

УДК 159.9

Круглова М.А.^а, Верещагина Л.А.^а, Круглов В.Г.^а, Лепехин Н.Н.^а, Круглов В.А.^б,
Шкурова А.И.^а

^аСанкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

^бИнститут прикладного психоанализа и психологии, АНО ВО «Университет при
Межпарламентской Ассамблее ЕВРАЗЭС», Санкт-Петербург, Россия

Психологическое благополучие и проактивное совладающее поведение сотрудников организаций¹

Psychological Well-Being and Proactive Coping Behavior of Employees of Organizations

Аннотация

В статье рассматриваются наиболее известные модели профессионального благополучия в контексте проактивного совладающего поведения. Приводятся результаты изучения особенностей психологического благополучия и проактивного совладающего поведения сотрудников организаций разного профиля. Показано, что сотрудники производства и IT-специалисты находятся в гармоничном взаимодействии с окружающей профессиональной средой, и их психическое состояние не имеет какого-либо тяготения к крайним полюсам. Приведены результаты оценки психологического благополучия сотрудников разных профессиональных направленностей в контексте проактивного совладающего поведения, а также анализ взаимосвязи между составляющими психологического благополучия сотрудников и их проактивности.

Ключевые слова: проактивное совладающее поведение, организации, психологическое благополучие, профессиональный стресс, персонал

Abstract

The article examines the most famous models of professional well-being in the context of proactive coping behavior. The results of studying of psychological well-being features and proactive coping behavior of employees of different profile organizations are presented. It is shown that production workers and IT specialists are in harmonious interaction with the surrounding professional environment, and their mental state does not have any gravitation towards the extreme poles. The results of a systematic assessment of the psychological well-being of employees of different professional orientations in the context of proactive coping behavior, as well as an analysis of the relationship between the components of the psychological well-being of employees and their gender are presented.

Keywords: proactive coping behavior, organizations, psychological well-being, professional stress, personnel

¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского Фонда Фундаментальных Исследований, проект № 19-013-00947.

Введение

Проактивное совладающее поведение рассматривается как особый вид активности личности, в котором реализуются ее индивидуальные, специфические и общие характеристики, проявляющиеся в трудных жизненных ситуациях (Старченкова, 2009). Для того, чтобы корректно прогнозировать возможные исходы, творчески подходить к поиску новых нестандартных решений, ставить перед собой цели, личность вынуждена проявлять проактивность. Поскольку перед человеком постоянно возникают различные трудности, соответственно, постоянно актуальной является задача совладания с данными трудностями на пути личностного и профессионального развития и самореализации. Решение данной перманентной задачи, как правило, сопровождается серьезными стрессовыми нагрузками, которые отражаются в психических состояниях личности.

Одним из важнейших таких состояний выделяется психологическое благополучие, которое исследуется в социальном, финансовом, физическом, средовом и профессиональном аспекте (Рат, Хартер, 2011).

Однако наименее изученной сферой пока является все же профессиональная. В то же время, именно с работой, организациями, коллективами человек сталкивается бóльшую часть своей жизни. Так или иначе, от его состояния в этом плане зависит его общее самочувствие, ощущение мира и жизни, отношения с близкими людьми. Как часто мы наблюдаем следующую картину: когда у человека не ладятся дела на работе, будь то плохо сложившиеся отношения с начальством, коллегами или неудовлетворенность собственными результатами, он срывается на своей семье или опускает руки и разочаровывается в себе и во всей своей жизни. Кроме того, Р.М. Шамионов указывает, что профессиональная деятельность выступает в роли института социализации, который обеспечивает, с одной стороны, профессионализацию и спецификацию, а, с другой, является составной частью общей социализации человека (Шамионов, 2008). Также,

внимание к психологическому благополучию в контексте рабочей среды связано с тем, что его уровень оказывает влияние на эффективность деятельности людей (Аргайл, 2003; Горбач, Панюкова, Панина, 2008; Зиновьева, Юнда, Долгополова, 2010; Петраш, 2016).

Кэрол Рифф (Ryff, 1989) определяет структуру благополучия как совокупность таких качеств личности, как: самопринятие, позитивные отношения с людьми, управление окружающей средой, автономия, личностный рост и цели в жизни. Под самопринятием автор рассматривает показатель позитивной самооценки себя, своей прошлой и настоящей жизни, а также своих недостатков. Позитивные отношения с окружающими подразумевают под собой эмпатийность человека, его коммуникативность и способность приходить к компромиссу. Контроль над окружающей средой представляет собой не только умение человека изменять обстоятельства в свою пользу, добиваться поставленных целей, но и успешно адаптироваться к новым условиям среды. Человек, который является независимым, обладает высокой автономностью, т.е. он имеет собственное мнение, способен следовать за своими принципами, и, кроме того, не проявляет конформизма в группе. Личностный рост означает тенденцию к саморазвитию, заинтересованность в самоактуализации, ощущение положительной динамики в этом направлении. И последний компонент – жизненные цели – выступают в роли индикатора ее осмысленности, важности прошлого, настоящего и будущего опыта.

Питером Варром в конце 80-х годов прошлого века была разработана модель структуры благополучия в рамках профессиональной деятельности (Warr, 1989; Warr, 1990). Он выделяет четыре основополагающих компонента, формирующих профессиональное благополучие: эмоциональное благополучие, стремление к саморазвитию, автономию и компетентность. Затем данные компоненты объединяются в конструкт «общее функционирование», который отражает личность специалиста в целом. Эта

модель во много перекликается с подходом К. Рифф, однако П. Варр уделяет особое внимание эмоциональному аспекту профессионального благополучия (рисунок 1) и предлагает учитывать при его рассмотрении не только качественную, но и количественную, а точнее интенсивную, сторону.

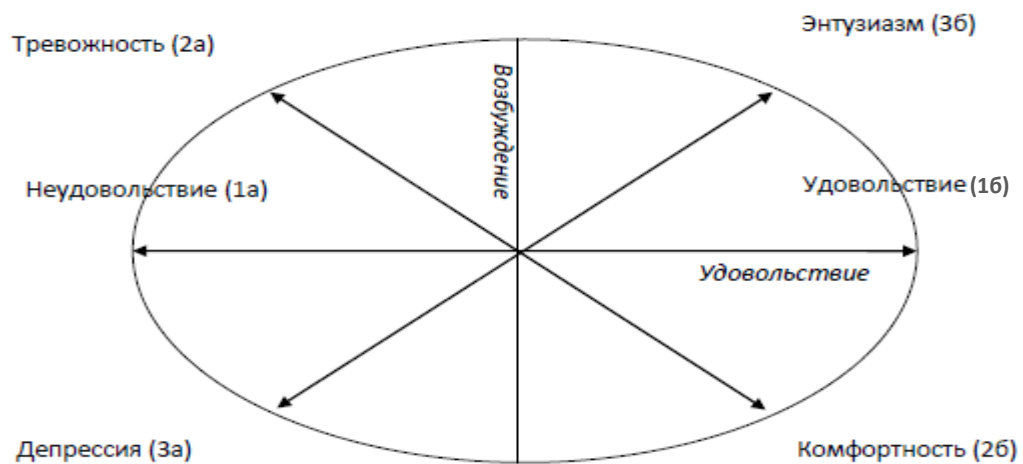


Рисунок 1 – Модель эмоционального профессионального благополучия
(Источник: Warr, 1990)

Так, П. Варр выделяет модель, состоящую из четырех осей измерения: (1) удовольствие – неудовольствие, (2) комфорт – тревожность, (3) энтузиазм – депрессия и (4) психическое возбуждение. Последняя ось не имеет полюсов, так как является наименее важной из всех остальных, а потому фигура модели – эллипс, а не круг. Ось «удовольствие» самая длинная, потому что она может существенно изменяться в различных ситуациях, и эти различия будут, вероятно, сильнее отображаться в благополучии, чем изменения уровня возбуждения.

Следующая модель изучения профессионального благополучия является результатом синтеза подходов К. Рифф и П. Варра (Van Horn, Taris, Schaufeli, Schreurs, 2004). В рамках данной модели выделяют пять структурных элементов. При этом подчеркивается, что психологическое благополучие в профессиональной деятельности – это разноплановый

феномен, наибольший вклад в который вносят эмоциональный, мотивационный и поведенческий компоненты. В структуру профессионального благополучия, по мнению авторов, входят:

- эмоциональный компонент, включающий в себя не только набор эмоций, но и факт отсутствия эмоционального истощения, выгорания; сюда же относятся удовлетворенность трудом и организационная лояльность, подразумевающая под собой эмоциональную привязанность к организации и желание оставаться в ней сотрудником;
- когнитивный компонент, отражающий уровень аналога эмоциональных реакций в когнитивной сфере – познавательной усталости или вовлеченности; например, он показывает способность человека концентрироваться на своей деятельности или степень, в которой сотрудник готов принять и усвоить новую информацию;
- поведенческий компонент характеризуется двумя показателями: отсутствием деперсонализации, означающее отсутствие проявления равнодушного или негативного отношения к коллегам, и степенью положительности в межличностных отношениях с окружающими;
- мотивационный компонент схож с конструктом «общее функционирование» П. Варра;
- психосоматический компонент отражает наличие или отсутствие жалоб сотрудника на свое здоровье, например, боли в спине или головные боли.

Таким образом, авторы данной модели не ограничились теми структурными элементами, которые выделили К. Рифф и П. Варр, и добавили еще два существенно важных: когнитивный и психосоматический.

Схожего мнения придерживается и С.А. Дружилов, выделяя четыре компонента в структуре профессионального благополучия, отражающих различного рода отношения человека (Дружилов, 2016). В эмоциональном

компоненте дополнением к предыдущим моделям является самооценка сотрудника. Основу когнитивного компонента, по мнению автора, составляют ценностно-смысловые ориентации, видение в своей деятельности инструмента самореализации и, кроме этого, умение человека поддерживать хорошие межличностные отношения с коллегами, сохраняя при этом свою независимость и эмоциональный баланс. Поведенческий компонент характеризует то, что К. Рифф называет личностным ростом и контролем над окружающей средой. С.А. Дружилов совместил эти два компонента и получил «мотивационную направленность», которая определяет нахождение сотрудником тех возможностей, откуда он будет черпать силы и желание для саморазвития и выбора той формы адаптации, которая ему подходит: пассивная (подстраивание под среду) или активная (преобразование окружающей среды). Последний компонент, деятельный, включает в себя желание по улучшению своей профессиональной компетентности, эффективности и переживание от этого чувства удовлетворения.

В этой связи представляется весьма важным учет особенностей совладания сотрудников с трудными жизненными и рабочими ситуациями, опираясь на понятие проактивность.

Проактивность определяется как общая диспозиция к проактивному поведению в различных аспектах деятельности. Она характеризуется самодетерминированностью, автономностью целеполагания, активным поиском информации и реализацией стратегий в области профессионального и личностного развития, а также успешным преодолением сложных ситуаций внешней среды на пути достижения поставленных целей (Bakker, Derks, 2010; Proudfoot, Corr, Guest, Dunn, 2009). Таким образом, можно предположить, что проактивность «закладывает основы» психологического благополучия.

Переход от проактивных целей к реальной деятельности по их достижению опосредован большим числом социально-психологических

факторов, включающих как личностные характеристики сотрудника, так и параметры организационной среды (ее формальных и неформальных элементов) (Ballout, 2007). Следовательно, проактивность «определяет» особенности проявления психологического благополучия.

В то же время, проактивное совладающее поведение сотрудников может быть конструктивным и деструктивным по отношению к целям организации, а также иметь косвенные негативные последствия в виде финансовых потерь от неиспользования или нецелевого использования проактивности сотрудников.

Обобщая используемые в исследованиях проактивного организационного поведения конструкты, можно объединить их в три основные группы:

1) проактивная личность – устойчивая диспозиция личности по отношению к своему организационному окружению и своей роли в организации, выражающаяся в предрасположенности сохранять контроль над ситуативными факторами, инициировать организационные преобразования и/или изменения своей роли в организации (рабочего места, выполняемого функционала, форм и содержания коммуникации с коллегами и руководством и т.д.) в соответствии со своими целями, ценностями и видением будущего (Bakker, Oerlemans, 2011; Page, Vella-Brodrick, 2013);

2) личная инициатива и ответственность – предполагает, что проактивность является личностной чертой сотрудника и выступает одним из факторов проявления ответственной инициативы в профессиональной сфере; личная инициатива выражается в преобразовании различных аспектов: как своей профессиональной деятельности, так и деятельности организации (Frese, Fay, 2001; Fuller, Marler, 2009);

3) проактивная коммуникация – различные коммуникативные формы проактивности (поиск, запрос, мониторинг обратной связи; установление

новых рабочих контактов; высказывание мнения, инициирование обсуждения по поводу каких-либо организационных изменений).

Таким образом, представляет интерес изучение психологического благополучия сотрудников и их проактивного совладающего поведения.

Цель исследования: рассмотреть психологическое благополучие и проактивное совладающее поведение сотрудников организаций разного профиля.

Организация и методы исследования

С целью изучения психологического благополучия и проактивного совладающего поведения сотрудников организации было проведено исследование, направленное на выявление их особенностей у сотрудников организаций разного профиля. В исследовании принимали участие: (1) сотрудники частного производственного предприятия Московской области в количестве 60 человек, из них 27 мужчин 33 женщины, средний возраст составил 41,2 года; (2) сотрудники IT-компании Санкт-Петербурга в количестве 50 человек, из них 32 мужчины, 18 женщин, средний возраст составил 28,4 года. Были выдвинуты гипотезы о том, что: (1) существуют различия в выборе стратегий совладания у сотрудников организаций разного профиля, различающихся по полу и возрасту; (2) существует связь между компонентами психологического благополучия и элементами проактивного совладающего поведения.

Методы исследования: методика «Шкала психологического благополучия» К. Рифф в адаптации Л.В. Жуковской и Е.Г. Трошихиной; методика «Проактивное совладающее поведение» (Proactive Coping Inventory – PCI (Aspinwall L.G., Greenglass E., Schwarzer R., Taubert S.) в адаптации Е.С. Старченковой.

Методы статистической обработки: χ^2 -критерий Фишера (угловое преобразование) для выявления возможных различий между группами,

отличающимися по полу, возрасту и стажу; корреляционный анализ для изучения взаимосвязей между значениями переменных.

Статистическая обработка данных проводилась при помощи программы SPSS-19.

Результаты и их обсуждение

Мы проанализировали особенности поведения человека в стрессовых ситуациях в зависимости от пола работников производства. Результаты представлены на рисунке 2.

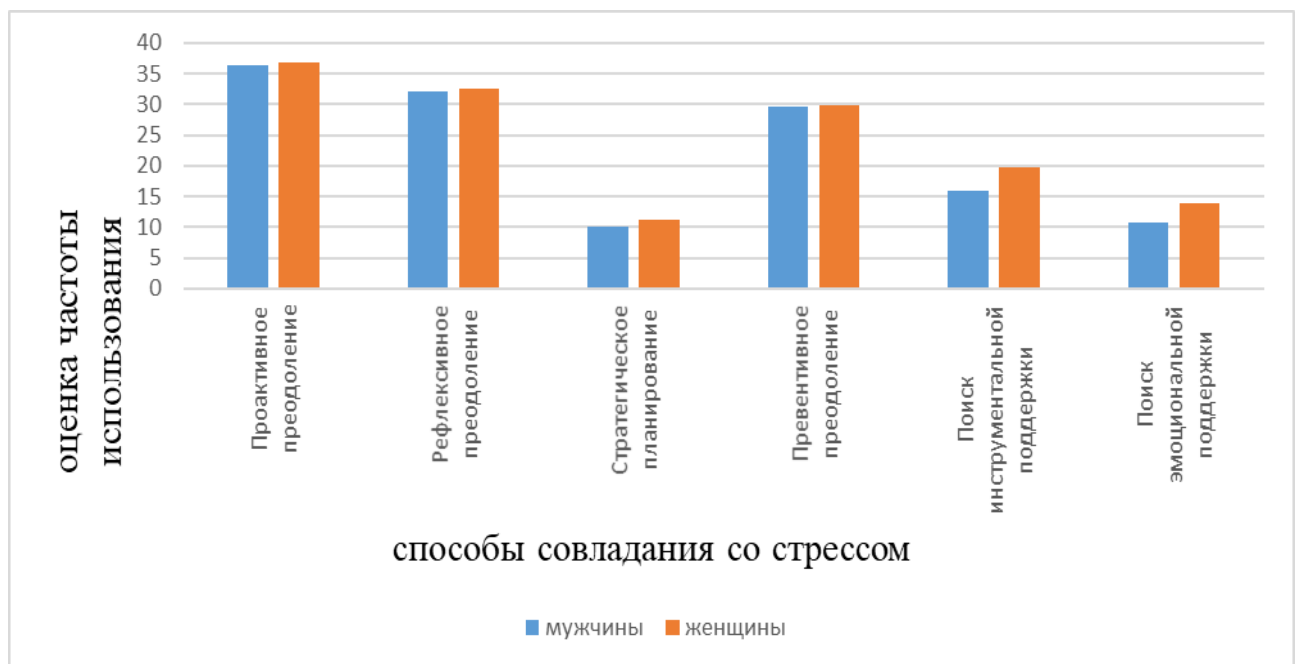


Рисунок 2 – Средние значения показателей проактивного совладающего поведения в зависимости от пола сотрудника производства

Особенности поведения в стрессовых ситуациях в зависимости от пола ИТ-специалистов представлены на рисунке 3.

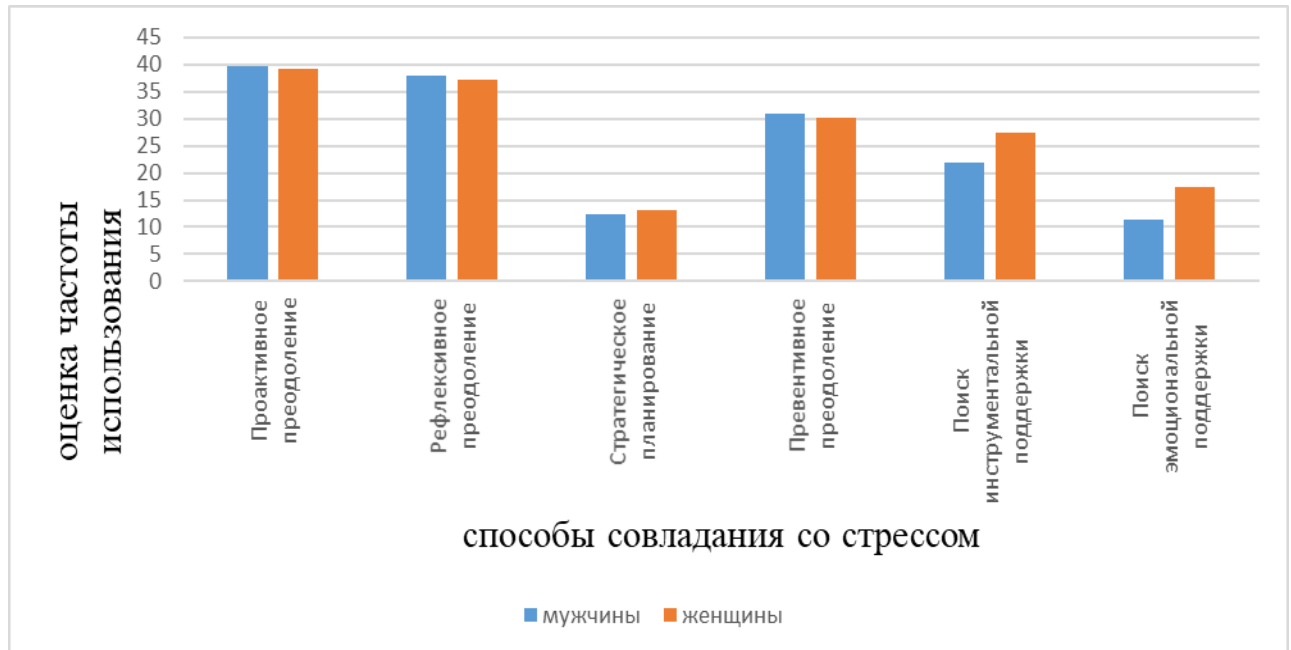


Рисунок 3 – Средние значения показателей проактивного совладающего поведения в зависимости от пола сотрудника ИТ-компании

Исходя из представленных результатов, мы можем говорить о том, что почти все способы совладания со стрессом в равной мере выражены и у мужчин, и у женщин. Однако оценки по шкалам, связанным с инструментальной и эмоциональной поддержкой, у женщин оказались более выраженными. Это свидетельствует о том, что женщины стремятся совладать со сложными жизненными ситуациями путем поиска совета и сочувствия у окружения.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что большинство способов совладания со стрессовыми ситуациями присуще и мужчинам, и женщинам. Исключение составляют шкалы, направленные на поиск поддержки у окружения, показатели по которым более выражены у женщин.

На основании данных сотрудников производства и ИТ-компании можно говорить о том, что женщины более склонны к обращению к

непосредственному окружению в сложных жизненных, в том числе и профессиональных, ситуациях, чем мужчины.

Особенности проактивного поведения у сотрудников производственного предприятия в зависимости от их возраста представлены на рисунке 4.

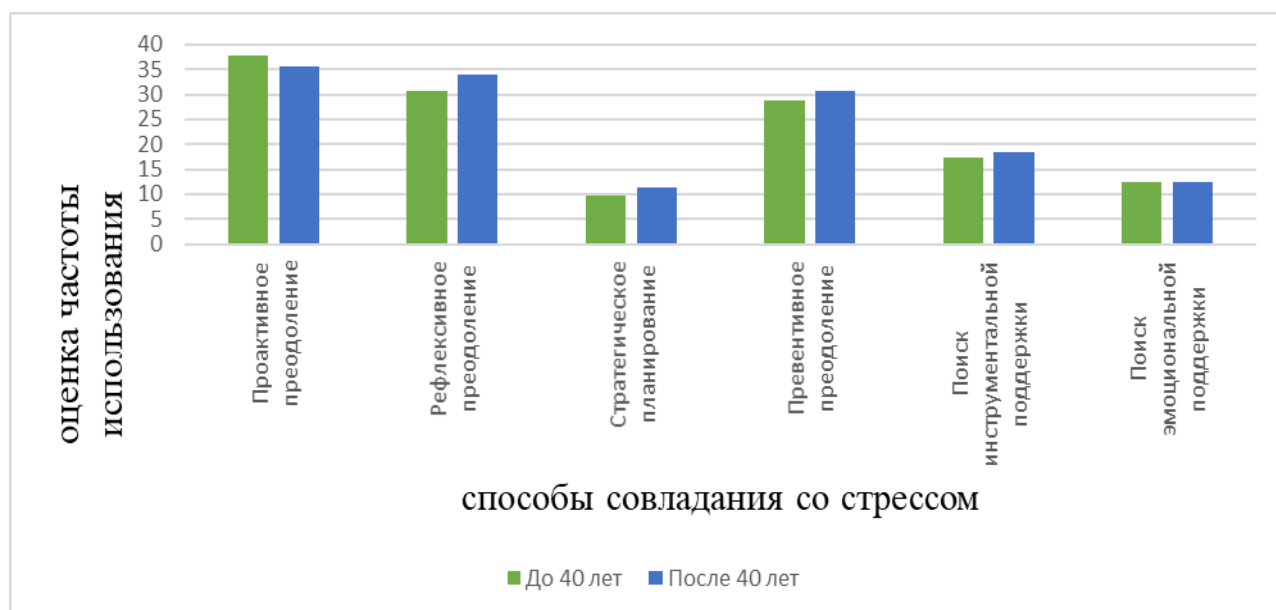


Рисунок 4 – Средние значения показателей проактивного совладающего поведения в зависимости от возраста сотрудника производства

Из полученных результатов следует, что с возрастом повышаются навыки рефлексивного преодоления, превентивного преодоления, стратегического планирования, поиска инструментальной поддержки, а снижается проактивное преодоление.

Это свидетельствует о том, что с течением жизни человек начинает использовать для эффективного совладания с трудностями прогноз вероятностей исхода, предвосхищение потенциальных стрессов, создание четкого плана, поиск информации и поддержки от окружения. При этом процесс целеполагания несколько затормаживается и его сила частично снижается, так как человек находится в том возрасте, когда он думает, что уже добился всего, чего мог, а «от добра добра не ищут».

Далее мы проанализировали характеристики проактивного поведения у сотрудников IT-компаний в зависимости от их возраста (рисунок 5).

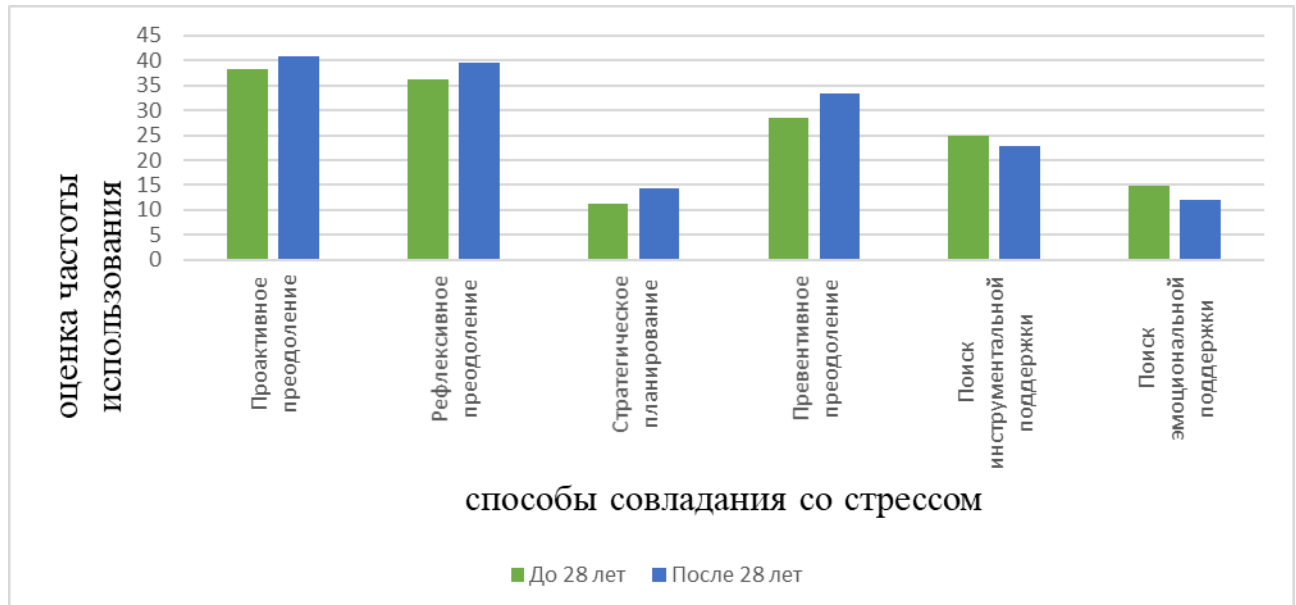


Рисунок 5 – Средние значения показателей проактивного совладающего поведения в зависимости от возраста сотрудника IT-компаний

Из полученных результатов следует, что многие навыки совладания со стрессовыми ситуациями у IT-специалистов с возрастом улучшаются и чаще применяются, однако способы преодоления трудностей, связанных с поиском поддержки у окружения становятся менее актуальными. Это может свидетельствовать о том, что человек становится более независимым от окружающих людей в профессиональном плане, так как достигает определенного уровня опыта и знаний. В то же время, IT-специалисты представлены в выборке весьма молодыми (максимальный возраст – 39 лет), по сравнению с работниками производственного предприятия (максимальный возраст – 51 год). Соответственно, IT-специалисты находятся в процессе активного профессионального развития или уже достигли пика профессиональных умений. Поэтому, вероятно, они и не испытывают потребность в поддержке от окружающих, как эмоциональной (специалист и сам ощущает себя успешным и довольным жизнью), так и инструментальной

(специалист способен самостоятельно решать сложные профессиональные задачи и, вероятно, их сложность только «подстегивает» его к поиску решения, актуализируя мотивацию к достижению успеха).

Различия между результатами, полученными в данных выборках, могут быть объяснены тем, что сотрудники ИТ-компании более молодые, чем работники производства, и потому они еще находятся в периоде становления и расцвета, как жизненного, так и профессионального.

Особенности проактивного совладающего поведения сотрудников производства в зависимости от стажа работы представлены на рисунке 6.

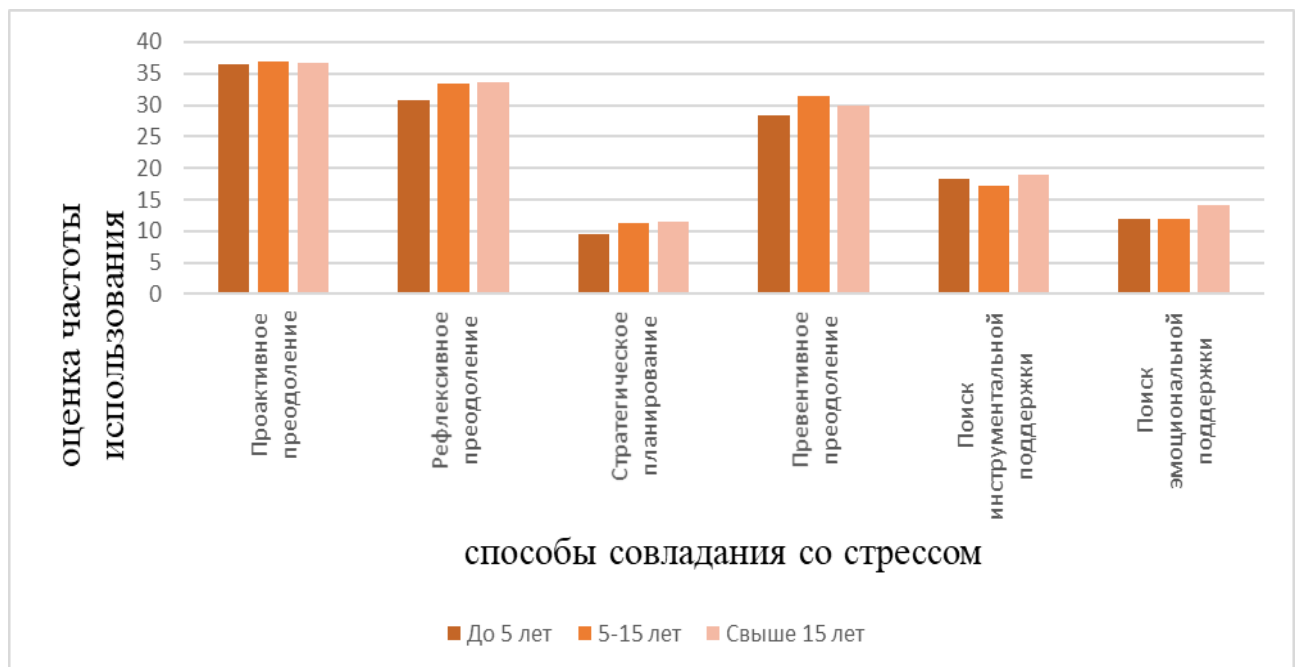


Рисунок 6 – Средние значения показателей проактивного совладающего поведения в зависимости от стажа работы сотрудника производства

Данные подтверждают наши вышеупомянутые результаты о том, что период стажа от 5 до 15 лет соответствует наибольшей активности человека как профессионала. Соответственно, показатели по всем шкалам, кроме тех, которые связаны с поддержкой, у этой категории сотрудников выше. То есть, можно охарактеризовать такого человека следующим образом: он обладает более высоким уровнем целеполагания, чаще анализирует проблемы, оценивая

возможные стрессоры и имеющиеся ресурсы для решения проблемы, более четко продумывает план действий, ищет информацию, но обратную связь и разделение чувств от непосредственного социального окружения по сравнению с людьми, обладающими стажем менее 5 и свыше 15 лет, не ищет.

Особенности проактивного совладающего поведения ИТ-специалистов в зависимости от стажа работы представлены на рисунке 7.

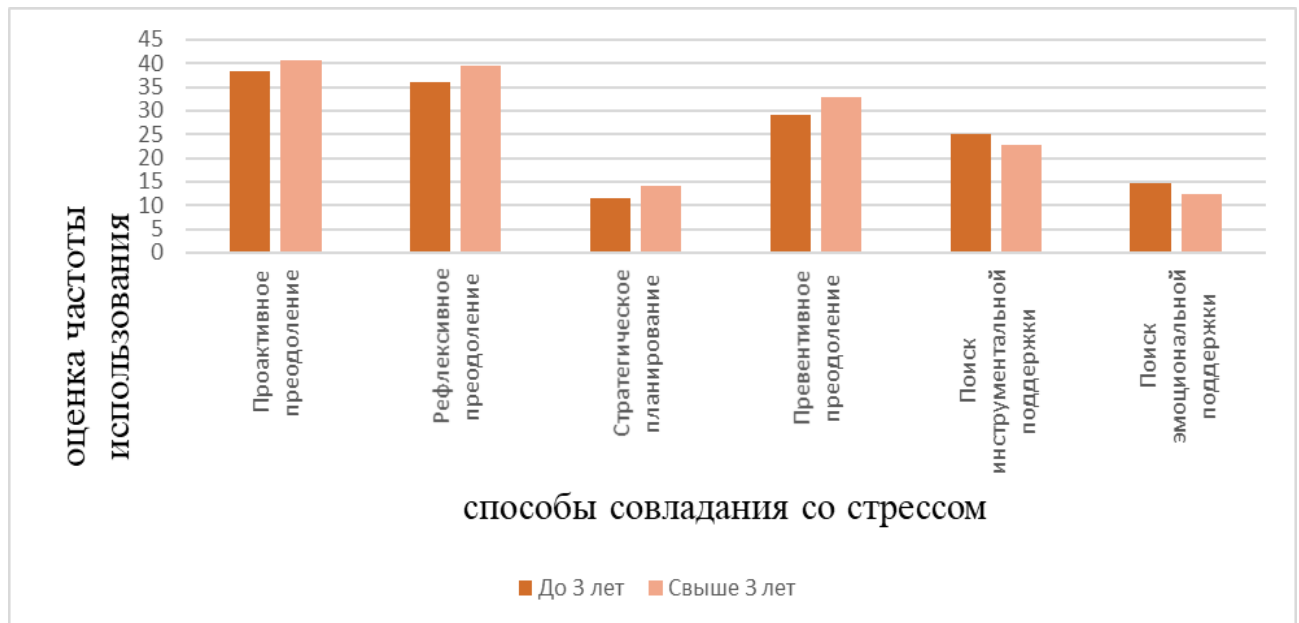


Рисунок 7 – Средние значения показателей проактивного совладающего поведения в зависимости от стажа работы сотрудника ИТ-компании

Данные согласуются с нашими вышеупомянутыми выводами о том, что чем старше становится сотрудник, чем больше опыта он набирает, тем более эффективным и продуктивным он становится, даже в период стрессовых ситуаций. Также, он становится более автономным и полагается на себя, не ища советов и сопереживания у коллег.

Мы считаем, что полученные результаты исследования имеют общую динамику, если рассматривать категории людей по стажу. Так, например, сохраняются все тенденции к формированию навыков совладания со стрессом между группами респондентов из ИТ-компании, стаж которых составляет до 3 лет и свыше 3 лет, и между группами респондентов

производственного предприятия со стажем работы до 5 лет, от 5 до 15 лет и свыше 15 лет (изменение в градации стажа работы при анализе связано с тем, что максимальный стаж работы респондентов в IT-компании составил 6 лет). Мы полагаем, что данная тенденция связана с тем, что рынок IT-специалистов более подвижный по сравнению с рынком специалистов производственного предприятия. IT-специалисты «проходят» карьерные этапы более динамично, чаще меняют организации, формируя необходимые навыки совладания со стрессом. Соответственно, можно сопоставить выделенные нами градации стажа данных категорий работников.

Мы видим, что у всех работников данных групп с увеличением стажа улучшаются все способы совладания с трудностями, кроме поиска инструментальной поддержки. Затем этот показатель выравнивается и даже увеличивается.

Анализ корреляционных взаимосвязей

Корреляционный анализ выявил достаточно большое количество связей между анализируемыми параметрами. Уровень статистической значимости рассматриваемых нами корреляций $p \leq 0,01$. В тех случаях, когда мы будем обращаться к анализу менее значимых взаимосвязей, на это будет указано дополнительно. На рисунке 8 представлены результаты, полученные для выборки сотрудников производственного предприятия.

Исходя из полученных результатов, мы можем говорить о том, что существует прямая зависимость между шкалами «Проактивное преодоление» и «Личностный рост», «Проактивное преодоление» и «Общий показатель благополучия» на уровне $p \leq 0,01$. Это свидетельствует о том, что основными элементами эффективной деятельности и развития собственного потенциала сотрудников являются такие характеристики поведения в стрессовых жизненных ситуациях как: постановка важных для личности целей, мобилизация всех ресурсов для их достижения и готовность действовать на опережение.

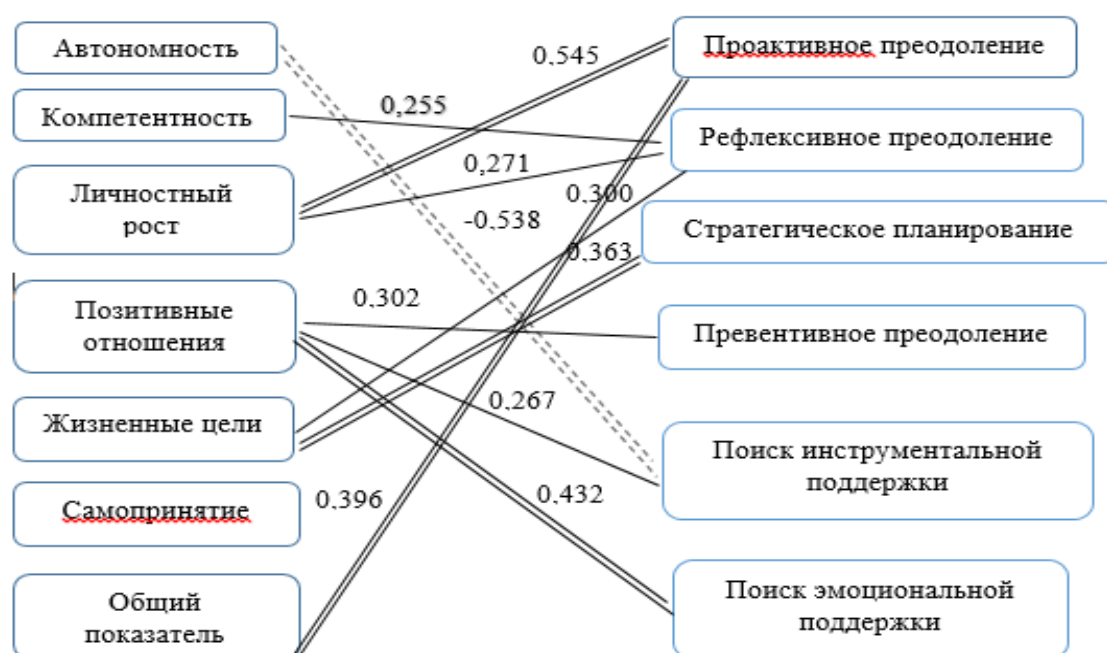


Рисунок 8 – Корреляционный граф показателей проактивного совладающего поведения и психологического благополучия сотрудников производственного предприятия

Кроме того, статистически значимую связь на этом же уровне значимости имеют шкалы «Стратегическое планирование» и «Жизненные цели», «Поиск эмоциональной поддержки» и «Позитивные отношения», что является довольно закономерным явлением, так как если человек обладает высоким уровнем целеполагания, то он будет использовать этот процесс и в профессиональной деятельности, и в сложных ситуациях, а если человек эмпатийно взаимодействует с окружающими людьми, то его эффективным способом совладания со стрессом будет поиск эмоционального отклика от них. И еще одной корреляционной связью, но уже обратной, на данном уровне значимости обладают шкалы «Поиск инструментальной поддержки» и «Автономность». Это объясняется довольно просто, так как они по своей сути противоречат друг другу. То есть человек, который во время стресса ищет поддержки от окружения, не может быть независимым в полной мере. Чуть менее значимыми прямыми корреляционными связями на уровне $p \leq 0,05$

обладают шкалы «Рефлексивное преодоление» и «Компетентность», «Личностный рост», «Жизненные цели». Полученные результаты можно объяснить тем, что все эти шкалы объединяет направленность на будущее, то есть человек перспективно рефлексивует и оценивает свои пути развития. Также корреляционная связь таких шкал как «Позитивные отношения» и «Превентивное преодоление», «Поиск инструментальной поддержки» статистически значима на том же уровне значимости. Это свидетельствует о том, что предвосхищение возможных неприятностей путем получения информации от окружения помогает успешно взаимодействовать и налаживать контакты с людьми.

Аналогичный корреляционный анализ мы провели для результатов, полученных для выборки IT-специалистов. Поскольку полученных корреляций оказалось достаточно много, и наглядность корреляционной плеяды терялась, то данные представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Результаты корреляционного анализа показателей проактивного совладающего поведения и психологического благополучия сотрудников IT-компаний

	Автономность	Компетентность	Личностный рост	Позитивные отношения	Жизненные цели	Самопринятие	Общий показатель
Проактивное преодоление	0,143	0,240	,331*	0,054	0,109	0,046	0,206
Рефлексивное преодоление	,401**	,513**	,512**	0,195	,373**	0,272	,515**
Стратегическое планирование	,387**	,559**	,667**	,528**	,459**	,427**	,682**
Превентивное преодоление	,470**	,715**	,588**	,334*	,548**	,462**	,712**
Поиск инструментальной поддержки	-,530**	-,420**	-,328*	,459**	-0,042	0,013	-0,219
Поиск эмоциональной поддержки	-,594**	-,501**	-,363**	,424**	-0,118	-0,057	-,299*

Таким образом, между всеми шкалами данных методик существуют статистически значимые корреляционные связи на высоком уровне значимости. Мы видим, что шкалы «Стратегическое планирование» и «Превентивное преодоление» обладают наиболее сильными прямыми связями со всеми компонентами психологического благополучия. Это свидетельствует об их существенном вкладе в субъективное переживание благополучия у сотрудников данной организации.

Шкалой, обладающей наименьшими корреляционными связями с предметом нашего исследования, является «Проактивное преодоление». Как следует из операционализации данного понятия, процесс постановки важных для человека целей особенно помогает в его личностном росте, что мы и наблюдаем в полученных результатах. Интересные выводы можно сделать относительно последних двух шкал, направленных на поиск поддержки у других людей: у IT-специалистов обращение к непосредственному окружению не лучшим способом сказывается на их автономности, компетентности и даже личностном росте, но зато помогает чувствовать себя приобщенными к коллективу и выстраивать положительные взаимоотношения внутри него.

Выводы и заключение

Существуют различия в выборе стратегий совладания у сотрудников организаций разного профиля, различающихся по половой принадлежности. При этом мужчинам более свойственен выбор проактивного, рефлексивного и превентивного преодоления, а женщинам – поиск инструментальной, эмоциональной поддержки и стратегическое планирование.

Обнаружены различия в выборе стратегий совладания в зависимости от возраста. Более зрелые респонденты производственной компании предпочитают рефлексивное и превентивное преодоление, тогда как более молодые респонденты выбирают проактивное преодоление. Более зрелые

сотрудники IT-компаний опираются на проактивное, рефлексивное, превентивное преодоление и стратегическое планирование. Более молодые сотрудники при преодолении затруднений нуждаются в эмоциональной и инструментальной поддержке.

Было установлено, что между составляющими психологического благополучия и элементами проактивности существуют статистически значимые корреляционные связи на высоком уровне значимости.

На основании результатов эмпирического исследования был предложен комплекс рекомендаций по увеличению и сохранению психологического благополучия в контексте рабочей среды, как самим сотрудникам, так и работодателям. Была разработана специальная программа по развитию личностного потенциала сотрудников в зависимости от специфики организации. Данная программа направлена на повышение адаптивных возможностей сотрудников и развитие их проактивности через расширение коммуникативного потенциала, балансировку процессов целеполагания и целедостижения, расширение института наставничества и непосредственных контактов с руководителем (технология face to face).

Список использованных источников

- Аргайл М. Психология счастья. 2-е изд. СПб., Питер, 2003. 271 с.
- Белинская Е.П., Вечерин А.В. Адаптация диагностического инструментария: опросник «Проактивный копинг» // Социальная психология и общество, 2018. Т. 9. № 3. С. 137-145. doi:10.17759/sps.2018090314
- Горбач Г.А., Панюкова Ю.Г., Панина Е.Н. Проблемы психологического благополучия сотрудников ОВД в условиях профессиональной деятельности // Психопедагогика в правоохранительных органах, 2008. № 3. С. 3-6.
- Дружилов С.А. Профессиональное благополучие человека и психологические аспекты профессиональной адаптации и профессиональных деструкций // Современные научные исследования и инновации, 2016. № 12 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2016/12/76347> (Дата обращения: 06.05.2020).

- Зиновьева Д.М., Юнда, А.В., Долгополова, О.А. Профессиональные детерминанты субъективного благополучия государственных и муниципальных служащих // Социология власти, 2010. № 7. С. 132-140.
- Петраш М.Д. Факторы профессионального развития у взрослых с разным уровнем психологического благополучия // МНИЖ, 2016. № 1-3 (43). С. 87-92.
- Рат Т., Хартер Д. Пять элементов благополучия. М., Альпина Паблишерз, 2011. 146 с.
- Старченкова Е.С. Концепция проактивного совладающего поведения // Вестник СПбГУ, 2009. Сер. 12. Вып. 2. Ч. 1. С. 198-205.
- Шамионов Р.М. Субъективное благополучие личности в профессиональной сфере // Проблемы социальной психологии личности / Сборник. Саратов, Изд-во СГУ, 2008. URL: http://psyjournals.ru/sgu_socialpsy/issue/30341_full.shtml (Дата обращения: 06.05.2020).
- Bakker A.B., Derks D. Positive Occupational Health Psychology / In: S. Leka, J. Houdmont (Eds.). Occupational health psychology: A key text. Oxford, Wiley-Blackwell, 2010. Pp. 194-224.
- Bakker A.B., Oerlemans W.G.M. Subjective well-being in organizations / In: K. Cameron, G. Spreitzer (Eds.). Handbook of Positive Organizational Scholarship. Oxford, Oxford University Press, 2011. Pp. 178-189.
- Ballout H.I. Career success. The effects of human capital, person-environment fit and organizational support // Journal of Managerial Psychology, 2007. Vol. 22. No. 8. P. 741-765.
- Frese M., Fay D. Personal initiative: An Active Performance Concept for Work in the 21st Century / In B.M. Staw, R.I. Sutton (Eds.). Research in Organizational Behavior, 2001. Vol. 23. Pp. 133-187.
- Fuller Jr.B., Marler L. E. Change Driven by Nature: A Meta-Analytic Review of the Proactive Personality Literature // Journal of Vocational Behavior, 2009. Vol. 75. Pp. 329-345.
- Page K.M., Vella-Brodrick D.A. The Working for Wellness Program: RCT of an Employee Well-Being Intervention // Journal of Happiness Studies, 2013. Vol. 14(3). Pp. 1007-1031. doi: 10.1007/s10902-012-9366-y
- Proudfoot J.G., Corr P.J., Guest D.E., Dunn G. Cognitive-behavioral training to change attributional style improves employee well-being, job satisfaction, productivity, and turnover // Personality and Individual Differences, 2009. Vol. 46(2). Pp. 147-153. doi: 10.1016/j.paid.2008.09.018
- Ryff C.D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being // Journal of Personality and Social Psychology, 1989. Vol. 57. Pp. 1069-1081.
- Van Horn J.E., Taris T.W., Schaufeli W.B., Schreurs P.J.G. The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers // Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2004. No. 77. Pp. 365-375.
- Warr P.B. Work, unemployment, and mental health. Oxford, Oxford University Press, 1987.
- Warr P. The measurement of well-being and other aspects of mental health // Journal of Occupational Psychology, 1990. No. 63. Pp. 193-210.

References

- Argail M. Psikhologiya schast'ia [The psychology of happiness]. St. Petersburg, Piter Publ., 2003. 271 p. (In Russian)
- Belinskaia E.P., Vecherin A.V. Adaptatsiya diagnosticheskogo instrumentariia: oprosnik «Proaktivnyi koping» [Adaptation of diagnostic tools: questionnaire "Proactive coping"] // Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo, 2018. Vol. 9. No. 3. Pp. 137-145. doi:10.17759/sps.2018090314 (In Russian)
- Gorbach G.A., Paniukova Iu.G., Panina E.N. Problemy psikhologicheskogo blagopoluchiiia sotrudnikov OVD v usloviakh professional'noi deiatel'nosti [Problems of psychological well-being of police officers in the context of professional activity] // Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh, 2008. No. 3. Pp. 3-6. (In Russian)
- Druzhilov S.A. Professional'noe blagopoluchie cheloveka i psikhologicheskie aspekty professional'noi adaptatsii i professional'nykh destruktivnykh [Professional well-being of a person and psychological aspects of professional adaptation and professional destruction] // Sovremennye nauchnye issledovaniia i innovatsii, 2016. No. 12 [Electronic resource]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2016/12/76347> (Accessed: 06.05.2020). (In Russian)
- Zinov'eva D.M., Iunda, A.V., Dolgoplova, O.A. Professional'nye determinanty sub'ektivnogo blagopoluchiiia gosudarstvennykh i munitsipal'nykh sluzhashchikh [Professional determinants of subjective well-being of state and municipal employees] // Sotsiologiya vlasti, 2010. No. 7. Pp. 132-140. (In Russian)
- Petrash M.D. Faktory professional'nogo razvitiia u vzroslykh s raznym urovnem psikhologicheskogo blagopoluchiiia [Factors of professional development in adults with different levels of psychological well-being] // MNIZh Publ., 2016. No. 1-3 (43). Pp. 87-92. (In Russian)
- Rat T., Kharter D. Piat' elementov blagopoluchiiia [Five elements of well-being]. Moscow, Al'pina Publisherz Publ., 2011. 146 p.
- Starchenkova E.S. Kontseptsiiia proaktivnogo sovladaiushchego povedeniia [The concept of proactive coping behavior] // Vestnik SPbGU, 2009. Ser. 12. Is. 2. Part 1. Pp. 198-205. (In Russian)
- Shamionov R.M. Sub'ektivnoe blagopoluchie lichnosti v professional'noi sfere [Subjective well-being of the individual in the professional sphere] // Problemy sotsial'noi psikhologii lichnosti. Saratov, SGU Publ., 2008. URL: http://psyjournals.ru/sgu_socialpsy/issue/30341_full.shtml (Accessed: 06.05.2020). (In Russian)
- Bakker A.B., Derks D. Positive Occupational Health Psychology / In: S. Leka, J. Houdmont (Eds.). Occupational health psychology: A key text. Oxford, Wiley-Blackwell, 2010. Pp. 194-224.
- Bakker A.B., Oerlemans W.G.M. Subjective well-being in organizations / In: K. Cameron, G. Spreitzer (Eds.). Handbook of Positive Organizational Scholarship. Oxford, Oxford University Press, 2011. Pp. 178-189.
- Ballout H.I. Career success. The effects of human capital, person-environment fit and organizational support // Journal of Managerial Psychology, 2007. Vol. 22. No. 8. P. 741-765.

- Frese M., Fay D. Personal initiative: An Active Performance Concept for Work in the 21st Century / In B.M. Staw, R.I. Sutton (Eds.). Research in Organizational Behavior, 2001. Vol. 23. Pp. 133-187.
- Fuller Jr.B., Marler L. E. Change Driven by Nature: A Meta-Analytic Review of the Proactive Personality Literature // Journal of Vocational Behavior, 2009. Vol. 75. Pp. 329-345.
- Page K.M., Vella-Brodrick D.A. The Working for Wellness Program: RCT of an Employee Well-Being Intervention // Journal of Happiness Studies, 2013. Vol. 14(3). Pp. 1007-1031. doi: 10.1007/s10902-012-9366-y
- Proudfoot J.G., Corr P.J., Guest D.E., Dunn G. Cognitive-behavioral training to change attributional style improves employee well-being, job satisfaction, productivity, and turnover // Personality and Individual Differences, 2009. Vol. 46(2). Pp. 147-153. doi: 10.1016/j.paid.2008.09.018
- Ryff C.D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being // Journal of Personality and Social Psychology, 1989. Vol. 57. Pp. 1069-1081.
- Van Horn J.E., Taris T.W., Schaufeli W.B., Schreurs P.J.G. The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers // Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2004. No. 77. Pp. 365-375.
- Warr P.B. Work, unemployment, and mental health. Oxford, Oxford University Press, 1987.
- Warr P. The measurement of well-being and other aspects of mental health // Journal of Occupational Psychology, 1990. No. 63. Pp. 193-210.