



БЛАГОПОЛУЧИЕ СОТРУДНИКОВ: ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОСМЫСЛЕНИЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

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 основные теоретические подходы к понятию благополучия сотрудников в контексте современной психологической науки. Проанализированы гедонистическая и эвдемонистическая модели, выделены ключевые структурные компоненты благополучия, такие как физическое, психологическое, социальное, профессиональное и финансовое измерения. Отмечается актуальность темы в условиях трансформации трудовой среды и подчёркивается необходимость разработки научно обоснованных подходов к управлению благополучием персонала в организациях.

Ключевые слова: благополучие сотрудников, психологическая интерпретация, гедонистический подход, эвдемонистический подход, организационная психология, трудовая среда, вовлечённость, человеческий капитал, корпоративная культура, управление персоналом.

XODIMLAR FAROVONLIGI: NAZARIY TAHLIL VA PSIXOLOGIK TALQIN

Annotatsiya. Ushbu maqolada zamonaviy psixologik fan kontekstida xodimlar farovonligi tushunchasiga oid asosiy nazariy yondashuvlar ko'rib chiqiladi. Gedonistik va evdemonistik modellarning tahlili keltirilib, farovonlikning asosiy tarkibiy komponentlari - jismoniy, psixologik, ijtimoiy, professional va moliyaviy o'lchovlari ajratib ko'rsatilgan. Mehnat muhiti transformatsiyasi sharoitida mavzuning dolzarbligi ta'kidlanadi hamda tashkilotlarda xodimlar farovonligini boshqarishga oid ilmiy asoslangan yondashuvlarni ishlab chiqish zarurligi ko'rsatiladi.

Kalit so'zlar: xodimlar farovonligi, psixologik talqin, gedonistik yondashuv, evdemonistik yondashuv, tashkiliy psixologiya, mehnat muhiti, jalb etilganlik, inson kapitali, korporativ madaniyat, kadrlar boshqaruvi.



EMPLOYEE WELL-BEING: THEORETICAL UNDERSTANDING AND PSYCHOLOGICAL INTERPRETATION

Abstract. The article examines the main theoretical approaches to the concept of employee well-being in the context of contemporary psychological science. The hedonistic and eudaimonistic models are analyzed, and the key structural components of well-being are identified, including physical, psychological, social, professional, and financial dimensions. The relevance of the topic is highlighted in the context of transformations in the modern work environment, and the need for scientifically grounded approaches to managing employee well-being in organizations is emphasized.

Keywords: employee well-being, psychological interpretation, hedonistic approach, eudaimonistic approach, organizational psychology, work environment, engagement, human capital, corporate culture, personnel management.

Введение. В условиях стремительных трансформаций современного рынка труда, роста требований к профессиональной гибкости и вовлечённости персонала, а также усиления конкуренции и цифровизации, проблема благополучия сотрудников приобретает особую значимость как для научного сообщества, так и для практики управления человеческими ресурсами. Благополучие рассматривается не только как показатель субъективного удовлетворения трудом, но и как стратегический ресурс устойчивого развития организаций, влияющий на продуктивность, инновационность и корпоративную стабильность. Несмотря на активное изучение данного феномена, в научной литературе сохраняется разноплановость в его интерпретации, что усложняет разработку универсальных управленческих подходов. Это актуализирует необходимость комплексного психологического осмысления понятия «благополучие сотрудников», а также анализа его структурных компонентов и моделей в контексте современных междисциплинарных исследований.

Анализ литературы. Дж.К. Хартер, К.Л. Кейс и др. свой подход к благополучию сотрудников базируют на интеграции понятий счастья, вовлеченности и продуктивности на рабочем месте. Они рассматривают благополучие как многогранную концепцию, включающую личное, профессиональное и социальное измерения, и выделяют роль вовлеченности



сотрудников как центрального фактора, влияющего на их общее благополучие.

Ключевыми аспектами предлагаемого подхода выступают:

психологическое благополучие - уровень счастья и удовлетворенности жизнью, эмоциональная устойчивость и способность справляться со стрессом, чувство цели и значимости как в профессиональной, так и в личной жизни;

физическое благополучие - здоровье сотрудников (отсутствие хронических заболеваний, здоровый образ жизни), доступ к программам корпоративного здоровья, которые поощряют физическую активность, правильное питание и профилактику болезней;

социальное благополучие - качество отношений с коллегами, руководством и в личной жизни, уровень поддержки и принятия в коллективе;

профессиональное благополучие - удовлетворенность работой, чувство вовлеченности, возможности для роста, признание достижений, баланс между работой и личной жизнью;

финансовое благополучие - способность справляться с текущими финансовыми обязательствами, чувство уверенности в будущем благодаря стабильному доходу и поддержке со стороны работодателя.

Дж.К. Хартер, К.Л. Кейс и др. подчеркивают, что благополучие сотрудников – это не просто результат заботы о них, а стратегический ресурс, который влияет на успех организации. Их подход строится на том, чтобы компании активно инвестировали в благополучие и вовлеченность своих сотрудников, создавая условия для их профессионального и личного роста [9, 10].

Согласно взглядам С.А. Водяха, Д.Г. Орловой, А.Е. Созонтовой и других исследователей, трактовка благополучия сотрудников преимущественно ориентирована на достижение удовольствия и удовлетворения от профессиональной деятельности, как текущей, так и уже выполненной. Подобное понимание соответствует гедонистическому подходу, в рамках которого основное внимание уделяется следующим аспектам:

удовлетворение базовых потребностей, включая предоставление конкурентоспособной заработной платы, бонусов и льгот (медицинское страхование, питание, транспортное обеспечение);

создание комфортной рабочей среды, предусматривающее оснащение рабочих мест современным оборудованием и формирование благоприятной атмосферы в коллективе;



снижение уровня профессионального стресса, что реализуется через организацию тренингов по стресс-менеджменту, физической активности (например, йоги), гибких графиков и возможности для восстановления;

признание заслуг сотрудников, выражающееся в системе вознаграждений, поощрений, корпоративных мероприятий и формировании позитивного климата;

поддержание качественных социальных взаимодействий, включая развитие открытой корпоративной культуры и организацию мероприятий, способствующих укреплению командных связей.

В целом, гедонистическая модель способствует формированию позитивной профессиональной среды, что, в свою очередь, усиливает удовлетворённость сотрудников, укрепляет их эмоциональную привязанность и повышает уровень организационной лояльности [1, 7].

Н.И. Нагибина Е.А. Вакульская, Е.О. Пестерева и др. понятие благополучия представляют как многомерную категорию, которая охватывает различные аспекты жизни сотрудника и напрямую влияет на его производительность и удовлетворенность. Авторы благополучие рассматривают как ключевой фактор, формирующий успешность и устойчивость бизнеса. По мнению учёных, благополучие сотрудника включают следующие структурные составляющие:

физическое благополучие - состояние здоровья сотрудника и его способность эффективно выполнять свои обязанности. Важные аспекты данной структурной составляющей являются доступ к медицинской поддержке, здоровый образ жизни, предотвращение профессиональных заболеваний;

эмоциональное благополучие - уровень психологического комфорта, отсутствие стресса, способность справляться с эмоциональными нагрузками. Включает такие элементы, как удовлетворенность работой, поддержка со стороны коллег и руководства;

социальное благополучие - качество межличностных отношений на рабочем месте, формирование здоровой корпоративной культуры и атмосферы доверия;

профессиональное благополучие - удовлетворение карьерными достижениями, возможность профессионального развития и самореализации, оценка смысла и ценности своей работы, наличие целей и перспектив;



финансовое благополучие - стабильность дохода, удовлетворение уровнем оплаты труда и финансовая безопасность.

Авторы подчеркивают, что каждая из этих структурных составляющих влияет как на отдельного сотрудника, так и на общую эффективность компании. Гармоничное развитие всех компонентов благополучия является основой успешной реализации программ управления персоналом [5, 6].

А.Ю. Лисовская, также придерживаясь преимущественно междисциплинарного подхода предлагает трактовать благополучие сотрудника как некое состояние, при котором работник эффективно реализует собственный потенциал, продуктивно работает и вносит свой вклад в развитие компании и общества в целом. Базовыми компонентами благополучия, по мнению автора, выступают:

физическое благополучие, т.е. состояние здоровья и комфорт человека, которое характеризуется хорошим функционированием организма, отсутствием заболеваний и высоким уровнем физической активности. Оно является одним из ключевых компонентов общего благополучия и тесно связано с психологическим и социальным состоянием;

психологическое благополучие, т.е. состояние, характеризующееся гармонией между внутренними потребностями и внешними условиями жизни, ощущением удовлетворенности собой, своими действиями и жизнью в целом. Оно включает эмоциональный комфорт, устойчивость к стрессу, осмысленность жизни и способность эффективно справляться с трудностями;

социальное благополучие, т.е. состояние, при котором человек ощущает себя частью общества, имеет качественные и поддерживающие межличностные отношения, доступ к необходимым ресурсам, и способен эффективно взаимодействовать с окружающими. Оно связано с чувством принадлежности, социальной защищённости и позитивным восприятием социальной среды;

финансовое благополучие, т.е. состояние, при котором человек обладает достаточными финансовыми ресурсами для удовлетворения своих текущих и долгосрочных потребностей, чувствует себя уверенно в вопросах финансового управления и защищённости, а также может достигать своих финансовых целей без излишнего стресса [2-4].

Выводы. Таким образом, проведённый теоретический анализ показал, что понятие благополучия сотрудников в современной психологической науке рассматривается как многомерная и динамическая категория, включающая



физическое, психологическое, социальное, профессиональное и финансовое измерения. Выявлены два основных подхода к интерпретации данного феномена гедонистический, акцентирующий внимание на удовлетворении потребностей и формировании позитивной рабочей среды, и эвдемонистический, ориентированный на реализацию потенциала, осмысленность труда и устойчивое развитие личности. Несмотря на рост интереса к теме, наблюдается терминологическая неоднородность и недостаточная операционализация понятий, что требует дальнейших эмпирических исследований и разработки прикладных моделей управления благополучием сотрудников с учётом профессиональной специфики и культурного контекста организаций.

Список использованной литературы

1. Водяха С.А. Современные концепции психологического благополучия личности. // Дискуссия. - 2019. - № 2. - С. 132-138.
2. Лисовская А.Ю. и др. Основные подходы к пониманию благополучия сотрудника: от теории к практике. // Организационная психология. - 2021. - Т.11. - №1. - С. 93-112.
3. Лисовская А.Ю. и др. Практики поддержания благополучия сотрудников: особенности российского подхода. // Менеджмент в России и за рубежом. - 2021. - №4. - С. 69-78.
4. Лисовская А.Ю. и др. Социально ответственное управление человеческими ресурсами, благополучие сотрудников и инновационное рабочее поведение: концептуальная модель. // Российский журнал менеджмента. - 2023. - Т. 21. - №.4. - С. 514-533.
5. Нагибина Н.И., Брагина Д.С. Тренды в С&В в аспекте повышения эффективности управления персоналом. // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. - 2024. - №2. - С. 246-266.
6. Нагибина Н.И., Вакульская Е.А., Пестерева Е.О. Well-being. Управление благополучием сотрудников для повышения производительности труда-улучшения HR и бизнес-показателей компании. // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. - 2020. - Т.9. - №4. - С. 8-17.
7. Орлова Д.Г. Психологическое и субъективное благополучие: определение, структура, исследования (обзор современных источников). //



Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия № 1. Психологические и педагогические науки. - 2019. - №1. - С. 28-36.

8. Созонтов А.Е. Гедонистический и эвдемонистический подходы к проблеме психологического благополучия. // Вопросы психологии. - 2018. - №4. - С. 105-114.

9. Harter J.K. et al. Increased business value for positive job attitudes during economic recessions: A meta-analysis and SEM analysis. // Human Performance. – 2020. - Т.33. - №4. - С. 307-330.

10. Keyes C.L., Hysom S.J., Lupo K.L. The positive organization: Leadership legitimacy, employee well-being, and the bottom line. // The Psychologist-Manager Journal. - 2000. - Т.4. - №2. - С. 143.