

**Вовлеченность в работу и психологическое благополучие специалистов по управлению персоналом**

**Научный руководитель – Качина Анастасия Александровна**

***Баскакова Виктория Ивановна***

*Студент (специалист)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Москва, Россия

*E-mail: bvi525@yandex.ru*

В последнее время наблюдается интерес к позитивной психологии. Исследователи рассматривают вопрос о том, как человек противостоит стрессу, сохраняет свое благополучие и при этом остается эффективным на рабочем месте. Целью исследования является выявление личностных и организационных условий, которые влияют на психологическое благополучие специалистов, рост вовлеченности в работу и повышение эффективности деятельности.

Вовлеченность определяется как продолжительное, положительное состояние, связанное с работой, которое характеризуется энергичностью (бодростью), энтузиазмом (преданностью) и поглощенностью деятельностью [9,12]. Вовлеченность в работу является тем феноменом, который помогает не только противостоять неблагоприятным условиям среды, но и способствовать накоплению личностных ресурсов в процессе деятельности.

В ряде исследований были выявлены взаимосвязи вовлеченности в работу и высокой производительности труда [5], приверженности организации [8] и удовлетворенности трудом [4]. Также вовлеченность в работу положительно связана с психическим и психосоматическим здоровьем, уверенностью сотрудников в собственных силах [13]. Поэтому, мы предполагаем, что вовлеченность является важным индивидуальным ресурсом, который помогает сохранить эффективность деятельности и психологическое благополучие личности, несмотря на трудности.

Такая личностная диспозиция как жизнестойкость является личностным ресурсом, который помогает человеку сделать шаг в сторону неопределенности, предполагает получение нового опыта, расширяет возможности личности, открывает перспективу для развития. Жизнестойкость включает в себя три компонента: вовлеченность, контроль и принятие риска [11]. Человек с высоким уровнем жизнестойкости сможет быстро адаптироваться, при этом не теряя ощущение благополучия [1,2]. Жизнестойкость помогает сохранить эмоциональную стабильность и эффективность в усложняющемся контексте жизненной среды, рассматривать возникающие трудности как источник личностного роста и развития [4]. Мы предполагаем, что выраженный уровень жизнестойкости будет способствовать формированию и сохранению психологического благополучия личности, а также иметь положительную связь с высоким уровнем вовлеченности в работу.

**Целью** данного исследования является анализ связи вовлеченности в работу и психологического благополучия специалистов по управлению персоналом.

**Объект исследования:** вовлеченность в работу профессионалов.

**Предмет исследования:** особенности взаимосвязи вовлеченности в работу и психологического благополучия специалистов по управлению персоналом.

**Основная гипотеза исследования:** высокая вовлеченность в работу профессионала связана с высоким уровнем психологического благополучия (в частности, по компонентам: автономия, управление средой, личностный рост) и низким уровнем профессионального выгорания.

Частные гипотезы исследования:

1. Высокий уровень вовлеченности в работу будет связан с выраженным уровнем жизнестойкости.
2. Высокий уровень вовлеченности в работу будет связан с низким уровнем профессионального выгорания.
3. Высокий уровень жизнестойкости будет связан с низким уровнем профессионального выгорания.
4. Высокий уровень жизнестойкости будет связан с такими аспектами психологического благополучия как автономия, управление средой, личностный рост.

**Задачи эмпирического исследования:**

1. Анализ уровня вовлеченности и психологического благополучия специалистов по управлению персоналом.
2. Анализ взаимосвязи личностных ресурсов (жизнестойкости и вовлеченности в работу) и психологического благополучия HR-специалистов.

**Методики исследования:** для реализации цели и проверки выдвинутой гипотезы нами было проведено эмпирическое исследование, направленное на анализ взаимосвязи вовлеченности в работу и психологического благополучия профессионалов. В диагностический пакет исследования были включены следующие методики:

- 1) Опросник вовлечённости UWES [11] (в адаптации [3]);
- 2) Тест жизнестойкости С. Мадди (короткая версия, [6]);
- 3) Шкала психологического благополучия К.Рифф (в адаптации [10])
- 4) Опросник «Профессиональное выгорание» (в адаптации [7]).

**Выборка:** в исследовании принимают участие специалисты по управлению персоналом.

На докладе будут представлены результаты эмпирического исследования, посвященного анализу вовлеченности в работу и психологического благополучия специалистов по управлению персоналом. Полученные в работе результаты помогут выявить детерминирующие психологическое благополучие факторы и роль вовлеченности в работу для личности профессионала.

### Источники и литература

- 1) Богомаз С. А., Баланев Д. Ю. Жизнестойкость как компонент инновационного потенциала человека //Сибирский психологический журнал. – 2009. – №. 32.
- 2) Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. - СПб.: Питер, 2005. - 336 с.
- 3) Кутузова Д. А. Организация деятельности и стиль саморегуляции как факторы профессионального выгорания педагога-психолога //дисс. канд. псих. наук. – 2006.
- 4) Мандрикова Е. Ю., Горбунова А. А. Взаимосвязь увлеченности работой, личностных ресурсов и удовлетворенности трудом сотрудников //Организационная психология. – 2012. – Т. 2. – №. 4.

- 5) Нагибина н. И. Эволюция корпоративных мероприятий: формирование вовлеченности персонала для повышения hr эффективности //educatio. – 2015. – №. 8 (15)-3.
- 6) Осин Е. Н., Рассказова Е. И. Краткая версия теста жизнестойкости: психометрические характеристики и применение в организационном контексте //Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 2013. – №. 2.
- 7) Старченкова Е., Водопьянова Н. Синдром выгорания //М.: Питер Пресс. – 2009.
- 8) Хитрин С. И. Идентификация как фактор организационной приверженности //Омский научный вестник. – 2009. – №. 1-75.)
- 9) Шауфели В., Дийкстра П., Иванова Т. Увлеченность работой: Как научиться любить свою работу и получать от нее удовольствие //М.: Когито-центр. – 2015.
- 10) Шевеленкова Т. Д., Фесенко П. П. Концепция психологического благополучия личности и методика его исследования //Новые теоретико-методологические подходы к исследованию в клинической психологии: Сборник статей/под ред. ТД Шевеленковой. М.: Левъ. – 2013. – С. 9-51.
- 11) Maddi S. R. Hardiness: The courage to grow from stresses //The Journal of Positive Psychology. – 2006. – Т. 1. – №. 3. – С. 160-168.
- 12) Schaufeli W. B., Bakker A. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study //Journal of organizational Behavior. – 2004. – Т. 25. – №. 3. – С. 293-315.
- 13) Schaufeli W. B., Bakker A. B., Salanova M. The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study //Educational and psychological measurement. – 2006. – Т. 66. – №. 4. – С. 701-716.