10.24412/2782-3830-2025-2-318-321

ЧУПИНА Ирина Павловна,
доктор экономических наук,
профессор кафедры философии
Уральского государственного
аграрного университета,
e-mail: irinacupina716@gmail.com

ФАТЕЕВА Наталья Борисовна,
старший преподаватель кафедры
менеджмента и экономической теории
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: natbor73@mail.ru

АЛИМАРДАНОВА Наталья Александровна,
старший преподаватель кафедры менеджмента и экономической теории
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: ana_natalya@mail.ru

ПЕТРОВА Любовь Николаевна,
старший преподаватель кафедры менеджмента и экономической
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: lyubow.petrova@mail.ru

ПЕТРЯКОВА Светлана Викторовна,
преподаватель кафедры бухгалтерского учета и аудита
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: uprkadr@mail.ru

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация*. В статье рассмотрены вопросы, связанные с современными методами формирования системы психологического здоровья сотрудников организации. Состояние эмоционального и социального благополучия сотрудников организации, необходимого для полноценного выполнения ее профессиональных обязанностей.*

Ключевые слова: *психологическое здоровье, организация, сотрудники, управление персоналом, коллектив, конфликты.*

CHUPINA Irina Pavlovna,
Doctor of Economics,
Professor of the Department of Philosophy
of the Ural State Agrarian University

FATEEVA Natalya Borisovna,
Senior Lecturer of the Department of Management and Economic Theory
of the Ural State Agrarian University

ALIMARDANOVA Natalya Aleksandrovna,
Senior Lecturer of the Department of Management and Economic Theory
of the Ural State Agrarian University

PETROVA Lyubov Nikolaevna,
Senior Lecturer of the Department of Management and Economics
of the Ural State Agrarian University

PETRYAKOVA Svetlana Viktorovna,
Lecturer of the Department of Accounting and Auditing
of the Ural State Agrarian University

PSYCHOLOGICAL HEALTH OF ORGANIZATION EMPLOYEES

Annotation. *The article discusses issues related to modern methods of forming a system of psychological health of employees of the organization. The state of emotional and social well-being of the organization's employees, necessary for the full performance of its professional duties.*

Key words: *psychological health, organization, employees, personnel management, team, conflicts.*

Современные организации функционируют в условиях экономической нестабильности, высокой динамики развития и трансформации бизнеса и глобальной конкуренции. Эмоциональная напряженность присутствует и внутри коллектива.

Сегодня современный менеджмент активизирует своих сотрудников, требуя результативность и достижение поставленных целей, что приводит к развитию стресса в профессиональной деятельности [2]. В связи с чем вопросы психологического здоровья сотрудников приобретают еще более важное значение, чем это было раньше.

Успех компании напрямую зависит от качества труда персонала, а качество обусловлено в том числе и от психологического настроя работников, насколько персонал чувствует себя комфортно, насколько он мотивирован к работе и защищен на рабочем месте. При этом психологическое здоровье не ограничивается лишь отсутствием заболеваний или расстройств, установленных путем медицинского заключения – оно включает в себя состояние эмоционального и социального благополучия личности, необходимого для полноценного выполнения ее профессиональных обязанностей.

Термин «психическое здоровье» был введен Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) [5]. В нашем понимании психологическое здоровье – это состояние личности, которое обеспечивает ее стойкое формирование, успешный личностный рост, адаптивность к изменениям. Психологически здоровая личность легче справляется с трудностями, которые возникают в процессе жизнедеятельности и профессионального становления [1]. Психологическое здоровье сотрудников определяется множеством факторов, среди которых наибольшее влияние оказывают стресс, организационная культура, межличностные отношения, а также стиль управления. Рабочий стресс, как один из наиболее значимых факторов, затрагивает каждого сотрудника в той или иной степени. Он может проявляться через высокую нагрузку на рабочем месте, недостаток времени для выполнения собственных задач, нечеткие требования от руководства или чрезмерную ответственность как за себя, так и иногда за других коллег.

Исследования показывают, что около 80% работников сталкиваются с различными формами стресса на протяжении своей карьеры, что негативно влияет на их физическое и психологическое состояние. Хронический стресс приводит к снижению работоспособности, повышению уровня тревожности и развитию таких явлений, как профессиональное выгорание. Например, в Китае самая высокая в мире смертность на рабочем месте. В год число смертей от переутомления превышает 600 тысяч человек [6].

Организационные навыки управляющих играют первичную роль в формировании условий, которые были бы благоприятны для поддержания психологического здоровья сотрудников. Атмосфера доверия, взаимопомощи и уважения внутри коллектива способствует снижению уровня тревожности, улучшению межличностных отношений и укреплению командного духа. И наоборот, наличие токсичной корпоративной культуры, для которой характерны конфликты, недоверие и нездоровая конкуренция, могут стать причиной значительного ухудшения состояния сотрудников и исходя из этого–вредить не только людям, но и самой организации. Грамотный специалист по управлению персоналом формирует программы, где поддерживаются принципы открытости, прозрачности и заботы о каждом работнике. Он обязан проводить оценку благополучия атмосферы коллектива и помогать разобраться с проблемами. Например, у одной из масштабных организаций Российской Федерации “Сбербанк” есть свой бесплатный корпоративный психолог. В компаниях, которые обратили внимание на зависимость производительности труда от психологического состояния работника подобная практика часто распространена.

Одним из факторов, который влияет на сохранение и поддержание позитивных психических состояний в труде является психологическая атмосфера в коллективе, а в частности уровень сплоченности коллектива [1].

Рабочая среда, в которой сотрудники взаимодействуют на основе взаимного уважения и поддержки, способствует созданию положительного климата коллектива, повышает уровень удовлетворенности работой и мотивирует на новые достижения, стремление к высоким результатам. Наличие конфликтов, враждеб-

ности и отсутствия взаимопонимания может стать причиной эмоционального истощения сотрудников и их отчужденности, замыкания в себе. Исследования показывают, что в коллективах с низким уровнем доверия и поддерживающих отношений риск развития выгорания у сотрудников значительно выше, чем в командах с благоприятной атмосферой.

Нельзя недооценивать и роль руководства в обеспечении психологического благополучия сотрудников. Стиль управления оказывает прямое влияние на мотивацию, вовлеченность и общее состояние персонала. Лидеры, которые проявляют эмпатию, демонстрируют готовность к диалогу и учитывают индивидуальные особенности своих подчиненных, способствуют созданию эмоционально комфортной рабочей среды. В условиях авторитарного управления, где доминирует контроль и жесткая дисциплина, сотрудники чаще испытывают напряжение, страх и неудовлетворенность, что приводит к снижению их продуктивности и нежеланию работать. Таким образом, стиль управления должен быть ориентирован не только на достижение производственных целей компании, но и на создание условий для сотрудников, которые бы способствовали сохранению эмоционального здоровья.

Одним из перспективных направлений в поддержке психологического здоровья сотрудников является внедрение программ, направленных на профилактику стресса и развитие устойчивости к эмоциональным нагрузкам. Такие программы включают проведение тренингов по управлению стрессом, организацию групповой и индивидуальной психологической поддержки, разработку мероприятий, направленных на укрепление корпоративной культуры. Например, регулярные встречи сотрудников с профессиональными коучами или психологами позволяют не только выявить существующие проблемы, но и предложить эффективные решения для их устранения. Кроме того, практика проведения анонимных опросов и анкетирования помогает руководству своевременно реагировать на изменения в эмоциональном состоянии коллектива и предпринимать соответствующие меры. Такую практику используют не только в крупных коммерческих компаниях, но и в небольших организациях и бюджетных учреждениях.

Психологическое обеспечение профессиональной деятельности, в том числе и сохранение профессионального здоровья, должно осуществляется в единой концепции от начала профессиональной деятельности (периода адаптации или вхождения в должность) до ее завершения (выхода на пенсию) [3]. Сохранение профессионального здоровья персонала предполагает проведение комплекса мероприятий, направленных на снижение воздействия негативных факторов, гармонизацию внутреннего состояния и внешних условий профессиональной деятельности [3].

Система психологической поддержки сотрудников включает и индивидуальные потребности работника, такие, как создание гибкого графика работы, предоставление возможности удаленной занятости, поддержка профессиональной переквалификации и дополнительного обучения. Важно, чтобы руководство организации осознавало значимость таких мер и активно вовлекалось в процесс их реализации. Менеджмент крупных международных компаний подтверждают эффективность подходов, направленных на поддержку психологического здоровья сотрудников. Например, в корпорации Google действуют программы «Wellness», которые включают в себя широкий спектр мероприятий: от тренингов по управлению стрессом до организации регулярных встреч с психологами.

В России все больше развивается тенденция заботы о персонале. Рассмотрим на примере трех компаний: Вконтакте, Яндекс и Сбербанк. Сотрудникам первых двух предоставляют гибкий график, за счет компаний можно проходить различные обучения, участвовать в семинарах и тренингах. Работникам предлагаются мероприятия по организации их досуга, например, билеты в музеи, театры, кинотеатры, на концерты, экскурсии, оплачиваются путешествия. Большинство офисов оборудованы всем необходимым для занятий спортом: тренажерными залами, залами для йоги или специальных тренировок, помещениями для игры в настольный теннис и бильярд. У Сбербанка имеются свои корпоративные центры. Один из них находится в Сочи, на Красной поляне. Сотни сотрудников участвуют в мероприятиях, организованных в этом месте. Тимбилдинг помогает улучшению сотрудничества внутри рабочего коллектива, созданию сплоченной команды и повышению мотивации сотрудников. Такие инициативы способствуют созданию баланса между работой и личной жизнью, что позволяет снизить уровень стресса и повысить их вовлеченность.

Однако реализации подобных мероприятий недостаточно, необходимо учитывать, что поддержание психологического здоровья сотрудников требует комплексного подхода. Главным способом решения вопроса психологической поддержки остается развитие культуры заботы о работниках, которая должна быть не только формальной частью корпоративной стратегии, прописанной на бумаге, но и реально действующим механизмом. Руководство должно обладать способам коммуникации. Для этого руководству необходимо также проходить тренинги, взаимодействовать с персоналом, учитывать их мнение и вовлекать их в процесс принятия решений, касающихся организации труда и условий работы.

Благодаря социально-психологическим особенностям, здоровому психологическому состоянию сотрудник способен наиболее эффективно совершать свою работу, что благоприятно влияет на рентабельность всей организации [4].

В заключение можно сделать вывод, что психологическое здоровье сотрудников является важным элементом успешного функционирования любой организации. Поддержание эмоционального благополучия персонала способствует не только улучшению их качества жизни, но и повышению производительности труда, снижению уровня текучести кадров и созданию положительного имиджа компании. Современные вызовы требуют от организаций активного поиска новых подходов, направленных на укрепление здоровья сотрудников, и те компании, которые уделяют этому вопросу особое внимание, получают преимущества перед конкурентами в условиях быстро меняющегося мира.

Список литературы:

[1] Бутарева, Т. С. Влияние сплоченности коллектива на психологическое здоровье сотрудников и качество их профессиональной деятельности / Т. С. Бутарева // инновационное развитие: потенциал науки и современного образования: сборник статей V Международной научно-практической конференции : в 2 ч., Пенза, 23 декабря 2019 года. Том Часть 1. – Пенза: «Наука и Просвещение» (ИП Гуляев Г.Ю.), 2019. – С. 204-206. – EDN LQDKLA.

[2] Горбунова, В. С. Актуальные аспекты стресс-менеджмента в деятельности специалиста в области рекламы и PR / В. С. Горбунова // Гуманитарные науки в современном вузе: вчера, сегодня, завтра : Материалы IV международной научной конференции. В 3-х томах, Санкт-Петербург, 10 декабря 2021 года / Под редакцией С.И. Бугашева, А.С. Минина. Том II. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2021. – С. 447-452. – EDN WBHWGZ.

[3] Киселева, Р. Н. Профессиональное здоровье персонала пенитенциарной системы: составляющие и условия сохранения / Р. Н. Киселева // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие. – 2022. – Т. 10, № 1(36). – С. 83-92. – DOI 10.23888/humJ202210183-92. – EDN YZEDBC.

[4] Сидорова, Е. А. Психологические факторы управления, как основная черта инновационного менеджмента / Е. А. Сидорова, А. В. Телегина // Актуальные проблемы и перспективы развития экономики : Труды XXIII Международной научно-практической конференции, Симферополь - Гурзуф, 17–19 октября 2024 года. – Симферополь: ИП Зуева Т.В., 2024. – С. 315-319. – EDN GVMBNG.

[5] Тищенко, Ф. Н. Понятие о психическом здоровье человека и пути его сохранения / Ф. Н. Тищенко, В. В. Осипова, Е. А. Антошкина // Вестник образовательного консорциума Среднерусский университет. Серия: Гуманитарные науки. – 2017. – № 9. – С. 81-85. – EDN YTOFGB.

[6] Фролова Ю.Г. Психологические факторы здоровья персонала: учебное пособие. — Минск: БГЭУ, 2006. — 178 с.

Spisok literatury:

[1] Butareva, T. S. Vliyanie splochennosti kollektiva na psixologicheskoe zdorov`e sotrudnikov i kachestvo ix professional`noj deyatel`nosti / T. S. Butareva // innovacionnoe razvitie: potencial nauki i sovremennogo obrazovaniya: sbornik statej V Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii : v 2 ch., Penza, 23 dekabrya 2019 goda. Tom Chast` 1. – Penza: “Nauka i Prosveshhenie” (IP Gulyaev G.Yu.), 2019. – S. 204-206. – EDN LQDKLA.

[2] Gorbunova, V. S. Aktual`ny`e aspekty` stress-menedzhmenta v deyatel`nosti specialista v oblasti reklamy` i PR / V. S. Gorbunova // Gumanitarny`e nauki v sovremennom vuze: vchera, segodnya, zavtra : Materialy` IV mezhdunarodnoj nauchnoj konferencii. V 3-x tomax, Sankt-Peterburg, 10 dekabrya 2021 goda / Pod redakciej S.I. Bugasheva, A.S. Minina. Tom II. – Sankt-Peterburg: Sankt-Peterburgskij gosudarstvenny`j universitet promy`shlenny`x texnologij i dizajna, 2021. – S. 447-452. – EDN WBHWGZ.

[3] Kiseleva, R. N. Professional`noe zdorov`e personala penitenciarnoj sistemy`: sostavlyayushhie i usloviya soxraneniya / R. N. Kiseleva // Lichnost` v menyayushhemsya mire: zdorov`e, adaptaciya, razvitie. – 2022. – T. 10, № 1(36). – S. 83-92. – DOI 10.23888/humJ202210183-92. – EDN YZEDBC.

[4] Sidorova, E. A. Psixologicheskie faktory` upravleniya, kak osnovnaya cherta innovacionnogo menedzhmenta / E. A. Sidorova, A. V. Telegina // Aktual`ny`e problemy` i perspektivy` razvitiya e`konomiki : Trudy` XXIII Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii, Simferopol` - Gurzuf, 17–19 oktyabrya 2024 goda. – Simferopol`: IP Zueva T.V., 2024. – S. 315-319. – EDN GVMBNG.

[5] Tishhenko, F. N. Ponyatie o psixicheskom zdorov`e cheloveka i puti ego soxraneniya / F. N. Tishhenko, V. V. Osipova, E. A. Antoshkina // Vestnik obrazovatel`nogo konsorciuma Srednerusskij universitet. Seriya: Gumanitarny`e nauki. – 2017. – № 9. – S. 81-85. – EDN YTOFGB.

[6] Frolova Yu.G. Psixologicheskie faktory` zdorov`ya personala: uchebnoe posobie. — Minsk: BGE`U, 2006. — 178 s.