

УСЛОВИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СРЕДЫ КАК ОСНОВА БЛАГОПОЛУЧИЯ РАБОТНИКОВ КОМПАНИЙ

Рахиммирзаев Санжар Ботурович,
кандидат психологических наук PhD, доцент кафедры психологии
Факультета социальных наук Национального Университета
Узбекистана им. М.Улугбека,
e-mail: sanjar-rah@list.ru, тел. +998909409583, Ташкент, Узбекистан
ID ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-0151-2175>

Аннотация

В статье рассматриваются социально-психологические условия как определяющий фактор развития благополучия сотрудников современных организаций. На основе анализа исследований раскрываются ключевые компоненты социально-психологической среды, способствующие формированию как субъективного, так и профессионального благополучия работников.

Ключевые слова: благополучие сотрудников, социально-психологические условия, корпоративная культура, профессиональное благополучие, организационная среда, поддержка, доверие, психологический климат.

IJTIMOIY-PSIXOLOGIK MUHIT SHAROITLARI KOMPANIYA XODIMLARI FAROVONLIGINING ASOSI SIFATIDA

Annotatsiya

Ushbu maqolada ijtimoiy-psixologik sharoitlar zamonaviy tashkilotlar xodimlari farovonligini shakllantirishdagi asosiy omil sifatida ko'rib chiqiladi. Tadqiqotlar tahlili asosida xodimlarning ham subyektiv, ham professional farovonligiga hissa qo'shuvchi ijtimoiy-psixologik muhitning asosiy komponentlari ochib beriladi.

Kalit so'zlar: xodimlar farovonligi, ijtimoiy-psixologik sharoitlar, korporativ madaniyat, professional farovonlik, tashkiliy muhit, qo'llab-quvvatlash, ishonch, psixologik iqlim.



SOCIO-PSYCHOLOGICAL ENVIRONMENTAL CONDITIONS AS THE FOUNDATION OF EMPLOYEE WELL-BEING IN COMPANIES

Abstract

This article examines socio-psychological conditions as a key factor in the development of employee well-being in modern organizations. Based on a review of research, the key components of the socio-psychological environment that contribute to the formation of both subjective and professional well-being of employees are identified.

Keywords: employee well-being, socio-psychological conditions, corporate culture, professional well-being, organizational environment, support, trust, psychological climate.

Введение

В современных организациях благополучие сотрудников рассматривается как стратегический ресурс, способствующий повышению продуктивности, снижению текучести кадров и укреплению корпоративной культуры. Одним из ключевых факторов, определяющих уровень благополучия персонала, выступают социально-психологические условия трудовой среды, включая характер межличностных отношений, организационную культуру, стиль управления и доступ к поддерживающим ресурсам. В условиях усиливающейся конкуренции, цифровизации и эмоционального выгорания проблема создания благоприятной психологической атмосферы в коллективе приобретает особую значимость. В связи с этим актуальным становится научный анализ тех социально-психологических факторов, которые способствуют формированию и устойчивому развитию субъективного и профессионального благополучия работников.

Анализ литературы. Н.В. Ребрикова, А.С. Сазонова и др. в своем исследовании подчёркивают значимость системного подхода к управлению благополучием сотрудников в организациях и раскрывают

ключевые особенности социально-психологических условий, способствующих его развитию. Авторы рассматривают благополучие как многокомпонентное образование, включающее психологическое, физическое, социальное и профессиональное измерения, и утверждают, что именно организационные практики, ориентированные на человека, определяют качество социально-психологической среды. В ходе анализа программ оптимизации благополучия учёными было выявлено, что эффективные социально-психологические условия формируются за счёт устойчивой культуры поддержки, доступности психологической помощи, признания заслуг сотрудников, налаженной внутриорганизационной коммуникации, а также соблюдения баланса между работой и личной жизнью. Особое внимание уделяется роли корпоративной политики, которая должна быть направлена на создание атмосферы доверия, безопасности и уважения, а также на обеспечение возможностей для самореализации и развития. Авторы делают акцент на том, что наличие таких условий позволяет сотрудникам чувствовать себя нужными, ценными и включёнными в процессы организации, что положительно влияет не только на их субъективное благополучие, но и на продуктивность, уровень вовлечённости и устойчивость к профессиональным стрессам [7, 11].

Результаты исследования С.В. Кошелевой, Д.Н. Соколова и А.Ф. Денисова и др. раскрывают ключевые особенности социально-психологических условий, способствующих развитию благополучия сотрудников в организациях. Учёные акцентируют внимание на том, что благополучие не сводится лишь к удовлетворённости работой или отсутствию стресса, а представляет собой сложный конструкт, включающий как гедонистические (эмоциональное состояние, удовольствие от работы), так и эвдемонистические (осмысленность, ценность деятельности, самореализация) компоненты. В исследовании авторами подчёркивается, что устойчивое развитие благополучия возможно при наличии таких социально-психологических условий, как доверительная организационная культура, поддержка со стороны коллег и руководства, ясные и разделяемые корпоративные ценности, возможности для профессионального роста и участия в принятии



решений. Кроме того, важно, чтобы сотрудники ощущали сопричастность к общим целям, могли свободно выражать мнения и получали признание своих заслуг. Эти факторы способствуют формированию внутренней мотивации и позитивной самооценки, что, в свою очередь, укрепляет субъективное и профессиональное благополучие работников. При этом, именно осмысленные и системно выстроенные социально-психологические условия, интегрированные в корпоративную культуру, являются основой для устойчивого развития благополучия сотрудников и повышения эффективности организационного взаимодействия [2, 4, 6].

В своем исследовании А.С. Кот, А.А. Качина анализируют влияние социально-психологических условий на развитие профессионального благополучия сотрудников в сфере информационных технологий, где характерна высокая когнитивная нагрузка, динамичность и риски эмоционального выгорания. Эмпирическая часть исследования включала анкетирование 60 IT-специалистов различных профилей (программисты, аналитики, руководители команд), в ходе которого изучались уровень профессионального благополучия, выраженность симптомов выгорания, субъективное ощущение успешности и удовлетворённости профессиональной деятельностью. Результаты показали, что благополучие сотрудников существенно зависит от качества социального взаимодействия в коллективе, уровня обратной связи от руководства, ясности карьерных перспектив и возможностей для профессионального развития. Важными социально-психологическими условиями, способствующими благополучию, оказались наличие горизонтальных коммуникаций, культура поддержки и взаимопомощи, а также доверительное лидерство. Напротив, факторами риска выступали коммуникативная перегрузка, неопределённость в целях и ролях, а также низкий уровень признания достижений. Авторами было установлено, что высокий уровень эмоционального истощения, как компонент выгорания, негативно влияет на профессиональное благополучие, в то время как ощущение контроля над задачами и вовлечённость, поддерживаемая позитивной социальной атмосферой, выступают защитными механизмами. В результате, учёные пришли к выводам, что развитие



профессионального благополучия сотрудников в высокотехнологичной среде невозможно без учёта социально-психологических условий. К ним авторы относят поддержку, прозрачную коммуникацию, признание и стабильные межличностные отношения, которые создают эмоционально безопасную среду и способствуют устойчивости к стрессу [3, 5, 8].

З.Б. Гасановой, Э.А. Арутюнян и др. исследовалась взаимосвязь между социально-психологическим климатом коллектива и уровнем социально-психологического благополучия сотрудников, с акцентом на те условия, которые способствуют его развитию в рамках трудовой деятельности. Эмпирическая часть авторского исследования проводилась на базе коммерческой организации и включала анкетирование сотрудников с использованием валидизированных психодиагностических методик для оценки таких параметров, как удовлетворённость межличностными отношениями, уровень доверия в коллективе, восприятие руководства и общая эмоциональная атмосфера. Результаты показали, что социально-психологическое благополучие работников тесно связано с характеристиками внутриорганизационной среды: наличие доброжелательных, поддерживающих и стабильных отношений в коллективе, ощущение справедливости, безопасность выражения мнений и наличие обратной связи от руководства значительно повышают уровень удовлетворённости и эмоционального комфорта. Наиболее значимыми социально-психологическими условиями, способствующими росту благополучия, оказались взаимное уважение, открытость в коммуникации, признание усилий сотрудника и командная сплочённость. Напротив, напряжённый климат, высокая конфликтность и игнорирование мнения сотрудников снижали эмоциональную включённость и усиливали чувство изоляции. Авторы приходят к выводу, что систематическое формирование и поддержание благоприятного социально-психологического климата является важным условием для развития устойчивого благополучия сотрудников, что, в свою очередь, напрямую влияет на продуктивность, мотивацию и уровень организационной приверженности [1, 9].

Д. Мопкинс, М. Ли, А. Малеча и др. было проведено исследование посвящённое всестороннему анализу влияния личностных, социальных и организационных факторов на психологическое благополучие сотрудников университетов, с особым акцентом на особенности социально-психологических условий, формирующих это благополучие. Эмпирическая часть включала опрос 202 сотрудников двух университетов штата Техас с использованием шкал для оценки шести компонентов психологического благополучия (автономия, личностный рост, цели в жизни, контроль над окружающей средой, положительные отношения и самооценка), а также шкал социальной поддержки, общего ментального здоровья и восприятия условий труда. С помощью регрессионного анализа было установлено, что наибольшее влияние на благополучие сотрудников оказывают два типа социально-психологических условий:

наличие устойчивой и эмоционально насыщенной социальной поддержки со стороны коллег и друзей, что способствует формированию позитивных межличностных отношений и укреплению чувства принадлежности;

субъективное восприятие рабочей среды как стабильной и справедливой, особенно в аспекте физической нагрузки и организационной ясности.

Сотрудники, обладающие хорошим ментальным здоровьем и ощущающие поддержку извне, демонстрировали более высокий уровень психологического благополучия, тогда как высокая физическая нагрузка и недостаток эмоциональной поддержки оказывали негативное влияние. Авторы делают вывод, что именно сбалансированная социально-психологическая среда, включающая в себя как межличностную поддержку, так и комфортные условия работы, является ключевым условием развития благополучия работников образовательной сферы [10, 12].

Выводы. На основе проведённого анализа можно сделать вывод, что устойчивое развитие благополучия сотрудников напрямую зависит от качества социально-психологических условий в организации. К числу ключевых факторов относятся доверительная и поддерживающая корпоративная культура, признание достижений, горизонтальные и

прозрачные коммуникации, эмоциональная безопасность, справедливость, а также возможность самореализации и профессионального роста. Разнообразные эмпирические исследования подтверждают, что позитивная социально-психологическая среда способствует формированию внутренней мотивации, снижает риски эмоционального выгорания и повышает уровень как субъективного, так и профессионального благополучия. Таким образом, формирование системной политики по обеспечению и поддержанию таких условий становится важнейшим направлением в стратегическом управлении человеческими ресурсами.

Список использованной литературы

1. Гасанова З.Б., Арутюнян Э.А. Исследование взаимосвязи социально-психологического климата и социально-психологического благополучия сотрудников в организации. // Актуальные проблемы психологического знания. - 2024. - № 3. – С. 149-156.
2. Иванова Н.Ю. Возможности применения позитивной психологии как базовой концепции в управлении персоналом. // VI Сперанские чтения. Актуальные проблемы управления персоналом. - 2019. - С. 137-145.
3. Кот А.С., Качина А.А. Профессиональное благополучие специалистов сферы информационных технологий. // Организационная психология. - 2024. - Т. 14. - № 1. - С. 134-157.
4. Кошелева С.В., Соколов Д.Н., Денисов А.Ф. Теоретические подходы к пониманию сущности благополучия сотрудников. // Организационная психология. - 2021. - № 3. - С. 123-129.
5. Леонтьев Д.А. Счастье и субъективное благополучие: к конструированию понятийного поля. // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. - 2020. - №1 (155). - С. 14-37.
6. Назайкинский С.В. Управление благополучием сотрудников: отечественный опыт. // Наука и искусство управления. - 2021. - №1/2. - С. 22-31.

7. Ребрикова Н.В., Сазонова А.С. Аспекты управления благополучием сотрудников в организации. // Креативная экономика. - 2024. - Т. 18. - № 6. - С. 1449–1466.
8. Рут Е.И., Августова Л.И. Профессиональное благополучие сотрудников коммерческих организаций: критерии и методика оценки. // Научные исследования выпускников факультета психологии СПбГУ. - 2017. - Т.5. - С. 72-78.
9. Савушкина А.И. Понятия субъективного и психологического благополучия в психологии. // Личность в природе и обществе. - 2017. - С. 28-30.
10. Трошихина Е.Г. Психологическое благополучие и субъективное восприятие времени в период средней зрелости. // Горизонты зрелости. Сборник тезисов участников Пятой всероссийской научно-практической конференции по психологии развития. - М.: ГБОУ ВПО. - 2019. - С. 281.
11. Хвостунова О.Б. Позитивная психология старения: концепция успешное старение и модель PERMA М. Селигмана. // Научный электронный журнал Меридиан. - 2020. - №3. - С. 399-401.
12. Mopkins D., Lee M., Malecha A. Personal, social, and workplace environmental factors related to psychological well-being of staff in university settings. // Workplace Health & Safety. - 2024. - Vol. 72. - № 3. - pp. 108-118.