

Факторы профессионального благополучия молодых специалистов в органах государственной власти

Научный руководитель – Климова Анна Викторовна

Клунная Елизавета Александровна

Студент (магистр)

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Факультет социальных наук, Москва, Россия

E-mail: 2174700@mail.ru

В настоящее время как в России, так и по всему миру наблюдается недостаток квалифицированных кадров, рынок труда можно охарактеризовать как рынок кандидата. В данных условиях работодатели всячески стараются привлекать и удерживать талантливых сотрудников. Одним из способов привлечения и удержания работников является процесс создания всех необходимых условий для обеспечения их благополучия. В России активно происходит смена поколений сотрудников: на рынок выходят молодые специалисты, для которых все более актуальной становится значимость в организации нематериальных аспектов труда, поэтому существующие программы благополучия становятся менее востребованными.

Целью исследования является выявление ключевых факторов, оказывающих влияние на профессиональное благополучие молодых специалистов в органах государственной власти.

Для достижения заявленной цели были поставлены следующие задачи исследования:

- 1) Проанализировать теоретические подходы к определению понятия благополучия;
- 2) Определить структурные компоненты понятия благополучия;
- 3) Систематизировать теоретические подходы к определению понятия профессионального благополучия;
- 4) Определить существующие факторы профессионального благополучия сотрудников;
- 5) Определить особенности профессионального благополучия сотрудников органов государственной власти;
- 6) Выявить специфику профессионального благополучия молодых специалистов;
- 7) На основе анкетирования и интервьюирования молодых специалистов органов государственной власти выявить факторы профессионального благополучия.

Объектом исследования является профессиональное благополучие сотрудников в организации, тогда как предмет исследования – факторы, влияющие на уровень профессионального благополучия молодых специалистов в органах государственной власти.

Термин «благополучие» был принят Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) и определен как состояние полного физического, умственного и социального благополучия [3]. Со временем в научном дискурсе сложились четыре основных направления в определении данного понятия: субъективный и объективный подходы (П. Андерсон, Е. Жане-Лопис, К. Купер, Р. М. Шамионов, Т. Хоббс), аффективный и когнитивный (П. Уорра, М. Чмкзентмихайи), гедонистическое и эвдемонистическое направление (А. М. Рикель, А. А. Туниянц, Н. Батырова, Р. М. Райан), практико-ориентированный подход (А. Феррери-Карбнелл, А. Дж. Освальд, Д. У. Эдингтон, Дж. С. Питтс, А. Б. Шульц) [3,7].

В качестве основных структурных компонентов благополучия как академическими исследователями, так и частными консалтинговыми компаниями выделяются физическое благополучие, психологическое благополучие, социальное и профессиональное благополучие [3].

Феномен профессионального благополучия появился в качестве предмета научного исследования в литературе он лишь в конце двадцатого века [4]. На текущий момент сложилось несколько подходов к определению понятия профессионального благополучия: профессиональное благополучие как критерий профессиональной идентичности (Р. М. Шамионов), профессиональное благополучие как процесс, отражающий жизненную деятельность субъекта (М. Ю. Бояркин), профессиональное благополучие как интегральный показатель, включающий ценность и смысл профессиональной деятельности, переживание положительных эмоций, связанных с профессиональной деятельностью индивида, отношение человека к себе как к профессионалу, к профессиональной среде и организационному контексту (Е. В. Бородкина, Е. И. Рут (Туева), Л. И. Августова) [2,6,5].

Среди факторов профессионального благополучия можно выделить внешние факторы, связанные с организационными условиями и внутренние факторы, которые связаны с самоощущением сотрудника в трудовой деятельности [1]:

- внешние факторы: рабочие условия, баланс использования рабочего времени сотрудника, взаимоотношения с коллективом, контроль за работой сотрудника, возможности карьерного роста, заработная плата и вознаграждения [3];
- внутренние факторы: стремление к росту и развитию, чувство автономии, чувство компетентности, удовлетворённость трудом, управляемая рабочая нагрузка, личный контроль над работой, чёткая профессиональная роль, профессиональная идентичность [3, 4].

В результате исследования предполагается сформулировать комплексное понятие профессионального благополучия, систематизировать ключевые факторы, влияющие на профессиональное благополучие молодых специалистов в органах государственной власти, разработать рекомендации для повышения уровня профессионального благополучия молодых специалистов в органах государственной власти.

Источники и литература

- 1) Березовская Р. А. Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований // Психологические исследования. 2018. №9 (45). С. 1-13.
- 2) Бородкина Е. В. К вопросу изучения субъективного благополучия в профессионально педагогической деятельности. Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2012. № 28. С. 31–34.
- 3) Лисовская А. Ю., Кошелева С. В., Соколов Д. Н., Денисов А. Ф. Основные подходы к пониманию благополучия сотрудника: от теории к практике // Организационная психология. 2021. №1 (11). С. 93-112.
- 4) Перинская Н. А. Профессиональная идентичность // Энциклопедия гуманитарных наук. 2018. №2. С. 209-211.
- 5) Рут (Туева) Е. И., Августова Л. И. Профессиональное благополучие сотрудников коммерческих организаций: критерии и методика оценки // Санкт-Петербургский государственный университет. 2017. №5. С. 72-78.

- 6) Шамионов Р. М. Субъективное благополучие личности: психологическая картина и факторы. Саратов: Саратов. Университет. 2008. 296 с.
- 7) Alartartseva E., Barysheva G. Well-being: subjective and objective aspects // Procedia - Social and Behavioral Sciences. 2015. P. 36-42.