладание, принятие решений и внутренние личные ресурсы. Также не выявлены статистически значимые связи в таких сферах как: работа давит на меня, отношения с детьми, физическое состояние, умение организовать себя, в последнее время я был(а) в хорошем настроении.

Согласно результатам психологического опросника, эмоциональное удовлетворение, которое человек получает от своей работы, является одним из факторов, влияющих на его субъективное благополучие. Это и было выявлено в исследовании среди сотрудников Алтайского перинатального центра, где повышение профессиональной идентичности и лояльности к месту работы приводит к увеличению продуктивности сотрудников, даже если денежные стимулы не являются основным мотиватором. Алтайский краевой перинатальный центр — это медицинское учреждение, специализирующееся на оказании медицинской помощи беременным женщинам и новорожденным детям. Важность профессиональной идентичности и лояльности к месту работы в таком центре связана с тем, что работа в нем требует высокой квалификации и чувства ответственности, а также может быть связана с эмоциональным напряжением и стрессом. Поэтому, если сотрудник чувствует себя связанным с местом работы и получает удовлетворение от своей профессиональной деятельности, это может положительно сказаться на его работоспособности и продуктивности.

Для изучения профессиональной мотивации сотрудников и наилучших способов стимулирования на следующем этапе был применен «Тест В. И. Герчикова (типы трудовой мотивации)». Он также как и предыдущие методики был автоматизирован, переведен в электронный формат, для того чтобы каждый сотрудник мог, не отрываясь от работы пройти данное тестирование прямо у себя в телефоне или на рабочем компьютере.

Полученные ответы подтвердили наши предположения, что работа для человека не только возможность заработка, но и важная составляющая для самореализации. На вопрос в методике, «что Вы больше всего цените в своей работе» большинство ответов было дано – что я чувствую себя полезным и нужным 79,4% и 67,6% - что она дает мне возможность проявить то, что я знаю и умею.



Рис. 20. Распределение ответов по методике определения мотивации В.И. Герчикова (рисунок составлен в программе Google Формы).

Далее респондентам был задан следующий вопрос: «На каких принципах, по Вашему мнению, должны строиться отношения между работником и организацией?» 50% ответили, что работник должен относиться к организации, как к своему дому и 23,5% - работник приходит в организацию для самореализации и относится к ней как к месту реализации своих способностей, 17,6% ответили что работник тратит на организацию все свои силы, что еще раз доказывает нашу гипотезу о том, что работа дает

человеку возможность стабилизировать свое состояние во время сложного периода.

На каких принципах, по Вашему мнению, должны строиться отношения между работником и организацией? Дайте только один ответ:
34 ответа



Рис. 21. Принципы отношения медицинского работника со своей организацией Рисунок составлен в программе Google Формы .

И кроме того, находясь на рабочем месте человек имеет возможность быть среди коллег и сослуживцев, обсуждать свои сложности и тревоги, что дает ему нужную поддержку.

Какое суждение о коллективной работе Вам ближе? Можете дать ОДИН ИЛИ ДВА варианта ответа:

34 ответа

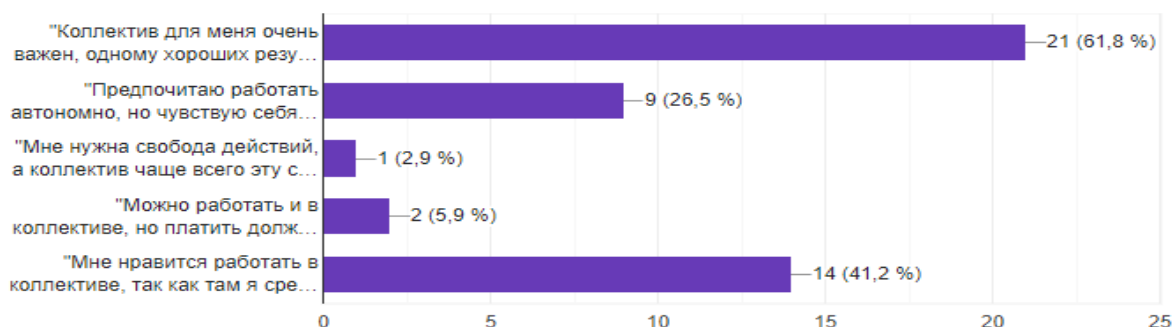


Рис. 22. Суждение респондентов по методике В.И. Герчикова о коллективной работе, (в %).

«Коллектив для меня очень важен, одному хороших результатов не добиться» - данный ответ набрал большее количество баллов (61,8%), (41,2%) – ответили, что «мне нравится работать в коллективе, так как там я

среди своих.

Кроме того, на данном этапе исследования нами были выявлены типы мотивации, которые преобладают в перинатальном центре - это люмпенизированный и профессиональный тип. По авторской трактовке данной методики они характеризуются следующим образом: *профессиональный тип* - относится к классу достигаторов, его интересует содержание работы, не согласен на неинтересные для него формы работы сколько бы за них не платили, интересуют трудные задания - возможность самовыражения, считает важной свободу в своих действиях, важно профессиональное признание, как лучшего в профессии.

Люмпенизированный (избегающий) тип: все равно, какую работу выполнять, нет предпочтений, согласен на низкую оплату при условии, чтобы другие не получали больше, низкая квалификация его устраивает, не стремится повысить квалификацию, всячески противодействует этому, низкая социальная активность, выступает против активности других, стремится переложить ответственность на других и также стремится к минимизации усилий в работе. Преобладание данных типов можно объяснить тем, что большая часть сотрудников перинатального центра действительно являются достигаторами, они постоянно учатся, учувствуют в конкурсах на лучшего доктора (или мед.сестру), совершенствуются и являются настоящими профессионалами своего дела. Но также довольно большой процент относится к люмпенизированному типу в силу эмоционального выгорания, хронической усталости и периодической неблагодарности пациентов (выражающейся в жалобах). К сожалению на повышение квалификации и знаний тратиться большая доля средств и сил, а эмоциональному состоянию сотрудников уделяется не так много внимания, как хотелось бы.

Выводы по параграфу согласно данным, полученным из нашего исследования, можно заключить, что сотрудники Алтайского перинатального центра имеют на данный момент низкий уровень субъективного

благополучия и он никак не связан их финансовым благополучием, потому как у респондентов стабильная средняя заработная плата и практически мало сотрудников, которые имеют какие-либо финансовые задолженности или обязательства. Также условия проживания респондентов вполне благополучные. Уровень удовлетворенности жизнью в целом тоже довольно низкий, но здесь из полученных данных видно, что наибольшую удовлетворенность сотрудники испытывают на работе. Возможно, это может быть также связано со стабильностью положения, самый эффективный способ вернуть себя в ресурсное состояние на сегодняшний день - режим предсказуемости. Кроме того, в качестве позитивного личностного ресурса субъективного благополучия медиков может являться нахождение в рабочем коллективе и причастность к общему делу, является для человека не менее важным составляющим, а не только оплата труда и премирование. Нами выявлено, что наиболее низкий уровень эмоционального благополучия и дискомфорт респонденты испытывают в трудных жизненных ситуациях, карьере, физической активности и изменяющихся обстоятельствах, а полное эмоциональное благополучие отмечается по таким шкалам как: работа, самоконтроль (самообладание) и здоровье.

2.3. Программа проведения тренинга для развития навыков эффективной мотивации стимулирования сотрудников здравоохранения

Результаты нашего исследования позволили нам создать программу тренингов, направленную на развитие навыков эффективной мотивации стимулирования не только медицинских работников, но и сотрудников других организаций. В дальнейшем планируется создание и проведение серии обучающих и развивающих программ-тренингов для достижения устойчивых изменений в поведении и мотивации сотрудников компании, в которую входят *тренинг мотивации, тренинг уверенности в себе, тренинг на самореализацию и эффективность* в компании.

Пояснительная записка Программа представляет собой комплекс

необходимых профессиональных упражнений, направленных на развитие коммуникативных и мотивационных навыков персонала организаций здравоохранения, чтобы после участия в ней они могли осознать и понять особенности мотивации к работе и более эффективно применять их для работы в своих организациях. Мы разработали ее с тем расчетом, чтобы они могли применять ее на практике. Кроме того, программа применима для специалистов здравоохранения не только для врачей, но и для среднего медицинского персонала, кроме того, может являться эффективным способом мотивации и вдохновения сотрудников не только в медицинских организациях. Хотя эта программа не является обязательной в отделе по работе с персоналом, в организациях здравоохранения наблюдается растущий интерес к подобным программам и растущий спрос на них со стороны работодателей. В разработанной нами программе участники узнают о структурах коммуникации в организациях (деловое, дружеское, общение), уверенности и этапах личного развития, а также поработают над своей внутренней мотивацией и способами ее стимулирования, чтобы они могли быть более эффективными, а руководители могли знать способы стимулирования своих сотрудников.

Цель программы способствовать руководителям организаций, занимающихся управлением человеческими ресурсами, позволяя участникам приобрести знания и навыки для более эффективной мотивации стимулирования сотрудников. Сами участники также могут научиться управлять собственной мотивацией и самореализацией, осознав типы и характеристики собственной мотивации, что позволит им более эффективно реагировать на вызовы компании и быть более эффективными в решении жизненных задач.

Задачи программы

1) Предотвратить снижение мотивации и лояльности сотрудников организации, повысить их уровень вовлеченности и ответственности перед своей организацией.

2) Развитие навыков эффективной коммуникации и мотивации, благодаря которым создается эффективная и продуктивная работа в коллективе и самой компании.

3) Установить доверительные отношения с каждым из подчиненных, способствовать подбору современных форм и методов мотивирования и стимулирования самореализации сотрудников в организации.

Программа разработана в рамках магистерской диссертации и может быть внедрена и использована в организациях для работы с персоналом. Категория участников: медицинские работники, сотрудники правоохранительных органов, работники предприятий и организаций, рекламные компании и прочие организации, имеющие возможность и необходимость в развитии мотивации стимулирования своих сотрудников.

Предполагается, что по окончании программы, ее участники через практические упражнения и задания приобретут новые механизмы взаимодействия в результате произойдут изменения в профессиональной сфере, и они смогут увидеть первый прогресс в себе и своем окружении. А также обозначиться вектор для дальнейшей работы над собой и своей профессиональной сферой, кроме того, всех сфер жизни. Они усвоят основные инструменты коммуникации и мотивации, и возможно выберут те, которые им больше всего подходят для дальнейших действий.

Условия проведения программы: численность программы не более 15 человек, форма занятия групповая, место проведения кабинет для групповых занятий. Общая структура программы представлена в приложении 1 (стр. 83).

Заключение

Профессиональное развитие медицинских работников — это процесс, который состоит, с одной стороны, из формирования компетенций, необходимых для выполнения прямых обязанностей, а с другой - из развития личностных качеств, имеющих профессиональное значение и, кроме того, не маловажным является субъективное благополучие и здоровье. Первому направлению профессионального развития работников здравоохранения традиционно уделяется гораздо больше внимания, чем второму, что видно из реализации концепции непрерывного медицинского образования, в перинатальном центре Дар она развивается достаточно стремительно. Однако, учитывая, что профессия врача относится к категории профессий «человек-человек», его профессиональная деятельность протекает в ситуациях высокого психического и психологического напряжения и связана с взаимодействием с пациентами, испытывающими стресс в связи с болезнью и процессом лечения не только себя, но и своего только что родившегося малыша, а в сегодняшних стрессовых реалиях этот процесс чувствуется особенно сильно. Значит эмоциональное состояние медицинского работника имеет большее значение, чем развитая профессиональная компетентность и играет не меньшую роль в его эффективности в работе и мотивация к службе людям. Проведенное исследование позволило нам решить поставленные в начале исследования задачи, теоретически обосновать и структурировать программу мотивации стимулирования медицинских работников в условиях социальной неопределенности.

Качественный и количественный анализ эмпирических данных показал, что в социальных условиях неопределенности работа играет довольно большую стабилизирующую роль это подтвердилось в ряде проведенных нами психологических методиках и программа тренировок, направленная на развитие навыков эффективной мотивации стимулирования работников здравоохранения, может быть внедрена в организацию и использована для работы с персоналом не только перинатального центра Дар, но и других подобных учреждений. Гипотезы исследования о том, что программа

мотивации повысит удовлетворенность работой не только сотрудников, но и руководителей подтвердилась. Таким образом, цели исследования были достигнуты, задачи реализованы, а гипотеза доказана. В целом в заключении надо отметить, что полученные нами эмпирические данные проведенного исследования очень сложно корректно и однозначно интерпретировать, для уточнения результатов «пилотажа» требуется построения новых более крупных исследований с возможностью изучения в других подобных организациях.

Список использованной литературы

1. Асмолов А. Г. Психология личности. М.: Смысл, 2001. 416 с.
2. Ахмеров Р.А. Жизненные программы личности // Наука и практика. Диалоги нового века: Материалы Междунар. конф. Набережные Челны: Изд-во Кам. гос. политехн. ин-та, 2003. Ч. 1. С. 3-4.
3. Блинкова Е.С. Особенности жизнестойкости в контексте ситуаций неопределенности на примере топ-менеджеров организаций: магистерская дисс. по направлению подготовки: 37.04.01 Психология. Барнаул, 2016. 99 с.
4. Бочарова Е.Е. К вопросу о внутренних детерминантах субъективного благополучия личности // Известия Пензенского государственного педагогического университета. 2008. № 6 (10). С. 226-231.
5. Братусь Б.С. К проблеме человека в психологии // Вопросы психологии. 1997. № 5. С. 3-19.
6. Горбушина А.В. Достижение психологического благополучия и социального успеха личности: ключевые аспекты концепции [Электронный ресурс] // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2022. № 8. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/dostizhenie-psihologicheskogo-blagopoluchiya-i-sotsialnogo-uspeha-lichnosti-klyuchevye-aspekty-kontseptsii> (дата обращения: 05.04.2023).

7. Грецов А.Г. Тренинг уверенного поведения. СПб., 2008. 192 с.
8. Гусарова М.С. Управление персоналом. Учебное пособие. Тюмень: Печатник, 2016. 180 с.
9. Демина Л.Д, Лужбина Н.А. Психологическая культура личности: общепсихологический контекст // Сибирский психологический журнал. 2011. № 40. С.60-65.
10. Дёмина Л.Д. Психологическая культура преподавателя высшей школы: проблемное поле, дискуссии, находки // Психология обучения. 2009. № 3. С. 8-19.
11. Дёмина Л.Д. Структурно-образующие компоненты психологической культуры преподавателя высшей школы РФ // Известия Алтайского государственного университета. 2008. № 2. С. 25-35.
12. Дёмина Л.Д., Середина Т.С. Специфика компонентов психологической культуры личности активных пользователей социальных сетей [Электронный ресурс] // Известия Алтайского государственного университета. 2011. № 2. Режим доступа: izvestia.asu.ru/2011/2-1/psych/TheNewsOfASU (дата обращения: 05.04.2023).
13. Дьяков С.И. Семантика субъектности в психологической самоорганизации личности: дисс ... д-ра псих. наук. С-Пб., 2022. 445 с.
14. Знаков В.В. Психология понимания. М., 2005. 448 с.
15. Зоткина Н.С. Мотивация и стимулирование работников предприятий строительной сферы деятельности. Тюмень: РИО ТюмГАСУ, 2010. 175 с.
16. Идобаева О.А. Психологическое сопровождение развития личности на различных этапах профессионализации. М.: ИПК Госслужбы, 2011. 166 с.
17. Климчук В. А. Тренинг внутренней мотивации. СПб.: Речь, 2005. 76 с.
18. Кожевникова О.В., Вьюжанина С.А. Психосемантика. Метод семантического дифференциала. Учебно-методическое пособие для

студентов высших учеб. заведений. Ижевск: Издательский центр «Удмуртский университет», 2016. 120 с.

19. Комарова Д. Н. Парадоксы субъективного благополучия личности // Актуальные исследования. 2020. №1 (4). С. 52-55.

20. Кузнецова Д. А., Касиян М. М. Психологическое благополучие сотрудников с различным уровнем лояльности к организации // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2021. №. 1. С. 97-106.

21. Леонтьев Д. А. Самореализация и сущностные силы человека // Психология с человеческим лицом: гуманистические перспективы в постсоветской психологии. М.: Смысл, 1997. С. 156-176.

22. Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Тест жизнестойкости. М.: Смысл, 2006. 63 с.

23. Лисовская А.Ю. Кошелева С.В. Основные подходы к пониманию благополучия сотрудника: от теории к практике [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2021. Т. 11. № 1. С. 93–112. Режим доступа: [https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2021/04/19/1376779515/OrgPsy_2021_1\(5\)_Lisovskaya\(93-112\).pdf#page=1](https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2021/04/19/1376779515/OrgPsy_2021_1(5)_Lisovskaya(93-112).pdf#page=1) (дата обращения: 05.04.2023).

24. Лупандин В.И. Математические методы в психологии. Учеб. пособие. 4-е изд., перераб. Екатеринбург: Изд-во Урал, ун-та, 2009. 196 с.

25. Минуллина А.Ф., Гурьянова О.А. Тренинг личностного роста. Методическое пособие. Казань: Издательство «Бриг», 2015. 96 с.

26. Наливайко Т.В. Жизнестойкость и ее связь со свойствами личности. Монография. Челябинск: Изд. центр ЮУрГУ, 2010. 126 с.

27. Нартова-Бочавер С.К. Психологическое пространство личности: монография. М., 2005. 312 с.

28. Ниязбаева Н.Н. Субъектность человека как возможность самоосуществления // Контекст и рефлексия: философия о мире и человеке. 2019. Том 8. № 5. С. 211-218.

29. Ньютен Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего. М.:

Смысл, 2004. 608 с.

30. Орлова Д.Г. Оценка психометрического качества и модификация опросника «Шкала психологического благополучия» К. Рифф. // Вестник Удмуртского университета. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2016. Т. 26. Вып. 3. С. 53-62.

31. Осин Е.Н., Леонтьев А.Д. Краткие русскоязычные шкалы диагностики субъективного благополучия: психометрические характеристики и сравнительный анализ [Электронный ресурс] // Мониторинг общественного мнения: Экономические социальные перемены. 2020. № 1. С. 117-142. Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/340070902_Kratkie_russkoazycnye_skaly_diagnostiki_subektivnogo_blagopolucia_psihometriceskie_harakteristiki_i_sravnitelnyj_analiz (дата обращения: 05.04.2023).

32. Панюкова Ю.Г., Панина Е.Н., Болаева Г.Б. Проблемы и перспективы исследования феномена благополучия в российской психологии // Общество: социология, психология, педагогика. 2017. № 12. С. 12-35.

33. Рассказова Е.И., Леонтьев Д.А., Лебедева А.А. Пандемия как вызов субъективному благополучию: тревога и совладание // Консультативная психология и психотерапия. 2020. Том 28. № 2. С. 90–108. https://psyjournals.ru/mpj/2020/n2/Rasskazova_Leontiev_Lebedeva.shtml.

34. Ромек В.Г. Тренинг уверенности в межличностных отношениях. СПб.: Речь, 2003. 175 с.

35. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб: Издательство «Питер», 2000. 712 с.

36. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. М.: Педагогика, 1976. С. 253–381.

37. Рубинштейн С.Л. Человек и мир. СПб.: Питер, 2012. 224с.

38. Рыжкова Т.Б., Тарасенко Е.А. Забота о здоровье и благополучии: изменение трендов потребительского поведения в условиях пандемии COVID-19 // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2021.

39. Сартр Ж.-П. Тошнота. СПб., 2001. 320 с.
40. Селигман М. Как научиться оптимизму: Измените взгляд на мир и свою жизнь. М.: АЛЬПИНА ПАБ ЛИШЕР, 2013. 338 с.
41. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. СПб.: ООО «Речь», 2000. 350 с.
42. Сложность социокультурного мира современности: реалии и оптики анализа: сборник материалов и докладов XXIV российской научно-практической конференции с международным участием (Екатеринбург, 14–15 апреля 2022 г.). Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2022. 743 с.
43. Смит М. Тренинг уверенности в себе. СПб.: Речь, 1997. 242 с.
44. Соколова М.В. Шкала субъективного благополучия. Руководство. 2-е изд. Ярославль, 1996. 42 с.
45. Тони Шей. Доставляя счастье. Delivering Happiness: A Path to Profits, Passion, and Purpose. 3-е изд. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2010. 304 с.
46. Фесенко П.П. Осмысленность жизни и психологическое благополучие личности: дис. ... канд. психол. наук. М., 2005. 206 с.
47. Фесенко П.П. Осмысленность жизни и психологическое благополучие личности: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2005. 25 с.
48. Фоминова А.Н. Жизнестойкость личности: монография. М.: МПГУ; Прометей, 2012. 151 с.
49. Шевеленкова Т.Д., Фесенко П.П. Психологическое благополучие личности (обзор основных концепций и методика исследования) // Психологическая диагностика. 2005. № 3. С. 95-123.
50. Clampitt P., DeKoch B. Embracing uncertainty: The essens of leadership. N. Y.: M. E. Sharpe, 2001.
51. Doncov A.I. The phenomenon of envy. M., Eksmo, 2014. 530 p.
52. Dubrovina I.V. Methodology of teaching psychology in higher school. Textbook for universities. M., YURAJT, 2021. 212 p.

53. Dubrovina I.V. Practical psychology in the labyrinths of modern education. M.: MPSU, 2014. 452 p.
54. Fromm E. Escape from freedom. M.: Progress, 1989.
55. Grasian Bal'tazar. Pocket oracle or the science of prudence. Minsk, 1991. 125 p.
56. Kahn R. L., Wolfe D. M., Quinn R. P., Snoek J. D. Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. N. Y.: John Wiley & Sons, Inc., 1964.
57. March J. G., Olsen J. P. Organizational choice under ambiguity // Ambiguity and choice in organizations / Eds. J. G. March, J. P. Olsen. Bergen, Norway: Universitetsforlaget, 1976. P. 10–23.
58. Riff K.D. Happiness is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological WellBeing // Journal of Personality and Social Psychology. 1989. Vol. 57. no. 6. P. 1069-1081.
59. Roma V. M. de., Martin K. M., Kessler M. L. The relationship between tolerance for ambiguity and need for course structure // Journal of Instructional Psychology. 2003. Vol. 15. P. 79–85.
60. Vygotskij L.S. Pedagogical psychology. M.:Pedagogika, 1996. 430 p.
61. Словарь Вебстера. [Электронный ресурс]. Режим доступа: **Ошибка! Недопустимый объект гиперссылки.** словари (дата обращения 01.08.2022)
62. Волкова Т.Г. Психология личностных проявлений в процессе жизнеосуществления человека: монография / под ред. Л.Д. Деминой и др. – Барнаул, 2009.
63. Волкова Т.Г. Психология самосознания: учебное пособие для вузов. – Барнаул, 2008.
64. <https://u4isna5.ru/annotacija/526-2012-02-26-19-35-02>
65. <https://studfile.net/preview/5247814/>
66. http://zdorovie-seti.moy.su/test_trudovaja_motivacija.pdf
67. Шевеленкова Т.Д., Фесенко Т.П. Психологическое благополучие

личности. Психологическая диагностика, 2005 г., №3, стр. 95-121.

68. Лепешинский Н.Н. Адаптация опросника «Шкала психологического благополучия» Рифф К. Психологический журнал, 2007 г., №3, стр. 24-37

Приложения

Приложение 1.

Программа проведения тренинга для развития навыков эффективной мотивации стимулирования сотрудников здравоохранения.

Общая структура программы:

Название	Цель	Содержание	Продолжительность
Тренинг на развитие внутренней мотивации сотрудников	Понять мотивы сотрудников, которые отказываются выполнять определенные задачи компании, дать персоналу возможность развиваться в направлении мотивации выполнять свою работу более эффективно, предоставить возможность к самовыражению каждому сотруднику.	Мини-лекция, беседы, дискуссии, ролевое проигрывание ситуации.	2-3 дня
Тренинг уверенности в себе.	Направлен на то, чтобы помочь участникам в развитии важных навыков межличностных отношений и управления эмоциями при выполнении рабочих задач, развитие здоровой	Мини-лекция, беседы, дискуссии, ролевое проигрывание ситуации.	2-3 дня

	личности реализацию человеческого потенциала.		
Тренинг личностного роста, самореализации и эффективности в компании	Исследование механизмов и эффективных способов межличностного взаимодействия для создания основы более эффективного и гармоничного общения с людьми, процессу личностного развития, достижению оптимального уровня жизнедеятельности и ощущения личностного успеха в компании.	Мини-лекция, беседы, дискуссии, ролевое проигрывание, моделирующие ситуации.	1 день
Семинар для руководителей: Делегирование поручений, результат руками сотрудников.	Без вреда для сотрудников, с пользой для компании освоить технологии эффективного сопровождения исполнения обязанностей и поручений компании.	Тестовые задания, ситуационные задачи, кейсы, имитация рабочих процессов.	1-2 дня

Тренинг на развитие внутренней мотивации сотрудников организации.

Цель: понять мотивы сотрудников, которые отказываются выполнять определенные задачи компании, дать персоналу возможность развиваться в направлении мотивации выполнять свою работу более эффективно,

предоставить возможность к самовыражению каждому сотруднику.

Задачи тренинга:

Организовать изучение теории внутренней мотивации по двум направлениям: первое направление — непосредственное развитие внутренней мотивации у персонала организации. Второе — формирование у управленческого состава навыков внутреннего мотивирования персонала.

Краткое описание отдельных блоков тренинга мотивации:

1. Управление мотивацией сотрудников. Выявление мотивов и ключевых потребностей сотрудников в организации, путем установки базовых типов мотивации (по тесту В.А. Герчикова). Совместный поиск мотивационное стимулирование по средствам выявленных особенностей каждого сотрудника. (Ролевые игры и упражнения, вызывающие реальную активизацию мотивов). На первом испытательном тренинге участникам озвучивают правила поведения и взаимодействия в группе (конфиденциальность, правило добровольного согласия, принцип «здесь и теперь» и другие организационные моменты), выявляют путем ознакомительной анкеты ожидания каждого участника в тренинговой программе [17, с. 3-9]. Затем следует плавный переход к основной части программы — погружение в тренинги и анализ своей жизни в целом каждым участником, затем выявление мотивации их профессиональной жизни, и возможно неосознаваемых желаний. Завершается каждый блок программы релаксационными упражнениями.

2. Навыки эффективной мотивации. Следует мотивационная сессия в виде тренинговых навыков в упражнениях. Необходимая эмоциональная разгрузка и поддержка каждого участника во время сессии. (предлагаются управленческие задачи, проигрываются ситуации и кейсы). Цель каждого отдельного занятия — это прежде всего ознакомление сотрудников с основными теориями внутренней мотивации человека и ценностными особенностями регуляции человеческой деятельности. Проводится в виде мини-лекций, проигрывание рабочих моментов при решении ситуационных

задач, дискуссий, откровенных бесед и проблемных вопросов. После ведется дискуссия о влиянии таких составляющих как вознаграждение или наказание на мотивационную деятельность человека. Когда личностные особенности каждого сотрудника проясняются по средством дискуссии, тогда каждая подгруппа делится на три, каждая из которых в результате получает описание предложенного исследования об особенностях влияния вознаграждений и наказаний на внутреннюю мотивацию человека, но результаты участники тренинга должны будут представить свои. И здесь сложной задачей как раз и является — спрогнозировать полученный в эксперименте результат. Предложенные для анализа задания анализируются участниками в мини группах, далее обсуждаются между собой и только после этого тренер может сообщить ожидаемый результат, который может идти в резонанс и опровергнуть значимость предполагаемого участниками. Затем сотрудникам рассказывается мини-лекция из теории внутренней личностной мотивации Э. Диси и Р. Раяна [17] и роли ценностей личности в развитии именно внутренней мотивации. После прослушивания участникам дается возможность обсудить полученную информацию, и по завершении проводится релаксационная часть, завершающая упражнение.

3. Демотивация сотрудников компании или организации.

Предотвращение возникновения и, если необходимо преодоление, периодически возникающих в каждой компании, трудностей, связанных с демотивацией сотрудников, а также выявление основных причин, побуждающих процессы демотивации [17]. Особенности влияния личности руководителя, как следствие демотивации сотрудников. В процессе тренинговой работы, могут предлагаться ряд упражнений, которые помогут выявить неудачные попытки разрешить сложную ситуацию между начальником и подчиненным, выполнить инструкцию изначально не имеющую выхода, или возможность добиться положительного результата ценой собственного увольнения и т.д. Результат достигается путем искусственно созданных трудностей, даже таких как например,

необходимость записывать что-то важное быстро в неподходящих условиях, возможно даже на коленях или на полу, возможность записывать левой рукой для праворуких сотрудников, необходимость придумывать сложные ответы в шумной обстановке, просить о выполнении не удобных просьб и предложений у не совсем дружелюбной компании, зная, при этом, что они скорее всего откажут, ряд других трудноразрешимых задач.

4. Развитие вовлеченности сотрудников в деятельность компании.

Построение пирамиды мотивации и возможно демотивации сотрудников компании или организации [22]. Возможности развития интереса и мотивационных качеств у сотрудников организации, здесь важным и необходимым является выявление опыта внутреннего мотивационного поведения всех сотрудников. В качестве испытаний участникам тренинга предлагается придумать и проиграть в своей жизни роль человека, искусственно созданного в результате придуманной на тренинге для себя фиксированной роли, с совершенно новыми качествами характеристики с изменениями, которые всегда хотелось иметь, но по тем или иным причинам не получалось превратить в жизни. Данный этап тренинга считается самым ответственным и самым необычным, и благодаря ему возможно достижение постепенного возрастания внутренней личностной мотивации. Считается, что принятие на себя человеком специально созданных им, не принадлежащих ему ролей, является наиболее эффективным методом в изменении и мотивировании личности. А ввиду того, что сотрудник компании может попробовать искусственно создать для себя свою личность вновь, при этом у него есть некая вариативность и возможность выбора собственного поведения, то задача еще и усложняется тем, что здесь сотрудникам дается дополнительное время (1 – 2 недели), чтобы привыкнуть и по возможности полноценно проиграть эти выдуманные роли в своей жизни. Все это еще создает некий кураж, потому как участник думает, что он всего лишь играет роль, при этом находиться то он в своей жизни по-настоящему, только поступает теперь по-другому, как ему всегда хотелось, но в связи со своими

убеждениями запрещалось.

5. Контролирующий блок. Экспериментальная группа участников тренинга встречается для контрольного проигрывания искусственно созданных ролей и анализа возможных проблем, которые встречались в всего процессе тренинга. Сюда входят обсуждения возникающих ситуаций, ролевые игры, рабочие дискуссии по поводу того, что больше всего не получалось. В дальнейшем ожидается продолжение участниками индивидуальной работы над изменениями в своем поведении и внутренней мотивационной сфере, участники тренинга остаются во вновь приобретённой роли, только уже с исправленными ошибками. Целью данного этапа является выявление происходящих изменений в индивидуальных ценностях каждого сотрудника в изменённом приобретенном поведении по отношению к организации и в целом к жизни. Для выявления сотрудникам, участвующим повторно выявляют ценности и особенности поведения с помощью специальной методике, применяемой на данном этапе, и затем сравнивают получившиеся в процессе всей программы результаты с полученными на первом этапе. Именно на данном этапе сотрудникам уже предстоит определиться, с тем, что же является их внутренней мотивацией, а что скорее демотивирует, какие из обозначенных сложностей они смогут сами преодолеть, что оказалось не преодолимым при любых обстоятельствах, где находятся их точки роста в данной компании, а где коллективная. Завершается данный этап рефлексией группы и каждого ее участника и, по возможности обратная связь приветствуется.

Предположительно, что после данного тренинга, может возникнуть латентный период в развитии внутренней мотивации практически у каждого сотрудника, он способен закрепить изменения в сознании и в поведении, но должно пройти примерно четыре или даже шесть месяцев, чтобы изменения начали как-то проявляться на уровне сознания человека. Такой период необходимо для полного осмысливания нового опыта, полученного во время участия в тренинге. Для внутреннего принятия человеком своих изменений

проявившихся данным на тренинге, должно пройти какое-то время, что сам человек мог принять себя нового и начать с собой взаимодействовать [25]. После проведения подобных тренингов не стоит ждать быстрых результатов ни от человека, ни от компании, но все же участие в таких тренингах гарантировано приносит нужные результаты в целом для всей организации. Кроме того, надо отметить, что период протекания латентного периода в целом зависит от данной конкретной организации, и от личностных особенностей человека. К примеру, если в какой, то организации действует сложная, устоявшаяся годами система традиционного внешнего мотивирования и возможно существует жесткий контроль, к тому же всего один специалист был обучен на мотивированном тренинге, то результат конечно предсказуем.... Скорее всего новые стратегии его поведения просто не будут поняты и поддержаны руководством, а коллегами и тем более.

В заключении надо сказать, что только длительная и своевременная комплексная работа с сотрудниками всей компании может что-то существенно изменить системе мотивации стимулирования сотрудников организации.

Тренинг повышения уверенности в себе для организации.

Цель: данный тренинг важен и необходим в любой компании, которая заботится о своих сотрудниках на и направлен, на то, чтобы помочь в развитии таких качества личности как межличностное общение [25]. Кроме того, важной проработкой на тренинге является свободное регулирование и управления своими эмоциями в режиме многозадачности и развитие личностного потенциала. Кроме того, особо важным является, прежде всего принятие ответственности за ошибки компании на себя и возможность самоопределения и самоконструирование личности, как результат участия в тренинге и в итоге личностного роста. Основной задачей тренинга будет являться развития профессиональной и личностной уверенности в себе, на тренинге прорабатывается особенности уверенного поведения в компании, практически репетиция такого поведения для применения затем в своей

профессиональной жизни.

Задачи тренинга:

1. Понять скрытое подсознательное отношение в коллективе, своему рабочему месту и руководящему составу.
2. Преодолевать социальный страх, не уверенность, агрессию, обучиться бесконфликтному решению рабочих поручений.
3. Выделять и даже чувствовать свои личные границы и границы коллег, уметь мягко сообщать об этом и уметь их отстаивать без конфликтного пути.

Тренинговую работу в мини группах рекомендуется начинается с выявления проявления уверенности в поведении сотрудников, в том насколько она вообще присутствует или же есть, но скрыта. Надо отметить, что феномен уверенности в себе может означать, к примеру способность определять интуитивно и выражать в коллективе свои потребности, возможно желания, а также предпочтения и не менее важными являются ожидания от компании и рабочего процесса. Не менее важным является развития прежде всего уверенности в себе, а также способности к проявлению заботливого отношения к своим коллегам по работе.

Краткое описание отдельных блоков тренинга:

1. Проработка необходимых навыков в условиях социальной неопределенности. На данном этапе проходит прежде всего проработка таких необходимых качеств как уверенное поведения в компании, самопознание и самоопределение в коллективе, осознание своего потенциала личности, анализ сложных производственных ситуаций, а также проработка собственной неуверенности и страха. Работа с тем, как проявляются защитные механизмы и психологическое сопротивление, ко время рабочих процессов и при взаимодействии с другими участниками. Выявление базовых навыков взаимодействия при общении с коллегами. Проработка возникающих конфликтных ситуаций и возможные способы ведения мирных переговоров. Что такое ассертивное поведение и как развить необходимый

градус уверенности в себе, где норма, а где патология [34, с. 32]. Обучение навыкам самоконтроля при взаимодействии в коллективе. Здесь активно могут применяться ролевые игры между участниками, а также упражнения на взаимодействие, коллективные кейсы, тренинговые задачи, применяемые для активизации нужных при коммуникации навыков).

2. Коммуникация – как основа для успешного функционирования в любой организации. На данном этапе рекомендуется проработка необходимых каналов взаимодействия между сотрудниками, уверенности при общении и в период достижения организационных задач и при коммуникации во время отдыха. В процессе тренинга возможно формирование у участников представления о таком понятии как «уверенное поведение в коллективе» [34], кроме того, возможно обсуждение, чем именно отличаются уверенное поведение в компании от агрессивного поведения и неуверенного. Проработка и тренировка внешних поведенческих проявлений уверенного поведения в компании, не менее важных навыков уверенного поведения при общении и возможно даже при взаимодействии с коллегами. Отрабатывается необходимый навык как умение говорить «нет» коллегам и руководящему составу если что то или кто то нарушает личные границы, а также тренировка на проявление самоуважения и самооценку, создание нового положительно образа «Я». В процессе данного тренинга применяются также ролевые игры и специальные упражнения, тренировочные задачи, направленные на активизацию коммуникации в организации.

3. Эмоциональный интеллект как основа продвижения к своей цели с помощью эмоций и коммуникативное управление в компании. Данный блок тренинга направлен на способности человека справиться со своими негативными эмоциями во время выполнения производственных задач. Научить сотрудников действовать в режиме многозадачности, конструктивно воспринимать критику в свой адрес и уметь мотивировать себя на достижение производственных целей благодаря саморегуляции эмоций. Также здесь могут быть применены ролевые игры, рабочие кейсы,

которые содержат в себе упражнения, вызывающие тренировку эмоционального интеллекта участников тренинга.

Упражнения дают возможность не только отработать, новый полученный на тренинге опыт, но и помогут сориентировать каждого участника тренинга во время рабочих процессов как структурировано распределять свои эмоции в течении всего рабочего дня и даже после, лучше понять себя, свои реакции на окружение и способность действовать по ситуации.

Тренинг, направленный на развитие личностного роста в компании, самореализацию и эффективность труда.

Цель данного тренинга является: прежде всего исследование имеющихся психологических трудностей и проблем работников компании, а также оказание им психологической помощи при необходимости, кроме того, научить более эффективно решать вопросы межличностного взаимодействия для эффективного функционирования с коллегами и также содействие возможности личностного развития сотрудника в компании. Не менее важным является деятельность, направленная на реализацию творческого потенциала каждого сотрудника компании, и приведение его в процессе тренинга к личностному успеху.

Задачи тренинга:

1. Подобрать и отработать необходимые методики и техники, для того чтобы работа становилась не просто работой, и личностным развитием каждого сотрудника, определяя при этом имеющиеся таланты каждого участника и способности, применяемые им в повседневности для производственных задач.

2. Подобрать наиболее эффективные способы реализации внутренней мотивацией участника тренинга, раскрывая при этом его потенциал в той организации, в которой он трудится и обучить развивать ответственность каждого за результат компании.

Краткое описание отдельных блоков тренинга:

1. Изучение принципов и необходимых источников при самореализации в компании.

Тренинг открывается мини лекцией о современных подходах в самореализации в компании. Однозначно ключевыми факторами самореализации в компании является анализ необходимых профессиональных личностных компетенций для развития сотрудника, кроме того, необходимым является выявление индивидуальных талантов и способностей человека [43]. На данном этапе в тренинге предусмотрено создание ведущим ближайшей зоны профессионального роста в организации для каждого сотрудника, предусмотрена работа по разбору кейсов, ситуационные задачи и психологические тесты по личностному развитию.

2. Личностная персональная эффективность каждого сотрудника организации.

Предположительно, что на тренинге будет проходить построение пирамиды личностной персональной эффективности [43] и также достижение целей по дальнейшему развитию в компании согласно продвижению данной компании. Кроме того, будет построена карта индивидуальных ценностей, целей и возможно направленности человека на долгосрочное планирование, построение персонального личностного развития в данной компании.

3. Личностная инициатива и ответственность каждого сотрудника.

На данном этапе будет вырабатываться самодисциплина и ответственность при поручении необходимых служебных задач, возможное раскрытие инициативы сотрудника при распределении поручений. Проведение самоанализа на уровне индивидуальной работы с сотрудниками, предположительно, что отработка идет в мини-группах, читаются мини-лекции, проводятся мозговые штурмы по усвоенному материалу, упражнения, направленные на внутреннюю мотивацию и анализ ситуаций.

Подобный тренинг направлен на активизацию стремления каждого сотрудника прежде всего к познанию себя и возможность самосовершенствования, помогает понять свою ответственность за результат

компании, и стать владельцем своей жизни и профессиональной в том числе [7, с. 20].

**Делегирование рабочих поручений правильно или как выглядит
результат - руками сотрудников.**

Семинар направлен на подготовку руководителей.

Каждый руководитель, который сталкивается с трудностями рабочих поручений, скорее всего знает, как может быть важно распределять (делегировать работу) своим подчинённым и насколько это важно делать вовремя и грамотно [8, с. 12]. Но и также у каждого найдется десяток причин этого не делать. Наиболее типичными ошибками практически каждого руководителя является, что он начинает работать вместо своих подчинённых, а это чревато еще и тем, работа выполняется не вовремя, он многое не успевает сдать в срок, не считая той работы, которую вместо него никто и не сделает. В итоге сам руководитель загружен работой, злиться, его подчинённые практически ничего не делают, либо делают то, что вовсе не нужно к необходимому сроку и служебные задачи не решаются, а только затягиваются [8].

Цель данного семинара наиболее эффективные способы освоения техник и технологий для контроля исполнения рабочих поручений в организации для руководителей.

Задачи семинара

1. Освоить возможные техники и технологии по эффективности и качеству исполнения рабочих поручений.
2. Обучиться применять необходимые методики по повышению ответственности подчинённых в компании за исполнение поручений и освоить возможные алгоритмы по своевременной проверке и контролю поручений.
3. Освоение с помощью ситуационных задач и кейсов способности контроля рабочих поручений и эффективного делегирования обязанностей между сотрудниками.

Краткое описание семинара

1. Техники эффективного повышения отдачи от сотрудников. В процессе семинара применяется освоение методов распределения поручений между сотрудниками компании и возможных сложностей, возникающих в результате рабочего процесса [7]. Исследуется роль руководителя, его необходимые компетенции в организационном управлении сотрудниками, а также типичные ошибки и, кроме того, не рабочие управленческие установки и обсуждение ситуаций о последствиях таких действий. Изучаются техники по эффективной отдаче от сотрудников организации принципов экономии времени на выполнении задач и сосредоточении на наиболее важных и горящих поручениях, установка определенного алгоритма перенаправления подчиненным их работы. Способы планомерного повышения квалификации сотрудников, для их профессионального роста и развития в своей организации. Наиболее эффективные методики профилактики от возврата делегированных поручений сотрудникам, проработка проводится в мини-группах, путем мозгового штурма, предлагаются специализированные мотивационные упражнения и анализ кейсовых заданий.

1. Технологии преодоления сопротивления сотрудников при делегировании рабочих задач. Как обеспечить правильную проработку информации при делегировании рабочих задач, к чему приводит неправильная оценка психологических особенностей подчинённых при делегировании рабочих заданий, как избежать этой ошибки и что учесть при использовании делегирования для развития квалификации сотрудников [14]. Как преодолеть сопротивление сотрудников при делегировании – причины и методы нейтрализации: почему возникает в принципе, что могут усилить базовый уровень, явные и скрытые формы сопротивления, типичные ошибки руководителя при возникновении сопротивления, и - как его нейтрализовать, как приучить сотрудников самостоятельно выполнять свои обязанности и обеспечить правильное отношение к работе [14]. Как делегировать задание с максимальной точностью, как правильно запланировать время для встречи и

выстроить диалог с сотрудником, о чём важно договориться при завершении разговора и правила организации обратной связи с руководителем, а также – какие последующие действия сотрудника стоило бы проконтролировать (работа в мини-группах, мини-лекции, мозговые штурмы, мотивационные блоки упражнений, анализ ситуаций участников).

2. Финишный контроль и координирование рабочих процессов.

12 типичных ошибок руководителя в применении контроля: неверные управленческие шаблоны - как «естественные» причины возникновения ошибок, что и почему никогда нельзя делать, а что, наоборот - нужно для обеспечения наиболее эффективного влияния компетенции [43]. Что происходит после «старта»: типичные сложности процесса выполнения делегированных работ, негативные стороны корпоративных культур, ошибки руководителя и последствия для дела (тестовые задания, ситуационные задачи, кейсы, имитация рабочих процессов в задачах).

В результате проведенного семинара у руководителей компании будет выработана настольная рабочая тетрадь, в которой уже будут прописаны все основные блоки работы с подчиненными своей компании, заполненные мыслями, планами и заметками на каждый день. У каждого руководителя появиться своя разработанная технология существенного повышения отдачи от подчинённых. Правильно подобранные тренинги для руководителей могут расширить возможности и предоставить навыки для успешного управления компанией и командой в новых условиях современности.

Выводы по программе: В заключении надо отметить, что только при проведении комплексной работы по представленной программе можно ожидать существенных изменений в компании, но также учитывать, что изменения эти будут происходить не революционным путем, а постепенно и эффективно.

Список использованной литературы

1. Минуллина А.Ф., Гурьянова О.А. Тренинг личностного роста: Методическое пособие.— Казань: Издательство «Бриг», 2015. — 96 с.
2. Сидоренко Е. В. Мотивационный тренинг. — СПб.: Речь, 2005.— 240 с.
3. Смит М. Тренинг уверенности в себе. Москва 256с.
4. Васильев Н. Н. Тренинг преодоления конфликтов. Москва 174 с.
5. Климчук В. Тренинг внутренней мотивации. — СПб.: Речь, 2005. — 76 с.

Приложение 2.

Опросник «Шкала субъективного благополучия», адаптация А.А. Рукавишников.

Шкала субъективного благополучия представляет собой скрининговый психодиагностический инструмент для измерения эмоционального компонента субъективного благополучия (СБ), оценивает качество эмоциональных переживаний человека в диапазоне от оптимизма, бодрости и уверенности в себе до подавленности, раздражительности и ощущения одиночества.

Факторы, влияющие на субъективное благополучие

В данном обзоре приведены лишь некоторые факторы, в отношении которых имеются исследовательские данные об их влиянии на СБ.

1. Доход (уровень материального благосостояния)

Получено много доказательств того, что уровень дохода и уровень СБ коррелируют положительно, однако абсолютное значение корреляции не слишком велико. Исследователи объясняют это тем, что основное влияние дохода носит не прямой, а опосредованный характер: например, через улучшение условий жизни и укрепления здоровья.

Исследования, проведенные в этой сфере, позволили выявить несколько закономерностей влияния дохода на уровень СБ:

а) влияние дохода велико лишь при относительно низком уровне благосостояния; как только удовлетворены основные потребности, влияние дохода резко падает;

б) влияние дохода на СБ опосредуется такими факторами, как статус и власть - они носят в обществе относительный характер и не повышаются прямо пропорционально росту дохода;

в) влияние дохода может носить прямой характер, но зависит от социального сравнения: люди могут определить насколько они удовлетворены, лишь сравнив свое состояние с состоянием других;

г) доход - это не только прямая выгода, но также и трудности которые снижают общее положительное влияние дохода на СБ: например, высокие доходы могут быть связаны с повышенной ответственностью, стрессом и т.п.

2. Занятость

В некоторых исследованиях было обнаружено, что безработные демонстрируют самый низкий уровень удовлетворенности, однако нет данных о том, что например, домохозяйки менее счастливы по сравнению с работающими женщинами.

3. Образование

Результаты ряда исследований позволяют предположить, что образование влияет на СБ (как правило более образованные люди сообщают о более высоком субъективном благополучии, но это влияние невелико и связано с другими факторами, такими скажем, как доход. Например, более высокое образование может служить источником повышения дохода, что

усиливает положительное влияние образования на СБ, но одновременно и образование повышает уровень потребностей, что может отрицательно сказаться на субъективном благополучии.

4. Религия

Так как религиозность понимается по-разному, данные в этой сфере противоречивы. Вера и религиозный традиционализм обычно положительно влияет на СБ. Хотя было обнаружено также, что религиозность негативно коррелирует с хорошим настроением. Выявлено, что религия оказывает существенное влияние на лиц моложе 65 лет, но не на более пожилых. В целом, в вопросе влияния религии на субъективное благополучие еще много неясного.

5. Брак и семья

Несмотря на то, что в публикациях по вопросам субъективного благополучия не сообщается о том, удалось обнаружить статистически значимое влияние брака на СБ, практически все корреляции положительны. Выявлено, что, хотя замужние женщины и могут сообщать о большем стрессе, чем незамужние, они же сообщают и о большей удовлетворенностью жизнью. Обнаружено также, что состояние в браке является сильным фактором, определяющим уровень СБ, даже когда образование, доход и занятость контролируются.

6. Поведение и образ жизни

Социальные контакты. В большинстве работ обнаружены положительные корреляции СБ и различными показателями сериальной активности, как объективными, так и субъективными. Лонгитюдные исследования обнаружили, что изменения субъективного благополучия находятся в прямой зависимости от увеличения или уменьшения социальных контактов, при этом большее влияние оказывают формальные контакты по сравнению с неформальными.

Виды активности. Исследования, проведенные на выборках пожилых людей, поддерживают точку зрения, заключающуюся в том, что активная жизнь способствует ощущению счастья. В этих исследованиях было обнаружено, что некоторые виды активности оказывают существенное влияние на СБ, а другие - нет: взаимоотношения между активностью и СБ зависят от личности респондента. Неоднозначность результатов во многом обусловлена неопределенностью самого понятия активности: под ним подразумевались такие различные характеристики как физическая активность, хобби и участие в формальных организациях.

7. Пол

Как правило, женщины сообщают о более интенсивных чувствах: они испытывают большую радость и большую подавленность по сравнению с мужчинами. Имеются данные о связи удовлетворенности не только полом, но и с возрастом: молодые женщины более счастливы, чем молодые мужчины, а пожилые женщины менее счастливы, чем пожилые мужчины.

8. Биологические факторы

Многие исследователи обнаружили значимые корреляции между здоровьем и СБ, но они обнаружили также, что когда эти связи опосредуются другими факторами, такими как активность на досуге, влияние здоровья на СБ может значительно уменьшаться. Например, человек с плохим здоровьем, ведущий активный образ жизни, может характеризоваться большим субъективным благополучием. Следовательно, влияние здоровья из субъективнее благополучие - это не просто влияние того, как люди себя чувствуют физически, но также и возможностей, которые связаны с их состоянием здоровья. Взаимосвязь между здоровьем и СБ была более тесной у женщин и в тех случаях, когда использовались субъективные показатели здоровья.

С СБ связаны и некоторые другие биологические факторы. Плохой сон связан с ощущением несчастья, эта связь, скорее всего, двухсторонняя. Физические упражнения связаны с повышением настроения, хотя данных по этой теме пока мало. Наконец, были обнаружены сезонные вариации настроения, хотя неясно, являются ли эти изменения биологическими по природе. Погода также влияет на настроение, хотя этот эффект недолговременный.

9. Личность

Результаты ряда исследований предполагают, что наибольшее влияние на СБ оказывают устойчивые свойства личности, такие как темперамент. Была обнаружена связь экстраверсии со склонностью к положительным аффектам, а нейротизма — со склонностью к отрицательным аффектам.

Одним из наиболее значительных факторов, обуславливающих степень СБ, является самооценка, причем взаимоотношения между этими двумя переменными могут быть двунаправленными.

Другая особенность личности, которая имеет тесную связь с уровнем СБ - это интернальность. Характер этой связи может быть, как положительным, так и отрицательным, в зависимости от культурных норм.

Можно было бы предположить, что интеллект должен значимо коррелировать с уровнем СБ, т.к. это социально-желательное качество. Однако, эта гипотеза подтвердилась лишь в некоторых работах, в остальных корреляция между величиной IQ и субъективным благополучием либо отсутствовала, либо была отрицательной. Возможно, существуют некоторые факторы, тесно связанные с интеллектом, которые могут снижать уровень СБ (например, более высокие потребности). Было обнаружено, что индивиды испытывают наибольшее благополучие, когда ситуация соответствует особенностям их личности, хотя этот эффект не очень выражен.

Таким образом, можно сказать, что проблема взаимосвязи особенностей личности и уровня субъективного благополучия требует дальнейшего изучения. Например, неясно, являются ли такие свойства личности, как оптимизм, причиной или следствием благоприятных событий.

10. Субъективная удовлетворенность отдельными аспектами

ЖИЗНИ

Как показывают результаты исследований, субъективные суждения человека об удовлетворенности отдельными аспектами жизни имеют более тесную корреляцию с уровнем СБ, чем объективные условия. При этом наибольшее влияние на субъективное благополучие оказывает удовлетворенность человека самим собой, удовлетворенность образом жизни и семьей также высоко коррелирует с СБ, в то время как корреляции с удовлетворенностью работой более умеренные, а с удовлетворенностью здоровьем и обществом (социальной средой) - еще ниже.

Следует учесть, что в некоторых подходах субъективная удовлетворенность от-, дельными аспектами жизни вообще не рассматривается как фактор, влияющий на СБ. Предполагается, что должна быть прямая зависимость между объективными внешними условиями и субъективным благополучием.

Таким образом, различные данные, касающиеся влияния различных факторов на уровень субъективного благополучия позволяют сделать ряд выводов:

1. Ни одна переменная, будь то демографические данные или особенности личности не определяет целиком уровень СБ, а лишь вносит свой, более или менее выраженный вклад.
2. Практически все исследования в этой области страдают от недостаточности четких условий эксперимента; требуются тщательно спланированные лонгитюдные исследования, чтобы дифференцировать влияние переменных.
3. Необходимо дальнейшее развитие как теоретической базы изучения СБ, так и инструментов ее диагностики.

Структура субъективного благополучия

Создание диагностических инструментов для измерения субъективного благополучия подняло вопрос о его структуре, которая не может быть универсальной, но все же достаточно применима.

Прежде всего, исследователи выделяют в субъективном благополучии когнитивный (суждение об удовлетворенности жизнью) и аффективный (положительные и отрицательные эмоции) компоненты. Положительные и отрицательные эмоции, входящие в аффективный компонент, находятся в сложной взаимосвязи друг с другом. Как первые, так и вторые коррелируют с общим субъективным благополучием, но корреляции их между собой могут быть различными в зависимости от ряда условий:

- во-первых, положительный и отрицательный эффект не является независимыми в каждый конкретный момент времени: каждый тип аффекта имеет явную тенденцию подавлять другой тип. Вследствие этого два типа аффекта отрицательно коррелируют друг с другом в отношении частоты, т.е. чем чаще человек испытывает один аффект, тем реже он испытывает другой;
- во-вторых, положительный и отрицательный аффекты связаны положительными корреляциями в отношении интенсивности, т.е. человек, испытывающий в жизни более интенсивные положительные эмоции, склонен

испытывать также и более интенсивные отрицательные эмоции;

- в-третьих, при измерении средних уровней положительных и отрицательных аффектов в течении длительных периодов времени выявляются низкие корреляции между ними, т.к. средние уровни являются результатом как частоты, так и интенсивности аффекта.

Таким образом, составляющими субъективного благополучия являются: суждение об удовлетворенности жизнью, положительные эмоции, различные по частоте и интенсивности, отрицательные эмоции, различные по частоте и интенсивности. Методики, разрабатываемые в русле диагностики субъективного благополучия, могут быть направлены на измерение как всех его компонентов одновременно, так и одного или нескольких из них.

Общее описание шкалы субъективного благополучия

Шкала субъективного благополучия (шкала СБ) была создана в 1988 году французскими психологами Perrudet-Badoux, Mendelsohn и Chiche. Поводом для ее создания послужило расширение исследований в области психологии стресса и его влияния на здоровье индивида. Изучая воздействие хронических болезней на эмоциональное состояние личности, авторы методики столкнулись с необходимостью иметь небольшой скрининговый инструмент, отражающий оценку индивидом собственного эмоционального состояния. В результате была разработана шкала, измеряющая эмоциональный компонент субъективного благополучия.

Шкала состоит из 17 пунктов, содержание которых связано с эмоциональным состоянием, социальным поведением и некоторыми физическими симптомами. В соответствии с содержанием, пункты делятся на шесть кластеров:

1. Напряженность и чувствительность (пункты 2, 12, 16).
2. Признаки сопровождающие основную психиатрическую симптоматику, такие как депрессия, сонливость, рассеянность и тому подобное (пункты 4, 9, 14, 17)
3. Изменения настроения (пункты: 1, 11)
4. Значимость социального окружения (пункты 3, 6, 8)
5. Самооценка здоровья (пункты 7, 15)
6. Степень удовлетворенности повседневной деятельностью (пункты 5, 10, 13)

Испытуемый должен оценить каждое утверждение по семибалльной шкале, где «1» означает «полностью согласен», «7» - «полностью не согласен», промежуточные баллы имеют соответствующие значения. Некоторые пункты являются «прямыми», т.е. при ответе испытуемого «1» ему присваивается 1 балл, при ответе «2» - 2 балла и т.д. Другие пункты являются «обратными», т.е. при ответе испытуемого «1» ему присваивается 7 баллов, при ответе «2» - 6 баллов и т.д. Сумма баллов по всем пунктам составляет итоговый балл по тесту. Итоговый балл является показателем наличия и глубины эмоционального дискомфорта личности, а по ответам на отдельные пункты исследователь может выявить зоны особого напряжения или конфликта.

Сфера применения шкалы СБ достаточно широка, она может с

успехом применяться для контроля общего состояния клиента в ходе лечения, обнаружения проблемных зон при психологическом консультировании, оценки эмоционального благополучия при отборе и подборе кадров и других ситуациях, где требуется оценить особенности психоэмоциональной сферы личности.

В НПЦ «Психодиагностика» шкала субъективного благополучия прошла всю процедуру адаптации и психометрической проверки на русскоязычной выборке, включая стандартизацию результатов. (См. «Шкала субъективного благополучия» Руководство НПЦ «Психодиагностика», Ярославль, 1993.)

Методика оценивает качество эмоциональных переживаний субъекта в диапазоне от оптимизма, бодрости и уверенности в себе до подавленности, раздражительности и ощущения одиночества. Дифференцировка пунктов по шести кластерам, позволяет проводить наряду с количественным, качественный анализ ответов испытуемого. Шкала требует минимального времени для проведения и обработки и может применяться в различных ситуациях как с практическими, так и с исследовательскими целями.

Преимуществами данной методики являются ее краткость и скрининговый характер получаемой информации, что позволяет наметить направления дальнейшего исследования личности испытуемого.

Нормы и интерпретация итогового балла

Выборку стандартизации опросника составили 215 испытуемых, из них 118 мужчин и 97 женщин в возрасте от 18 до 60 лет (большинство в возрасте от 18 до 25 лет).

Максимальная тестовая оценка в нашей выборке составила 100 баллов, минимальная 25 балла (среднее значение - 59.14, стандартное отклонение - 14.81). Проверка распределения по критерию Колмогорова подтвердила его нормальность, и полученные данные были использованы для построения локальных тестовых норм (см. приложение).

Параллельно исследовалась зависимость оценок по тесту от пола испытуемого. Было проведено сравнение средних итоговых баллов в выборках мужчин и женщин: я. Средний балл в мужской выборке составил 58,73, а в женской - 60,03 балла, различие статистически незначимо. Поэтому расчет норм производился для обобщенной выборки.

Сырой балл по тесту, переведенный в стандартную оценку по шкале станайнов (среднее значение - 5.5, стандартное отклонение - 2), является основанием для интерпретации результатов теста.

Средние оценки (4-7 станайны) свидетельствуют о низкой выраженности качества: лица с такими оценками характеризуются умеренным субъективным благополучием, серьезные проблемы у них отсутствуют, но и полном эмоциональном комфорте говорить нельзя.

Оценки, отклоняющиеся в сторону субъективного неблагополучия (8-9 станайнов), характерны для людей, склонных к депрессии и тревогам, пессимистичных, замкнутых, зависимых, плохо переносящих стрессовые ситуации.

10 Крайне высокие оценки (10 станайнов) свидетельствуют о значительно выраженном эмоциональном дискомфорте. У лиц с такими оценками возможно наличие комплекса неполноценности, они скорее всего, не удовлетворены собой и своим положением, лишены доверия к окружающим и надежды на будущее, испытывают трудности в контроле своих эмоций, не уравновешены, негибки, постоянно беспокоятся по поводу реальных и воображаемых неприятностей.

Оценки, отклоняющиеся в сторону субъективного благополучия (2-3 станайна) говорят об умеренном эмоциональном комфорте испытуемого: он не испытывает серьезных эмоциональных проблем, достаточно уверен в себе, активен, успешно взаимодействует с окружающими, адекватно управляет своим поведением.

Крайне низкие оценки по шкале СБ (1 станайн) свидетельствуют о полном эмоциональном благополучии испытуемого и отрицании им серьезных психологических проблем. Такой человек, скорее всего, обладает позитивной самооценкой, не склонен высказывать жалобы на различные недомогания, оптимистичен, общителен, уверен в своих способностях, эффективно действует в условиях стресса, не склонен к тревогам.

«Ключи» к шкале субъективного благополучия

«Прямые» пункты (номер выбранного ответа прямо соответствует получаемому баллу): № 1,3,4,5,7,8, 11, 13, 15

Номер ответа испытуемого на пункт	1	2	3	4	5	6	7
Присваиваемый номеру балл	1	2	3	4	5	6	7

«Обратные» пункты (приписывание баллов номерам ответов носит обратный характер): № 2, 6, 9, 10, 12, 14, 16, 17

Номер ответа испытуемого на пункт	1	2	3	4	5	6	7
Присваиваемый номеру балл	7	6	5	4	3	2	1

Итоговый балл испытуемого по тесту равен сумме баллов по «прямым» и «обратным» пунктам.

Таблица перевода «сырых» баллов в стандартные оценки

«Сырой» балл	Станайн	«Сырой» балл	Станайн
25-33	1	63-70	6

34-40	2	71 -77	7
41 -48	3	78-85	8
49-55	4	86-92	9
56-62	5	93 - 100	10

Инструкция

Укажите, пожалуйста, в какой мере Вы согласны или не согласны с приведенными ниже высказываниями, используя для этого следующую шкалу:

- 1 - полностью согласен;
- 2 – согласен;
- 3 - более или менее согласен;
- 4 - затрудняюсь ответить;
- 5 - более или менее не согласен;
- 6 - не согласен;
- 7 - полностью не согласен.

Для каждого высказывания поставьте крестик в клеточке, соответствующего номеру выбранного Вами ответа.

Инструкция к тесту: Укажите, пожалуйста, в какой мере в согласны или не согласны с приведенными ниже высказываниями, используя для этого следующую шкалу: Утверждения:	полностью согласен		более или менее согласен		затрудняюсь ответить		более или менее не согласен		полностью не согласен	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.В последнее время я был(была) в хорошем настроении.										
2.Моя работа давит на меня.										
3.Если у меня есть проблемы, я могу обратиться к кому-нибудь.										
4.В последнее время я хорошо сплю.										
5.Я редко скучаю в процессе своей повседневной деятельности.										
6.Я часто чувствую себя одиноким.										
7.Я чувствую себя здоровым и бодрым.										
8.Я испытываю большое удовольствие, находясь вместе с семьей или друзьями.										
9.Иногда я становлюсь беспокойным по неизвестной причине.										
10.Утром мне трудно вставать и работать.										
11.Я смотрю в будущее с оптимизмом.										
12.Я охотно меньше просил бы других о чем-либо.										
13.Мне нравится моя повседневная										

деятельность.							
14.В последнее время я чрезмерно реагирую на незначительные препятствия и неудачи.							
15.В последнее время я чувствую себя в прекрасной форме.							
16.Я все больше ощущаю потребность в уединении.							
17.В последнее время я был очень рассеян.							

Шкала оценки качество жизни (удовлетворенность)

Автор: Джин Эдикотт

ФИО _____

Пол _____ Возраст _____

Назначение.

Предлагаемая методика содержит 36 вопросов, относящихся к удовлетворенности в следующих категориях индивидуальной жизни: работа, личные достижения, здоровье, общение с близкими людьми, поддержка (внутренняя и внешняя – социальная), оптимистичность, напряженность (физический и психологический дискомфорт), самоконтроль, негативные эмоции (настроение). Вследствие этого она может выявить сферы жизнедеятельности, вызывающие наибольший дискомфорт или неудовлетворенность.

Инструкция

Пожалуйста, оцените степень удовлетворенности вашей жизнью по каждому пункту.

В процессе своих ответов необходимо прочесть утверждение, которое расположено слева, затем то, которое расположено справа и после этого «взвесить», какое из них Вам больше соответствует. После этого следует обвести кружочком соответствующее числовое значение.

Оценки того или иного утверждения производятся по 10-ти балльной системе. При этом преобладание ответов, расположенных в правой части может оцениваться в диапазоне от 6 до 10 баллов. Ответы же, близкие к утверждениям слева, оцениваются в диапазоне от 1 до 4 баллов. Ответы, вызывающие затруднения, оцениваются нейтрально, т.е. 5-ю баллами.

Оценка не может быть правильной или неправильной – она только Ваша. Шкала поможет Вам определить видимые и скрытые жизненные стрессы. В каждом пункте зачеркните число баллов, которое наиболее точно отражает ваше состояние. Постарайтесь отвечать быстро, так как наиболее интересной является ваша первая реакция (оценка).

Результаты оценок могут лечь в основу планирования ваших ближайших и перспективных жизненных целей, а также способствовать выбору средств и стратегий их достижения. Благодарим вас за участие в научном исследовании.

1. Работа (карьера)		
Полностью не соответствует интересам и ожиданиям	12345678910	Полностью соответствует интересам и ожиданиям
2. Личные устремления и достижения		

Не достигли многих целей, часто чувствуете себя неудачником	12345678910	Достигли многих целей, обычно чувствуете себя удачливым человеком
3. Здоровье		
Часто болею	12345678910	Обычно здоров
4. Изменяющиеся обстоятельства		
Часто вызывают сильное переживание одиночества	12345678910	Никогда не чувствую себя одиноко
5. Отношения с детьми (своими или чужими)		
Не вызывают радости	12345678910	Всегда радуют
6. Отношения на работе (с коллегами начальством и др.)		
Вызывают сильный дискомфорт (напряжение и неудовлетворенность)	12345678910	Обычно гармоничные (приятные)
7. Отношения с друзьями		
Нет искренних дружеских отношений. Без теплоты и взаимопонимания	12345678910	Близкие и теплые, чувствую их поддержку
8. Духовная или религиозная поддержка		
Несущественная (нет)	12345678910	Сильная и существенная
9. Хорошее настроение, как правило, зависит		
От внешней ситуации (отношений с другими людьми)	12345678910	От внутреннего самовладения (оптимизм, чувство юмора, жизнерадостность)
10. Умение организовать свое время		
Всегда не хватает, постоянное напряжение из-за дефицита времени	12345678910	Время — мой союзник, умею хорошо организовать свое время
11. Окружающая среда		
Неприятна и опасна	12345678910	Безопасна и комфортна
12. Физическое состояние		
Усталость, постоянное напряжение	12345678910	Отличное, дееспособное
13. Финансовое состояние		
Неудовлетворительное, плохо управляемое	12345678910	Хорошее, стабильное
14. Количество и драматизм жизненных кризисов за последние два года		
Чрезмерное	12345678910	Не было кризисов
15. Деловая (профессиональная) карьера		
Бесперспективна	12345678910	Хорошие перспективы
16. Физическая активность		
Очень низкая и нерегулярная	12345678910	Высокая и регулярная

17. Сон		
Часто плохой	12345678910	Отличный и полноценный
18. Физическая форма		
Моя проблема (неудов- летворенность)	12345678910	Нет проблем
19. Самоконтроль и самообладание		
Неудовлетворительные	12345678910	Всегда держусь на уровне
20. Принятие решений		
Всегда трудно принимаю ответственные решения	12345678910	Легко принимаю решения
21. Обязательность		
Делаю только то, что могу, никогда не перенапрягаюсь	12345678910	Беру на себя слишком много своих и чужих обязательств, часто беру на себя то, что должны делать другие
22. Чувство вины и стыда		
Очень часто	12345678910	Никогда
23. При изменении ситуации или планов		
Всегда нервничаю	12345678910	Легко приспосабливаюсь к любой новой ситуации
24. Гнев		
Я часто сержусь на себя или на других	12345678910	Многие вещи я воспринимаю с легкостью и без раздражения
25. Самоуважение		
Я часто недоволен(не- довольна) собой	12345678910	В целом я доволен (до- вольна) собой
26. Жизненные ценности и принципы		
Не всегда ясны, часто изменчивы	12345678910	Всегда ясны и стабильны
27. Моральная и эмоциональная поддержка близких людей		
Минимальная (отсутствует)	12345678910	Сильная и существенная
28. Чувство эмоциональной «приподнятости» и жизнерадостности		
Никогда	12345678910	Очень часто
29. Интимно-сексуальная жизнь		
Неудовлетворительная	12345678910	Гармоничная и регулярная
30. Понимание и уважение в деловой (профессиональной) среде		
Очень низкое	12345678910	Высокое
31. Страх и тревога		
Присутствуют ежедневно	12345678910	Отсутствуют
32. Профессиональная (деловая) поддержка		
Отсутствует	12345678910	Высокая
33. Обида или гнев на других		
Отсутствует	12345678910	Очень часто

34. Настроение		
Почти всегда мрачное	12345678910	Всегда жизнерадостное
35. В трудных жизненных ситуациях		
Никогда не теряю надежду на благополучное разрешение ситуации	12345678910	Всегда испытываю растерянность или чувство «безысходности»
36. Внутренние (личные) ресурсы		
Чувствую истощенность внутренних резервов	12345678910	Чувствую в себе огромные силы и ресурсы

Обработка и интерпретация результатов.

В соответствии с ключом (табл. 1) подсчитывается сумма баллов для каждой категории жизнедеятельности (9 субшкал, каждая содержит по 4 вопроса). Минимальная сумма для каждой субшкалы равна 4 баллам, максимальная – 40. Оценки по субшкалам соответствуют понятию удовлетворенности в различных областях жизнедеятельности. Чем меньше величина баллов, тем сильнее психическая напряженность и ниже удовлетворенность качеством жизни в данной области. Также подсчитывается общий индекс качества жизни (ИКЖ), равный среднему значению баллов, набранных по всем девяти субшкалам.

Оценка уровня удовлетворенности КЖ производится по общему ИКЖ в соответствии с данными, представленными в табл. 1. А по отдельным субшкалам качества жизни (табл.2) определяются сферы наименьшей удовлетворенности. Полученная информация используется в последующей консультативно-профилактической и психокоррекционной работе с лицами, переживающими психологический стресс и выгорание.

Ключ.

1. Работа 1, 6, 13, 15.
2. Личные достижения 2, 25, 26, 30.
3. Здоровье 3, 16, 17, 18.
4. Общение с близкими людьми (друзья, родственники) 4, 5, 7, 29.
5. Поддержка (внутренняя и внешняя) 8, 27, 32, 36.
6. Оптимистичность 9, -28, 34, -35.
7. Напряженность 10, 11, 12, 14.
8. Самоконтроль 19, 20, -21, 23.
9. Негативные эмоции 22, 24, 31, -33.

Обратные вопросы обозначены знаком «-».

Таблица 1. Уровни качества жизни

Показатели	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Работа (карьера)	4-22	23-31	30 и >

Личные достижения и устремления	4-25	26-32	31 и >
Здоровье	4-25	26-33	32 и >
Общение с друзьями (близкими)	4-26	27-32	33 и >
Поддержка	4-22	23-31	30 и >
Оптимистичность	4-21	22-26	27 и >
Напряженность	4-22	23-29	30 и >
Самоконтроль	4-23	24-28	29 и >
Негативные эмоции	4-21	22-27	28 и >

Таблица 2. Оценка уровня удовлетворенности по общему индексу качества жизни (икж)

Индекс качества жизни (ИКЖ), баллы			
очень низкий (депрессивный)	низкий	средний	высокий
4-10	11-20	21-29	30-40

Очень низкий уровень ИЖК характерен для депрессивных больных. Низкий уровень ИКЖ часто встречается у лиц, переживающих синдром выгорания. Для людей, имеющих высокий ИКЖ, характерны выраженная оптимистичность и активность жизненной позиции.

Приложение 4.

Тест оценки мотивации Герчикова

Ф. И. О.	
оцениваемого	
Возраст (полных лет)	
Должность	
Подразделение	
Дата заполнения	

Инструкция

Внимательно прочитайте вопрос и все варианты ответов, которые для него приведены. В каждом вопросе есть указание, сколько вариантов ответа Вы можете дать. Большинство вопросов требуют дать только один или два варианта ответа.

Тестовое задание

1. *Что Вы больше всего цените в своей работе? Можете дать один или два варианта ответа:*

1. Что я в основном сам решаю, что и как мне делать.
2. Что она дает мне возможность проявить то, что я знаю и умею.
3. Что я чувствую себя полезным и нужным.
4. Что мне за нее относительно неплохо платят.
5. Особенно ничего не ценю, но эта работа мне хорошо знакома и привычна.

2. *Какое выражение из перечисленных ниже Вам подходит более всего? Дайте только один ответ:*

1. Я хочу обеспечить своим трудом себе и своей семье приличный доход.
2. В своей работе я полный хозяин.
3. У меня достаточно знаний и опыта, чтобы справиться с любыми трудностями в моей работе.
4. Я ценный, незаменимый для организации работник.
5. Я всегда выполняю то, что от меня требуют.

3. *Как Вы предпочитаете работать? Можете дать один или два варианта ответа:*

1. Предпочитаю делать то, что знакомо, привычно.
2. Нужно, чтобы в работе постоянно появлялось что-то новое, чтобы не стоять на месте.
3. Чтобы было точно известно, что нужно сделать и что я за это получу.
4. Предпочитаю работать под полную личную ответственность.

5. Готов(а) делать все, что нужно для организации.

4. Допустим, что Вам предлагают другую работу в Вашей организации. При каких условиях Вы бы на это согласились? Можете дать один или два варианта ответа:

1. Если предложат намного более высокую зарплату.

2. Если другая работа будет более творческой и интересной, чем нынешняя.

3. Если новая работа даст мне больше самостоятельности.

4. Если это очень нужно для организации.

5. При всех обстоятельствах я предпочел (предпочла) бы остаться на той работе, к которой привык (привыкла).

5. Попробуйте определить, что для Вас означает Ваш заработок? Можете дать один или два варианта ответа:

1. Плата за время и усилия, потраченные на выполнение работы.

2. Это прежде всего плата за мои знания, квалификацию.

3. Оплата за общие результаты деятельности организации.

4. Мне нужен гарантированный заработок – пусть небольшой, но чтобы он был.

5. Какой бы он ни был, я его заработал(а) сам(а).

6. Как Вы относитесь к перечисленным ниже источникам дохода? Дайте только один ответ в каждом пункте:

6. Заработная плата и премии

1. Очень важно.

2. Не очень важно.

3. Совсем не важно.

7. Доплаты за квалификацию

1. Очень важно.

2. Не очень важно.

3. Совсем не важно.

8. Доплаты за тяжелые и вредные условия работы

1. Очень важно.

2. Не очень важно.

3. Совсем не важно.

9. Социальные выплаты и льготы, пособия

1. Очень важно.

2. Не очень важно.

3. Совсем не важно.

10. Доходы от капитала, акций

1. Очень важно.

2. Не очень важно.

3. Совсем не важно.

11. Любые дополнительные приработки

1. Очень важно.

2. Не очень важно.

3. Совсем не важно.

12. Приработки, но не любые, а только по своей специальности

1. Очень важно.
2. Не очень важно.
3. Совсем не важно.

13. Доходы от личного хозяйства, дачного участка и т. п.

1. Очень важно.
2. Не очень важно.
3. Совсем не важно.

14. Выигрыш в лотерею, казино и т. п.

1. Очень важно.
2. Не очень важно.
3. Совсем не важно.

15. На каких принципах, по-вашему, должны строиться отношения между работником и организацией? Дайте только один ответ:

1. Работник должен относиться к организации как к своему дому, отдавать ей все и вместе переживать трудности и подъемы. Организация должна соответственно оценивать преданность и труд работника.

2. Работник продает организации свой труд, и если ему не дают хорошую цену, он вправе найти другого покупателя.

3. Работник приходит в организацию для самореализации и относится к ней как к месту реализации своих способностей. Организация должна обеспечивать работнику такую возможность, извлекать из этого выгоду для себя и на этой основе развиваться.

4. Работник тратит на организацию свои силы, а организация должна взамен гарантировать ему зарплату и социальные блага.

16. Как Вы считаете, почему в процессе работы люди проявляют инициативу, вносят различные предложения? Можете дать один или два варианта ответа:

1. Чувствуют особую ответственность за свою работу.

2. Из-за стремления реализовать свои знания и опыт, выйти за установленные работой рамки.

3. Чаще всего из-за желания улучшить работу своей организации.

4. Просто хотят выделиться или завоевать расположение начальства.

5. Хотят заработать, поскольку всякая полезная инициатива должна вознаграждаться.

17. Какое суждение о коллективной работе Вам ближе? Можете дать один или два варианта ответа:

1. Коллектив для меня очень важен, одному хороших результатов не добиться.

2. Предпочитаю работать автономно, но чувствую себя так же хорошо, когда работаю вместе с интересными людьми.

3. Мне нужна свобода действий, а коллектив чаще всего эту свободу ограничивает.

4. Можно работать и в коллективе, но платить должны по личным результатам.

5. Мне нравится работать в коллективе, так как там я среди своих.

18. *Представьте себе, что у Вас появилась возможность стать владельцем Вашей организации. Воспользуетесь ли Вы этой возможностью? Можете дать один или два варианта ответа:*

1. Да, так как я смогу участвовать в управлении организацией.
2. Да, потому что это может увеличить мой доход.
3. Да, так как настоящий работник должен быть совладельцем.
4. Вряд ли: на зарработке это не скажется, участие в управлении меня не интересует, а работе это помешает.
5. Нет, не нужны мне лишние заботы.

19. *Представьте, пожалуйста, что Вы сейчас ищете работу. Вам предлагают несколько работ. Какую из них Вы выберете? Можете дать один или два варианта ответа:*

1. Наиболее интересную, творческую.
2. Наиболее самостоятельную, независимую.
3. За которую больше платят.
4. Чтобы за не слишком большие деньги не требовалось особенно «надрываться».

5. Не могу представить, что я уйду из нашей организации.

20. *Что Вы прежде всего учитываете, когда оцениваете успехи другого работника в Вашей организации? Можете дать один или два варианта ответа:*

1. Его зарплату, доходы, материальное положение.
2. Уровень его профессионализма, квалификации.
3. Насколько хорошо он «устроился».
4. Насколько его уважают в организации.
5. Насколько он самостоятелен, независим.

21. *Если положение в Вашей организации ухудшится, на какие перемены в Вашей работе и положении Вы согласитесь ради того, чтобы остаться на работе? Можете дать сколько угодно ответов:*

1. Освоить новую профессию.
2. Работать неполный рабочий день или перейти на менее квалифицированную работу и меньше получать.
3. Перейти на менее удобный режим работы.
4. Работать более интенсивно.
5. Соглашусь просто терпеть, потому что деваться некуда.
6. Скорее всего я просто уйду из этой организации.

22. *Если Вы руководитель, то что Вас привлекает прежде всего в этом положении? Можете дать один или два варианта ответа:*

1. Возможность принимать самостоятельные, ответственные решения.
2. Возможность принести наибольшую пользу организации.
3. Высокий уровень оплаты.
4. Возможность организовывать работу других людей.
5. Возможность наилучшим образом применить свои знания и умения.
6. Ничего особенно не привлекает, за положение руководителя не

держусь.

23. Если Вы не являетесь руководителем, то хотели бы Вы им стать?
Можете дать один или два варианта ответа:

1. Да, поскольку это даст возможность принимать самостоятельные, ответственные решения.
 2. Не против, если это нужно для пользы дела.
 3. Да, так как при этом я смогу лучше применить свои знания и умения.
 4. Да, если это будет должным образом оплачиваться.
 5. Нет, профессионал может отвечать только за самого себя.
 6. Нет, руководство меня не привлекает, а хорошо заработать я могу и на своем месте.
 7. Да, чем я хуже других?
 8. Нет, это слишком большая нагрузка для меня.
- Спасибо!

Описание теста

Тест оценки мотивации Герчикова позволяет выявить, какой из пяти типов мотивации согласно теории Герчикова наиболее свойственен оцениваемому:

- инструментальный (ИН);
- профессиональный (ПР);
- патриотический (ПА);
- хозяйский (ХО);
- люмпенизированный (ЛЮ).

Дополнительное описание мотивационных типов сотрудников см. в таблице.

Каждый человек с точки зрения его мотивации представляет собой сочетание в некоторых пропорциях пяти чистых мотивационных типов.

Ключ к тесту оценки мотивации Герчикова

Определите количество ответов в каждой колонке. Колонка с максимальным количеством баллов (за каждый ответ – один балл) указывает на ведущий тип мотивации.

Идентификация типов трудовой мотивации

Вопросы	Типы трудовой мотивации, идентифицируемые соответствующими вариантами (номера) ответов				
	ИН	ПР	ПА	ХО	ЛЮ
1	4	2	3	1	5
2	1	3	4	2	5
3	3	2	5	4	1
4	1	2	4	3	5
5	1	2	3	5	4
6					
7	1	1	3	3	

8	1	3	3		1
9		3			1
10	3	3	3	1	3
11	1		3		1
12	1	1		3	3
13				1	
14	3	3			1
15	2	3	1	1	4
16	5	2	3	1	4
17	4	2	1	3	5
18	2	4	1	3, 1	5
19	3	1	5	2	4
20	1	2	4	5	3
21	4, 6	1, 4, 7	1, 2, 4, 5	1, 2, 4	2, 5
22	3, 6	5	2	1	4
23	4, 6	3, 5	2	1, 3	7, 8
Итого:					

Интерпретация результата

Характеристика люмпенизированного типа:

- все равно, какую работу выполнять, нет предпочтений;
- согласен на низкую оплату при условии, чтобы другие не получали больше;
- низкая квалификация;
- не стремится повысить квалификацию, противодействует этому;
- низкая активность и выступление против активности других;
- низкая ответственность, стремление переложить ее на других;
- стремление к минимизации усилий.

Характеристика инструментального типа:

- интересует цена труда, а не его содержание (т. е. труд является инструментом для удовлетворения других потребностей, отсюда и название этого типа мотивации);
- важна обоснованность цены, не желает «подачек»;
- важна способность обеспечить свою жизнь самостоятельно.

Характеристика профессионального типа:

- интересует содержание работы;
- не согласен на неинтересную для него работу, сколько бы за нее ни платили;
- интересуют трудные задания – возможность самовыражения;
- считает важной свободу в оперативных действиях;
- важно профессиональное признание как лучшего в профессии.

Характеристика патриотического типа:

- необходима идея, которая будет им двигать;
- важно общественное признание участия в успехе;

- главная награда – всеобщее признание незаменимости в фирме.

Характеристики хозяйского типа:

- добровольно принимает на себя ответственность;
- характеризуется обостренным требованием свободы действий;
- не терпит контроля.

Приложение 5.

Описательные статистики, перекрестные таблицы - уровни качества жизни по методике Д.Эикотта - Укажите уровень Вашего благосостояния? (рисунок составлен в программе IBM SPSS Statistics Base 23.0)

Симметричные меры

		Значение	Асимптотическая среднеквадратичная ошибка	Приблизительная T ^b	Приблизительная значимость
Номинал/номинал	Коэффициент сопряженности	,188			,635
Интервал/интервал	R Пирсона	-,005	,051	-,091	,928 ^c
Порядковый/порядковый	Корреляция Спирмена	-,014	,052	-,262	,793 ^c
Количество допустимых наблюдений		369			

a. Не предполагая нулевой гипотезы.

b. Использование асимптотической среднеквадратичной ошибки в предположении нулевой гипотезы.

c. Основано на нормальной аппроксимации.

Критерии хи-квадрат

	Значение	СТ.СВ.	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
Хи-квадрат Пирсона	13,518 ^a	16	,635
Отношения правдоподобия	14,167	16	,586
Линейно-линейная связь	,008	1	,928
Количество допустимых наблюдений	369		

a. Для числа ячеек 10 (40,0%) предполагается значение, меньше 5.

Минимальное предполагаемое число равно ,08.

Перекрестная таблица

			Укажите уровень Вашего благосостояния?					Всего
			До 10 тыс. руб. в месяц	До 20 тыс. руб. в месяц	До 30 тыс. руб. в месяц	До 40 тыс.руб в месяц	Свыше 50 тыс.руб. в месяц	
Уровни качества жизни по методике Д.Энкотта	Низкий уровень эмоционального благополучия	Количество	4	10	42	45	28	1
		% в Уровни качества жизни по методике Д. Энкотта	3,1%	7,9%	33,1%	35,4%	20,5%	100,0
		% в Укажите уровень Вашего благосостояния?	40,0%	34,5%	33,3%	37,2%	31,3%	34,4
	Субъективное неблагополучие	Количество	5	7	35	44	28	1
		% в Уровни качества жизни по методике Д. Энкотта	4,2%	5,9%	29,4%	37,0%	23,5%	100,0
		% в Укажите уровень Вашего благосостояния?	50,0%	24,1%	27,8%	36,4%	33,7%	32,2
	Умеренный эмоциональный комфорт	Количество	1	10	36	24	22	1
		% в Уровни качества жизни по методике Д. Энкотта	1,1%	10,8%	38,7%	25,8%	23,7%	100,0
		% в Укажите уровень Вашего благосостояния?	10,0%	34,5%	28,6%	19,8%	26,5%	25,2
	Полное эмоциональное благополучие	Количество	0	1	12	7	7	1
		% в Уровни качества жизни по методике Д. Энкотта	0,0%	3,7%	44,4%	25,9%	25,9%	100,0
		% в Укажите уровень Вашего благосостояния?	0,0%	3,4%	9,5%	5,8%	8,4%	7,3
	Эмоциональный дискомфорт	Количество	0	1	1	1	0	1
		% в Уровни качества жизни по методике Д. Энкотта	0,0%	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%	100,0
		% в Укажите уровень Вашего благосостояния?	0,0%	3,4%	0,8%	0,8%	0,0%	0,8
Всего		Количество	10	29	126	121	83	3
		% в Уровни качества жизни по методике Д. Энкотта	2,7%	7,9%	34,1%	32,8%	22,5%	100,0
		% в Укажите уровень Вашего благосостояния?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0

Приложение 6.

Описательные статистики - таблицы сопряженности. Уровни качества жизни по методике Д.Эикотта - Финансовое состояние (рисунок составлен в программе IBM SPSS Statistics Base 23.0)

Критерии хи-квадрат

	Значение	ст.св.	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
Хи-квадрат Пирсона	174,08 ^a	36	,000
Отношения правдоподобия	178,75	36	,000
Линейно-линейная связь	23,477	1	,000
Количество допустимых наблюдений	373		

a. Для числа ячеек 27 (54,0%) предполагается значение, меньше 5. Минимальное предполагаемое число равно ,07.

Симметричные меры

		Значение	Асимптотическая среднеквадратичная ошибка ^a	Приблизительная T ^b	Приблизительная значимость
Номинал/номинал	Коэффициент сопряженности	,564			,000
Интервал/интервал	R Пирсона	,251	,049	4,999	,000 ^c
Порядковый/порядковый	Корреляция Спирмена	,274	,051	5,498	,000 ^c
Количество допустимых наблюдений		373			

a. Не предполагая нулевой гипотезы.

b. Использование асимптотической среднеквадратичной ошибки в предположении нулевой гипотезы.

c. Основано на нормальной аппроксимации.

Перекрестная таблица

			13. Финансовое состояние										Всего	
			полностью не соответствует т. ожиданиям	не соответствует т. ожиданиям	не оправдывает т. ожидания	не совсем оправдывает т. ожидания	нейтрально	немного соответствует ожиданиям	соответствует т. ожиданиям	оправдывает т. ожидания	полностью соответствует т. ожиданиям	полностью соответствует т. интересам и ожиданиям		
Уровни качества жизни по методике Д. Зикотта	Низкий уровень эмоционального благополучия	Количество	1	0	2	13	18	25	25	21	11	13	129	
		% в Уровни качества жизни по методике Д. Зикотта	0,8%	0,0%	1,6%	10,1%	14,0%	19,4%	19,4%	15,3%	8,5%	10,1%	100,0%	
		% в 13. Финансовое состояние	12,5%	0,0%	11,1%	35,1%	43,9%	49,0%	35,2%	33,3%	31,4%	31,0%	34,6%	
	Субъективное неблагополучие	Количество	5	7	15	14	17	15	22	12	6	6	119	
		% в Уровни качества жизни по методике Д. Зикотта	4,2%	5,9%	12,6%	11,8%	14,3%	12,6%	18,5%	10,1%	5,0%	5,0%	100,0%	
		% в 13. Финансовое состояние	62,5%	100,0%	83,3%	37,8%	41,5%	29,4%	31,0%	19,0%	17,1%	14,3%	31,9%	
	Умеренный эмоциональный комфорт	Количество	1	0	0	9	4	9	20	24	10	17	94	
		% в Уровни качества жизни по методике Д. Зикотта	1,1%	0,0%	0,0%	9,6%	4,3%	9,6%	21,3%	25,5%	10,6%	18,1%	100,0%	
		% в 13. Финансовое состояние	12,5%	0,0%	0,0%	24,3%	9,8%	17,6%	28,2%	38,1%	28,6%	40,5%	25,2%	
	Полное эмоциональное благополучие	Количество	0	0	1	1	0	2	4	6	8	6	28	
		% в Уровни качества жизни по методике Д. Зикотта	0,0%	0,0%	3,6%	3,6%	0,0%	7,1%	14,3%	21,4%	28,6%	21,4%	100,0%	
		% в 13. Финансовое состояние	0,0%	0,0%	5,6%	2,7%	0,0%	3,9%	5,6%	9,5%	22,9%	14,3%	7,5%	
	Эмоциональный дискомфорт	Количество	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	3	
		% в Уровни качества жизни по методике Д. Зикотта	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
		% в 13. Финансовое состояние	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	4,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	
	Всего		Количество	8	7	18	37	41	51	71	63	35	42	373
			% в Уровни качества жизни по методике Д. Зикотта	2,1%	1,9%	4,8%	9,9%	11,0%	13,7%	19,0%	16,9%	9,4%	11,3%	100,0%
			% в 13. Финансовое состояние	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Критерии хи-квадрат

	Значение	ст. св.	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
Хи-квадрат Пирсона	115,22 ^a	36	,000
Отношения правдоподобия	106,65	36	,000
Линейно-линейная связь	8,187	1	,004
Количество допустимых наблюдений	373		

a. Для числа ячеек 26 (52,0%) предполагается значение, меньше 5. Минимальное предполагаемое число равно ,06.

Симметричные меры

		Значение	Асимптотическая среднеквадратичная ошибка ^а	Приближительная T ^б	Приближительная значимость
Номинал/номинал	Коэффициент сопряженности	,486			,000
Интервал/интервал	R Пирсона	,148	,051	2,889	,004 ^с
Порядковый/порядковый	Корреляция Спирмена	,166	,051	3,250	,001 ^с
Количество допустимых наблюдений		373			

а. Не предполагая нулевой гипотезы.

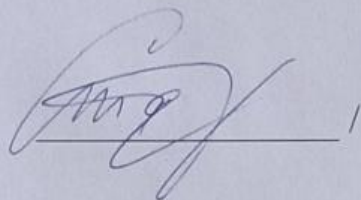
б. Использование асимптотической среднеквадратичной ошибки в предположении нулевой гипотезы.

с. Основано на нормальной аппроксимации.

ПОСЛЕДНИЙ ЛИСТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Выпускная квалификационная работа выполнена мной совершенно самостоятельно. Все использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них

«9» июля 2023 г.



Старчикова Маргарита Валерьевна

