

Ссылка для цитирования этой статьи:

Плутова, М.И. Направления депрессии глобальных экономических и социальных угроз для достижения социально-психологического благополучия работников // Human Progress. 2022. Том 8, Вып. 3. С. 14. URL: http://progress-human.com/images/2022/Tom8_3/Plutova.pdf, свободный. DOI 10.34709/IM.183.14. EDN URBEKI.

УДК 364.2

НАПРАВЛЕНИЯ ДЕПРЕССИИ ГЛОБАЛЬНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ И СОЦИАЛЬНЫХ УГРОЗ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ РАБОТНИКОВ



Плутова Мария Игоревна

кандидат экономических наук, доцент
доцент кафедры экономики труда и управления персоналом
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»

mplutova@yandex.ru
62/45, ул. 8 Марта/Народной Воли,
г. Екатеринбург, РФ, 620144
+7 (922) 201-56-28

Аннотация. Статья посвящена конкретизации социальных, экономических и управленческих направлений, способствующих снижению негативного влияния глобальных экономических и социальных угроз на психологическую безопасность и социально-психологическое благополучие работников. Проблема формирования и укрепления благополучия человека – одна из наиболее актуальных проблем гуманитарных наук. Профессиональный мир характеризуется ростом потребности в профессионалах, обладающих пулом качеств, позволяющих им быть мобильными и высокоэффективными в изменяющихся условиях профессиональной среды, что также оказывает значимое влияние на уровень социально-психологического благополучия. Прежде всего, автор определяется с дефиницией термина «благополучие человека», анализируя различные подходы к его определению, и выявляет его неоднозначность. Изучение передовых теоретических и эмпирических исследований в области оценки и формирования психологической безопасности и благополучия работников позволили наметить ареалы решений: повышение экономической грамотности работников; разрушение стереотипов работников; забота работодателя о благополучии работников; популяризация социальных инструментов достижения благополучия; актуализация психологической безопасности и социально-психологического благополучия работников как

самоценности. По каждому из выделенных направлений решений в статье приводится обоснование важности его действия на основе раскрытия механизма воздействия.

Ключевые слова: угрозы; социально-психологическое благополучие; психологическая безопасность; депрессия; решения; работники.

JEL коды: A13; I31.

Введение

В последнее время все чаще в науке и практике поднимается вопрос формирования благополучной личности. Ученые стремятся решить вопрос – как же помочь человеку сформировать устойчивое ощущение благополучия. Социально-психологическое благополучие относится к такой категории психологических феноменов, которые тесным образом отражаются в стремлении человека прийти к состоянию психологического и эмоционального равновесия, устойчивому ощущению счастья и удовлетворенности жизни во всех сферах деятельности.

Одной из важнейших социальных задач общества является поддержание достойного уровня эмоционального благополучия людей. Благополучие может рассматриваться как ряд составляющих ее элементов, каждый из которых представляет собой положительную и отрицательную сторону, например: переживание удовольствия и неудовольствия; ощущение комфорта и дискомфорта; переживание успеха и неуспеха; а также комплексное ощущение положительной или отрицательной оценки результатов деятельности человека.

Целью статьи является систематизация социальных, экономических и управленческих направлений, способствующих снижению негативного влияния на психологическую безопасность и социально-психологическое благополучие работников глобальных экономических и социальных угроз.

1. Методология

Структура благополучия человека может быть представлена различными компонентами, в том числе социальным и психологическим. Поэтому многие аспекты жизни являются предикторами формирования психологической безопасности человека в аспекте трудовой деятельности.

Раскрытию сущностного и структурного содержания благополучия человека посвящены теоретические труды и эмпирические исследования различных авторов [1; 2; 3; 4]. Постулат, что эмоции, которые испытывает человек в процессе жизнедеятельности, являются адаптационной смысловой системой, позволяющей человеку выживать, функционировать и

быть здоровым поддерживают многие исследователи-теоретики такие как К Шеррер, Р.Плутчик, П.Экман, Н.Фрэйд, К. Изард, К. Оутли [0]. Поэтому возникает необходимость принятия социальных решений для возможного формирования благоприятной эмоциональной обстановки в обществе и нивелирования панического восприятия работниками глобальных угроз экономического развития.

В современной литературе благополучие тесно связывается с такими дефинициями как «эмоциональное здоровье», «психическое благополучие», «субъективная оценка качества жизни», «удовлетворенность жизнью». Многомерность и многоуровневость данного термина формируется в зависимости от авторского подхода и используемого инструментария в изучении. Однако толкование благополучия изменчиво на протяжении жизненного пути и принадлежности к социальной группе.

В настоящее время в науке можно выделить следующие подходы к рассмотрению благополучия:

- в контексте значения событий в жизни человека;
- в контексте изучения эмоционального самочувствия;
- как синоним понятию «эмоциональное здоровье».

Концепция благополучия первоначально основана на широко используемом термине психического здоровья, который был определен ВОЗ [6] и подразумевает оценку благополучия как интегральную характеристику. Интегративные характеристики — это факторы высшего порядка, которые опосредуют регулятивные процессы. В обыденной жизни мы называем эти характеристики «ядром» или «стержнем» личности человека. Как отмечает Д.А.Леонтьев, указанные свойства помогают людям справляться с трудными жизненными обстоятельствами и являются детерминантой удовлетворенности жизнью [7].

Концепция К.Рифф [8] в отношении достижения психологического благополучия определила ряд условий:

- во-первых, это поддержание позитивных отношений с окружающими;
- во-вторых, это позитивная оценка своей жизни, себя и способность следовать своим собственным убеждениям;
- в-третьих, это проявление своей компетентности в отношении контроля над окружающей средой и умением эффективно управлять своей жизнью;
- в-четвертых, формирование и конкретизация целей, которые придают жизни человека направленность и смысл;
- в-пятых, непрекращающиеся развитие и самореализация для поддержания личностного роста.

Данный подход говорит о том, что социально-психологическое благополучие тесно связано с личностными особенностями, такими как: уверенность в себе, адекватная самооценка, доброжелательность, эмоциональная стабильность, общительность, позитивный взгляд на жизнь.

На наш взгляд, социально-психологическое благополучие следует рассматривать как компетенцию работника. Которая сформирована на основании жизненного опыта, регуляции и трансформации эмоций и ощущений человека в ответ на внешние обстоятельства, которые сложно адаптивны.

2. Результаты

По нашему мнению, нет острой необходимости выделять и разделять на отдельные группы социальные, управленческие и экономические решения, направленные на поддержание психологической безопасности и благополучия работников. Так как любое решение или изменение в одной из сфер жизни работника неизменно приведет к изменению других сфер.

Повышение экономической грамотности работников. Проведенные исследования показывают [9], что люди зачастую недооценивают риски и угрозы Индустрии 4.0, так как имеют недостаточно высокий уровень экономической и финансовой грамотности. Работники зачастую не владеют принципами формирования, распределения и рационального использования денежных средств с учётом жизненных ситуаций и изменений в экономической обстановке. Экономически грамотный работник понимает, что если он не может повлиять на заработную плату, то все-таки может организовать себе доход из других источников, одним из которых являются, например, инвестиции. Экономически грамотный работник понимает целесообразность рационального потребления и, возможно, не так критично относится к временному снижению доходов из-за кризисных событий. Повышение экономической грамотности позволит предостеречь работников от ненужных расходов, необдуманных бытовых и продовольственных покупок, нерациональных кредитов. Финансовая грамотность может выступать некоторым гарантом безопасности человека от финансовых пирамид и экономического мошенничества.

Разрушение стереотипов работников. Социально-психологическому благополучию человека не способствуют имеющиеся у него иррациональные убеждения – стереотипы. Устойчивый стереотип среди работников «можно найти высокооплачиваемую работу, при этом мало работать и не развиваться». Для этого необходимо популяризировать ценность эффективной работы, то есть, когда меньшие затраты ресурсов работника приведут к более

высокой оплате труда. Эффективность труда обеспечивается за счет роста квалификации и оптимального использования своих психофизических ресурсов.

Забота работодателя о благополучии работников. Одной из надежных инвестиций в бизнес в современной практике управления может выступать поддержание концепций управления персоналом в аспекте сохранения их социально-психологического благополучия. Международные исследования доказывают [10] что забота работодателя способствует повышению производительности труда, регулирует процессы абсентеизма и презентеизма. Грамотное управление способствует взаимной поддержке со стороны коллег и руководителей в период кризисных событий как индивидуального, так и коллективного масштаба. Более высокая вовлеченность сотрудников способствует эффекту синергии в реализации подсистем управления персоналом и упрощает процесс удержания сотрудников.

Популяризация социальных инструментов достижения благополучия. Благополучие работника сопряжено с пониманием значимости и пользы от взаимодействия с другими людьми как в профессионально-трудовых отношениях, так и в бытовом плане. Важно, на уровне социальной культуры, поддерживать и продвигать умения поддержки отношений и сотрудничества с другими. Работник на протяжении всей жизни должен учиться продуктивному социальному взаимодействию, успешному разрешению конфликтов и адаптации к изменчивым условиям.

Актуализация психологической безопасности и социально-психологического благополучия работников как самооценности. Важно проводить превентивные мероприятия на общественном уровне, позволяющие расширить понимание работников в отношении самостоятельной ответственности за свое здоровье и благополучие. Осознание значимости своего здоровья, соблюдение профилактических мер, управление хроническими заболеваниями, восстановление после болезней и травм, а также функциональная целостность организма, в первую очередь, зависит от самого работника. Забота о самосознании и психологической устойчивости, управление стрессом – неотъемлемые атрибуты благополучного человека.

Таким образом, идеальное состояние благополучия – физически процветающий, эмоционально сбалансированный, финансово обеспеченный и социально включенный индивид [10].

Заключение

Социально-психологическое благополучие – это более устойчивая и постоянная во времени характеристика, нежели просто ситуативно испытываемые эмоции человека. Таким образом, благополучие может рассматриваться как уверенность в себе, субъективное чувство

защищенности, комфорта, жизненных успехов, положительное самоощущение, на которые возможно влиять с позиции различных аспектов и уровней.

Профессиональный мир характеризуется ростом потребности в профессионалах, обладающих пулом качеств, позволяющих им быть мобильными и высокоэффективными в изменяющихся условиях профессиональной среды. Экономически активный человек, испытывая неудовлетворенность трудом или профессией, но продолжая осуществлять деятельность, работает менее эффективно, у него возникает неудовлетворенность не только профессией, но и жизнью в целом. В этой связи возникает потребность не только определения, но и реализации социальных, экономических и управленческих решений, направленных на снижение негативного влияния глобальных экономических и социальных угроз на психологическую безопасность и социально-психологическое благополучие работников разных категорий.

Благодарность

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта №20-010-00952.

Литература

1. Gifford, J. Remote working: unprecedented increase and a developing research agenda // Human Resource Development International. 2022. Том 25. № 2. С.: 105-113.
2. Handbook of cognition and emotion / eds M.D., Robinson; E.R., Watkins; E., Harmon-Jones. Нью Йорк: The Guilford Press. 2013. 594 с.
3. Hirvonen, I. Well being at Work: A Review of the Financial and Social Impact. Диссертация. 2021. 116 с. URL: <https://www.theseus.fi/handle/10024/499801>. (Дата обращения 15.08.2022).
4. Социально-психологическое благополучие работников Индустрии 4.0 : монография / О. А. Коропец, А. Э. Федорова, М. И. Плутова, А. С. Мельникова, И. А. Поленц, Д. В. Шкурин ; под редакцией З. Двораковой, А. Э. Федоровой, О. А. Коропец. Sedlčany : Ústav personalistiky, 2021. ISBN 978-80-88327-09-7. Текст : электронный.
5. LeDoux, J.E. The emotional brain: The mysterious underpinnings of emotional life. Нью Йорк: Simon&Schuster. 1996. 384 с.
6. WHO (World Health Organization). Mental health: strengthening our response. Fact sheet № 220. Женева: WHO. 2010. URL: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/en/>. (Дата обращения 15.08.2022).

7. Личностный потенциал: структура и диагностика: колл. монография /под ред. Д.А., Леонтьева. М.: Смысл. 2011. 680 с.
8. Ryff, C.D. Psychological well-being in adult life // Current Directions in Psychological Science, 1995. Том 4. С.: 99-104.
9. Anand, P.; Boarini, R.; Canaviri, J.A. et al. The Global Analysis of Wellbeing Report 2018. An Oxford Foundation of Knowledge Exchange. 2018. 40 с.
10. Лисовская, А.Ю. и др. Основные подходы к пониманию благополучия сотрудника: от теории к практике // Организационная психология. 2021. Том 11. № 1. С.: 93-112.

DEGRESSION DIRECTIONS OF GLOBAL ECONOMIC AND SOCIAL THREATS TO ACHIEVE THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL EMPLOYEES' WELL-BEING

Mariia Plutova

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Labor Economics and HR-
Management Department, Ural State University of Economics
Yekaterinburg, Russia

Abstract. The article is devoted to the specification of social, economic and managerial directions that contribute to reducing the negative global economic and social threats impact on the employees' psychological safety and socio-psychological well-being. The problem of human well-being formation and strengthening is one of the most urgent humanities' problems. The professional world is characterized by an increasing need for professionals with a pool of qualities that allow them to be mobile and highly effective in the changing conditions of the professional environment, which also has a significant impact on the socio-psychological well-being level. First of all, the author determines the term "human well-being" definition, analyzing its various approaches, and reveals its ambiguity. The study of advanced theoretical and empirical research in the field of assessment and formation of employees' psychological safety and well-being allowed to outline the solutions' areas: increasing employees' economic education; employee stereotypes destruction; employer's concern for the employees' well-being; social tools popularization for achieving well-being; employees' psychological safety and socio-psychological well-being actualization as self-worth. For each of the selected decisions areas, the article provides a rationale for its importance based on the mechanism of influence disclosure.

Keywords: threats; socio-psychological well-being; psychological safety; depression; solutions; employees.

JEL codes: A13; I31.

Acknowledgment

The study was carried out with the financial support of the Russian Foundation for Basic Research within the framework of the scientific project No. 20-010-00952.

References

1. Gifford, J. (2022) Remote working: an unprecedented increase and a developing research agenda // Human Resource Development International. Volume 25. No. 2. P.: 105-113.
2. Handbook of cognition and emotion (2013) / eds M.D., Robinson; E.R., Watkins; E., Harmon-Jones. New York: The Guilford Press. 594 p.
3. Hirvonen, I. (2021) Well being at Work: A Review of the Financial and Social Impact. Thesis. URL: <https://www.theseus.fi/handle/10024/499801>.
4. Koropets, O.A.; Fedorova, A.E.; Plutova, M.I. et al (2021) Socio-psychological well-being of workers in Industry 4.0: monograph / edited by Z.Dvorakova, A.E.Fedorova, O.A.Koropets. – Sedlčany : Ústav personalistiky, ISBN 978-80-88327-09-7.
5. LeDoux, J.E. (1996) The emotional brain: The mysterious underpinnings of emotional life. New York: Simon&Schuster. 384 p.
6. WHO (World Health Organization). Mental health: strengthening our response. Fact sheet no. 220 Geneva: WHO. 2010. URL: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/en/>.
7. Leontiev, D.A. et al. (2011) Personal potential: structure and diagnostics: monograph. M.: Meaning. 680 p.
8. Ryff, C.D. (1995) Psychological well-being in adult life // Current Directions in Psychological Science, Vol. 4. P.: 99-104.
- 9 Anand, P.; Boarini, R.; Canaviri, J.A. et al. (2018) The Global Analysis of Wellbeing Report 2018. An Oxford Foundation of Knowledge Exchange. 40p.
10. Lisovskaya A.Yu. et al. (2021) Basic approaches to understanding the well-being of an employee: from theory to practice // Organizational psychology. Vol. 11. No. 1. P.: 93-112.

Contact

Mariia Plutova

Ural State University of Economics

62-455, 8th of March Str., 620144, Yekaterinburg, Russia
mplutova@yandex.ru