

поддерживать их. Это новое поколение пап и мам, сверхзагруженных, стремящихся к карьерному росту и удовлетворению личных амбиций, пытающихся найти золотую середину между успешной карьерой и «образцовым родительством».

### Список использованной литературы

1. Прохорова, А. А. Зарубежные исследования сверхвключенного типа родительства («overparenting») [Электронный ресурс] / А. А. Прохорова // *Соврем. зарубеж. психология*. – 2019. – Т. 8, № 4. – С. 16–24. – Режим доступа: <https://doi.org/10.17759/jmfp.2019080402>.
2. Игошев, К. Е. Семья, дети, школа / К. Е. Игошев, Г. М. Миньковский. – М. : Юрид. лит., 1989. – 448 с.
3. Михайлова, Я. Я. Научное родительство? Что волнует родителей и какими источниками информации они пользуются [Электронный ресурс] / Я. Я. Михайлова, Е. В. Сивак // *Вопр. образования / Educational Studies Moscow*. – 2018. – № 2. – С. 8–25.

**Н. А. ОКУЛИЧ, М. О. ЧУЧЕЛИТЕ**

Беларусь, Брест, БрГУ имени А. С. Пушкина

### ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ЛОЯЛЬНОСТИ К ОРГАНИЗАЦИИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ

В век активного развития бизнеса практически каждая компания сталкивается с вопросами поиска работников, их адаптации и повышения эффективности работы. Однако сопутствующими этому процессу может быть текучка кадров, сложности с поиском подходящего кандидата. И даже несмотря на развитие информационных технологий, персонал все еще остается основным ресурсом компании и тем самым источником преимуществ среди конкурентов. Именно поэтому при изучении отношений между руководителем и коллективом часто касаются вопроса лояльности.

Лояльность (преданность, приверженность, благонадежность) можно определить как результат процесса идентификации, отождествления сотрудника с требованиями, которые в контексте ценностей данной организации составляют идеальный образ работника с точки зрения руководства и персонала.

Основными признаками лояльности сотрудника являются наличие определенных, официально не зафиксированных обязательств, соответствующих целям и интересам организации, а также добровольное соблюдение

этих обязательств без внешнего давления. Последнее проявляется в ожиданиях и установках работников, особенностях их рабочего поведения: лояльные сотрудники нацелены на максимальное достижение целей компании, проявление инициативы и самообразование. Следовательно, оценить лояльность персонала к организации позволяет измерение величины личного вклада каждого работника в достижение целей компании.

В контексте изложенного выше особого внимания заслуживает вопрос о детерминации лояльности и ее видах. Зарубежные исследователи Дж. Мейер, Н. Аллен по критериям «эмоциональная привязанность», «ощущение обязательств» и «цена ухода» разработали следующую типологию лояльности сотрудников:

- 1) аффективная (работник на самом деле ценит свою компанию и искренне рад работать в ней; выражена вовлеченность, привязанность);
- 2) продолженная, или расчетная (сотрудник работает, чтобы избежать денежных убытков, потери статуса в компании или связи с коллегами);
- 3) нормативная (работник не меняет место работы, поскольку в соответствии со своими моральными убеждениями испытывает чувство долга перед компанией).

Российские исследователи М. Магур, М. Курбатов предлагают свою типологию лояльности сотрудников к организации:

- истинная лояльность (максимальное доверие компании без выдвижения каких-либо условий со стороны сотрудника);
- прагматическая лояльность (степень лояльности как результат взвешивания работником того, что он привносит в компанию и что получает взамен);
- вынужденная лояльность (сотрудник сохраняет лояльность организации, поскольку пока не имеет возможности найти другое место работы).

Итак, тип и степень лояльности сотрудника к организации тесно связаны с рядом факторов: успешность предприятия, степень реализации личных целей сотрудника (высокий уровень заработной платы, продвижение по карьерной лестнице, эмоциональное вознаграждение, ощущение значимости в фирме и т. п.), стратегические преимущества и возможности компании в условиях нестабильности среды (адаптационные способности организации с точки зрения кадрового потенциала, возможностей создания организационного механизма самообучения внутри компании, применения инструментов внутреннего маркетинга) и др.

Отметим, что наиболее ярко лояльность сотрудников проявляется в трудных, кризисных ситуациях, с которыми сталкивается организация. Именно в таких ситуациях проявляется готовность сотрудника защищать интересы компании, восприятие им сложностей как вызова, отношение к соблюдению норм и правил и другие показатели лояльности. При этом

устойчивость организации перед лицом внешних (и внутренних) вызовов будет определяться исходным уровнем лояльности сотрудников.

На основе вышеизложенного мы предполагаем, что лояльность сотрудников зависит от степени их психологического здоровья.

Психологическое здоровье, согласно И. В. Дубровиной, – это совокупность личностных характеристик, являющихся предпосылками стрессоустойчивости, социальной адаптации, успешной самореализации. Многие русскоязычные исследователи (Т. В. Башкирева, В. И. Ильичева, Е. Р. Калитиевская, О. В. Хухлаева и др.) основной характеристикой психологического здоровья выделяют способность человека адаптироваться к быстро изменяющейся окружающей действительности и поддерживать баланс между личностью и социумом. Зарубежные исследователи (А. Маслоу, Г. Олпорт, А. Эллис и др.) указывают на такие критерии психологически здорового человека, как самопринятие, гибкость, социальный интерес и наличие определенной системы ценностей как основы самоуправления, ответственности.

Следовательно, именно способность гармонично соединять личное и общественное в процессе осуществления деятельности, самореализовываться и проявлять общественный интерес выступает условием эффективной адаптации личности к нестабильным условиям существования и показателем ее психологического здоровья. В свою очередь, лояльность к организации является своего рода социально-психологической установкой сотрудника и включает в себя корректное, уважительное отношение работника к руководству, осознанное выполнение им своей работы в соответствии с обязательствами, правилами и нормами данной организации, а также поддержание существующих правил и норм (в том числе негласных) в деловом и межличностном общении. Перечисленные компоненты лояльности соотносятся с указанными выше показателями психологического здоровья (самоуправление, социальный интерес, ответственность и др.).

Поскольку в трудной, стрессовой ситуации от сотрудников организации требуется мобилизация сил, адекватная оценка ситуации и соответствующее ей реагирование (проявление лояльности к организации как обеспечение ее устойчивости), то одним из необходимых требований к работнику выступает высокий уровень его психологического здоровья, определяющий способность к эффективному адаптивному поведению.

Мы считаем, что существует взаимосвязь между типом лояльности сотрудника к организации и уровнем его психологического здоровья. На наш взгляд, чем выше уровень психологического здоровья сотрудника, тем в большей степени у него выражена истинная лояльность. С целью проверки выдвинутой гипотезы нами запланировано эмпирическое исследование.

### Список использованной литературы

1. Миргалеева, А. И. Лояльность и преданность персонала / А. И. Миргалеева // Междунар. науч.-исслед. журн. – 2013. – № 6. – С. 63–66.
2. Демушина, О. Н. Лояльность персонала и факторы ее формирования / О. Н. Демушина // Азимут науч. исследований: педагогика и психология. – 2015. – № 2. – С. 133–136.
3. Иванова, Н. Е. Лояльность персонала как феномен / Н. Е. Иванова // Науч. вестн. Южного ин-та менеджмента. – 2019. – № 2. – С. 23–28.
4. Тащи, К. В. Организационная культура и совладающее поведение работника / К. В. Тащи // Науч. труды Моск. гуманитар. ун-та. – 2016. – № 2. – С. 1–12.
5. Шерешкова, Е. А. Проблема формирования психологического здоровья у детей и юношей в психолого-педагогических исследованиях / Е. А. Шерешкова, О. А. Середкина // Вестн. Шадрин. гос. пед. ун-та. – 2018. – № 1 (37). – С. 123–131.

**Л. А. ОНУФРИЕВА, О. Б. ВЕРЕГА**

Украина, Каменец-Подольский, КПНУ имени Ивана Огиенко

### **ЛИЧНОСТНЫЙ РЕСУРС В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИОНОМИЧЕСКИХ ПРОФЕССИЙ**

На фоне трансформационных процессов современного общества личность постоянно находится в эмоционально насыщенных ситуациях и испытывает влияние стрессогенных факторов. Это нарушает ее равновесие и влечет за собой физическое и психическое истощение, а также деструктивные изменения в эмоциональной сфере личности, которые приводят к нарушению ее взаимодействия с внешним миром, деструкции поведения, развитию нежелательных психологических состояний. Поэтому незаурядную актуальность приобретает исследование копинг-стратегий личности, т. е. использование внутреннего регулятивного механизма поведения для управления собой. Проблема психической напряженности как состояние личности возникла в связи с развитием научно-технического прогресса и изменениями в содержании и структуре человеческой деятельности, повышением роли человеческого фактора в общественном производстве и управлении, а также в связи с необходимостью получения научных знаний о резервах человеческой психики в целях использования ее обществом.

Психическое состояние человека в каждый конкретный момент деятельности выступает не просто как сумма тех либо других частей психики, а как единая структура, определяемая целостностью личности. Это дало