

Рахиммирзаев Санжар Ботурович

кандидат психологических наук PhD,

доцент кафедры психологии Факультета социальных наук
Национального Университета Узбекистана им. М.Улугбека

sanjar-rah@list.ru,

ID ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-0151-2175>

МОДЕЛИ БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКОВ: АКАДЕМИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ И КОРПОРАТИВНЫЕ ПРАКТИКИ

Аннотация. В статье рассматриваются академические и корпоративные модели благополучия сотрудников, обосновывается необходимость системного подхода к их классификации и сравнительному анализу. Представлены ключевые особенности и структурные компоненты таких моделей, как PERMA, Gallup, JD-R, SPIRE и модели Willis Towers Watson, а также обозначены их достоинства и ограничения.

Ключевые слова: благополучие сотрудников, академические модели, корпоративные практики, модель PERMA, модель Gallup, модель JD-R, модель SPIRE, организационная психология, трудовые ресурсы, адаптация моделей, субъективное благополучие, HR-стратегии.

XODIMLAR FAROVONLIGI MODELLARI: AKADEMIK ASOSLAR VA KORPORATIV AMALIYOTLAR

Annotatsiya. Maqolada xodimlar farovonligining akademik va korporativ modellari ko'rib chiqiladi, ularni tasniflash va taqqoslovchi tahlil qilishda tizimli yondashuv zarurligi asoslanadi. PERMA, Gallup, JD-R, SPIRE va Willis Towers Watson modellarining asosiy xususiyatlari hamda tarkibiy komponentlari bayon qilinadi, shuningdek, ularning afzalliklari va cheklovlari ko'rsatiladi.

Kalit so'zlar: xodimlar farovonligi, akademik modellar, korporativ amaliyotlar, PERMA modeli, Gallup modeli, JD-R modeli, SPIRE modeli, tashkilot psixologiyasi, mehnat resurslari, modellarni moslashtirish, sub'ektiv farovonlik, HR-strategiyalar.

EMPLOYEE WELL-BEING MODELS: ACADEMIC FOUNDATIONS AND CORPORATE PRACTICES

Annotation. The article examines academic and corporate models of employee well-being, substantiating the need for a systematic approach to their classification and comparative analysis. It presents the key features and structural components of models such as PERMA, Gallup, JD-R, SPIRE, and the Willis Towers Watson model, highlighting their strengths and limitations.

Keywords: employee well-being, academic models, corporate practices, PERMA model, Gallup model, JD-R model, SPIRE model, organizational psychology, labor resources, model adaptation, subjective well-being, HR strategies.

Введение. В современном организационном контексте стремительное развитие бизнеса, рост требований к персоналу и актуализация человеческого капитала обусловили потребность в системном понимании феномена благополучия сотрудников. Существуют разнообразные академические и корпоративные модели, описывающие структуру и содержание благополучия, каждая из которых отражает определённые методологические акценты и прикладные цели. Академические модели опираются на результаты научных исследований и акцентируют внимание на теоретической обоснованности и эмпирической проверке конструкта, в то время как корпоративные - преимущественно ориентированы на практическое применение в HR-стратегиях, направленных на повышение эффективности и устойчивости трудовых ресурсов. В данной статье предпринимается попытка систематизации и сравнительного анализа наиболее известных моделей благополучия с целью выявления их достоинств, ограничений и потенциала для последующей адаптации в условиях современных организаций.

Анализ литературы. Среди академических подходов к изучению благополучия сотрудников значительное внимание привлекает модель пяти элементов благополучия, разработанная

американскими исследователями Дж. Хартером и Т. Ратом. Главной целью её создания было выделение универсальных составляющих субъективного благополучия, которые остаются актуальными вне зависимости от культурной среды, возраста или социального статуса индивида. Основу для разработки модели составили масштабные социологические исследования, стандартизированные интервью и статистический анализ взаимосвязей между уровнем удовлетворённости жизнью и различными сферами активности человека [12]. Модель «Gallup» включает пять ключевых и взаимосвязанных, но в то же время автономных компонентов: профессиональное (карьерное) благополучие, социальное взаимодействие, финансовая стабильность, физическое здоровье и участие в жизни общества [3]. Однако, несмотря на её широкую известность и применение, модель не лишена недостатков. В частности, она критикуется за излишнюю обобщённость категорий и недостаточную проработанность психометрических критериев, затрудняющую точную диагностику. Кроме того, не всегда удаётся чётко разграничить объективные и субъективные аспекты благополучия - так, восприятие финансового положения может существенно варьироваться в зависимости от культурных норм и индивидуальных ожиданий [13].

В рамках следующей академической модели благополучия сотрудников можно выделить модель «PERMA» (P - positive emotion – позитивные эмоции, E – engagement – вовлечённость, R – relationships – отношения, M – meaning – смысл, A – accomplishment – достижения), предложенная американским психологом М.Э. Селигманом - одним из основоположников позитивной психологии. Цель данной модели заключалась в формировании научно аргументированной теории психологического благополучия, ориентированной не только на преодоление негативных состояний, но и на развитие внутренних ресурсов, удовлетворённости жизнью и личностного роста [4]. Модель опирается на пять универсальных составляющих субъективного благополучия, каждая из которых может быть оценена и развита отдельно: позитивные эмоции, вовлечённость, конструктивные социальные связи, наличие смысла жизни и стремление к достижению целей [15]. Вместе с тем, несмотря на её распространённость и успешное внедрение в практику, модель подвергается ряду обоснованной критики. Так, она излишне акцентирует внимание на внутренних субъективных переживаниях, упуская влияние макросоциальных, экономических и культурных условий. Кроме того, отмечаются размытые границы между отдельными компонентами, в частности, между вовлечённостью и достижениями, что осложняет их точную диагностику. Также модель недостаточно учитывает роль негативных эмоций и жизненных трудностей, способствующих развитию устойчивости. Наконец, универсальность модели ставится под сомнение, поскольку она была создана на базе западной выборки, и её применение в других культурных контекстах требует адаптации и эмпирической проверки [10].

Следующей академической модели благополучия сотрудников целесообразно выделить модель требований-ресурсов (JD-R, т.е. Job Demands-Resources model, перевод с английского языка - Требования к работе - Ресурсы). Целью разработки было построение универсальной теоретической рамки, объясняющей, каким образом рабочие условия (требования и ресурсы) влияют на мотивацию сотрудников, их благополучие и производительность. Модель включает два ключевых структурных компонента: рабочие требования - аспекты работы, требующие постоянных физических, эмоциональных и психологических усилий, которые связаны с затратами ресурсов (например, высокая нагрузка, давление времени, эмоциональное напряжение, сменные графики, переработки); рабочие ресурсы - физические, социальные, организационные и психологические ресурсы, которые помогают достигать рабочих целей, снижать требования и стимулировать рост и развитие (например, автономия, социальная поддержка, возможности для обучения, обратная связь) [9]. Вместе с тем, основные недостатки модели «JD-R» связаны с её высокой степенью обобщённости. Поскольку модель универсальна, она не всегда отражает специфические особенности конкретных профессий, что требует индивидуальной адаптации под каждую организацию. Также модель не указывает, какие именно ресурсы являются наиболее эффективными в тех или иных условиях: это делает её менее конкретной в прикладных рекомендациях. Кроме того, критики указывают на то, что модель «JD-R» слабо учитывает влияние личностных характеристик работников (например, уровень самоофективности или устойчивости), что ограничивает её объяснительную силу в контексте индивидуальных различий [14].

В качестве очередной модели целесообразно выделить интегративную академическую модель благополучия автором которой является российский психолог А.А. Лисовской. Она была разработана с целью объединения различных подходов к пониманию и измерению благополучия, включая субъективные и объективные, аффективные и когнитивные, гедонистические и

эвдемонистические аспекты. Модель включает четыре типа классификаций индикаторов благополучия: удовольствие и возбуждение, депрессия и энтузиазм, вызов и навыки, энергия и идентификация [2]. Вместе с тем, среди недостатков модели можно отметить её высокую степень обобщённости, что может затруднять её применение в конкретных практических ситуациях. Кроме того, модель требует дальнейшей эмпирической верификации и адаптации к различным культурным и социальным контекстам [1].

В рамках корпоративной модели благополучия сотрудников можно выделить модель четырёх сфер благополучия «Willis Towers Watson». Целью создания модели является предоставление организациям структурированного подхода к поддержке и улучшению благополучия сотрудников. Модель включает четыре взаимосвязанные сферы: физическое благополучие, эмоциональное благополучие, финансовое благополучие, социальное благополучие [5]. Несмотря на свою универсальность модель не лишена недостатков. Она может сталкиваться с трудностями при адаптации к специфическим культурным и организационным контекстам. Кроме того, успешная реализация модели требует значительных ресурсов и поддержки со стороны руководства, что может быть затруднительно для некоторых организаций. Также существует риск формального внедрения модели без реальных изменений в корпоративной культуре, что снижает её эффективность [11].

Из наиболее популярных корпоративных моделей благополучия сотрудников целесообразно выделить модель «SPIRE» (S - spiritual well-being, т.е. духовное благополучие, P - physical well-being, т.е. физическое благополучие, I - intellectual well-being, т.е. интеллектуальное благополучие, R - relational well-being, т.е. межличностное благополучие, E - emotional well-being, т.е. эмоциональное благополучие). Она была разработана израильско-американским психологом и философом Т. Бен-Шахаром специалистом в области позитивной психологии. Цель разработки «SPIRE» заключалась в создании интегративной модели благополучия, ориентированной на все аспекты человеческой жизни, а не только на психологическое или физическое состояние [6, 7]. Среди недостатков модели «SPIRE» можно выделить её ненаучный характер, т.е. модель не имеет строгой эмпирической верификации и не разрабатывалась как академическая теория. Компоненты «SPIRE» не всегда операционализированы, что затрудняет их количественное измерение в научных исследованиях. Также модель может показаться избыточной для применения в узкоспециализированных корпоративных условиях, поскольку она фокусируется на личностной и духовной трансформации. «SPIRE» критикуется за субъективность и обобщённость, а также за то, что её эффективность зависит от личной мотивации пользователя, а не от системных изменений в организационной среде [8].

Выводы. Проведённый анализ академических и корпоративных моделей благополучия сотрудников позволяет утверждать, что каждая из них предлагает уникальный подход к пониманию и структурированию феномена благополучия в профессиональной среде. Академические модели (PERMA, Gallup, JD-R и др.) базируются на теоретически выверенных конструктах и эмпирических данных, что обеспечивает их научную достоверность и применимость в исследованиях. Однако они часто страдают от ограниченной культурной универсальности и недостаточной операционализации отдельных компонентов. Корпоративные модели (SPIRE, Willis Towers Watson) демонстрируют высокую ориентированность на практику и позволяют внедрять конкретные HR-стратегии, но при этом нередко лишены строгой научной обоснованности и подвержены риску формального применения. В совокупности рассмотренные модели подчеркивают необходимость интегративного подхода, сочетающего научную верификацию и практическую применимость, особенно в условиях глобализированных, мультикультурных и постоянно меняющихся рабочих реалий. Для повышения эффективности программ по поддержанию и развитию благополучия сотрудников целесообразно адаптировать модели с учётом культурного контекста, профессиональной специфики и организационной среды.

Использованной литературы

1. Качина А.А. Профессиональное благополучие специалистов сферы информационных технологий. // Организационная психология. - 2024. - Т.14, №1. - С. 134-157.
2. Лисовская А.А. Основные подходы к пониманию благополучия сотрудника. // Организационная психология. - 2021. - Т.11, №1. - С. 93-112.
3. Рат Т., Хартер Дж. Благополучие. Пять важнейших элементов / Т. Рат, Дж. Хартер. пер. с англ. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. - 240 с.

4. Селигман М.Э. Процветание: новый взгляд на счастье и благополучие. / М.Э. Селигман. пер. с англ. А.С. Черногоровой. - М.: Альпина Паблишер, 2012. - 320 с.
5. Ball J. 6 steps to ensure employee well-being in your company. // World Economic Forum. - 2019. - Vol. 12. - P. 167-170.
6. Ben-Shahar T. The Pursuit of Perfect: How to stop chasing perfection and start living a richer, happier life. - New York: McGraw-Hill, 2009. - 224 p.
7. Ben-Shahar T., Avrahami A. Happier, no matter what: cultivating hope, resilience, and purpose in hard times. - New York: Sounds True, 2021. - 176 p.
8. Bhaimiya S. How to be happier without chasing happiness. // Business Insider. - 2021. - Vol. 8. - P. 122-126.
9. Demerouti E., Bakker A.B., Nachreiner F., Schaufeli W.B. The job demands-resources model of burnout. // Journal of Applied Psychology. - 2001. - Vol.86, №3. - P. 499-512.
10. Goodman F. R., Disabato D.J., Kashdan T.B., Kaufman S.B. Measuring well-being: A comparison of subjective well-being and PERMA. // The Journal of Positive Psychology. - 2017. - T.12, №2. - C. 162-172.
11. Kozen K. Employers prioritise health while employees want financial support. // Healthcare & Protection. - 2024. - Vol. 5. - P. 231-236.
12. Rath T., Harter J. Wellbeing: The Five Essential Elements / Tom Rath, James K. Harter. – New York: Gallup Press, 2010. - 229 p.
13. Rula E.Y., et al. The Well-Being 5: Development and Validation of a Diagnostic Instrument to Improve Population Well-Being. // Population Health Management. - 2014. - vol.17, no.6. - pp. 357-365.
14. Schaufeli W.B., Taris T.W. A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. // Bridging Occupational, Organizational and Public Health / Ed. G.F. Bauer, O. Hämmig. - Dordrecht: Springer, 2014. - P. 43-68.
15. Seligman M.E. Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being. - New York: Free Press, 2011. - 368 p.