

**AWARENESS OF RESIDENTS OF THE TVER REGION
ABOUT THE POSSIBILITIES OF ELECTRONIC COMMUNICATIONS
ON THE INTERNET BETWEEN AUTHORITIES AND THE POPULATION**

A.V. Vaisburg

Tver State Technical University, Tver

***Abstract.** The main directions of digitalization of Internet communications of government structures and society are described. Statistical new data on users of the unified portal of state and municipal services are analyzed. The results of an applied sociological study conducted with the assistance of the Public Chamber of the Tver region in 2022 and designed to identify the level of awareness of various categories of citizens of the Russian Federation about the role of the Internet in the development of civil society and dialogue between the population and the authorities are presented. The results of this study are presented, in particular, Internet communication channels known to residents that contribute to increasing publicity and building a civil society are identified.*

***Keywords:** Network, Internet, awareness, communication channels, the population of the Tver region.*

Об авторе:

ВАЙСБУРГ Александра Владимировна – кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры социологии и социальных технологий, Тверской государственной технической университет, Тверь, Россия; e-mail: lassie1@inbox.ru

About the author:

VAISBURG Alexandra Vladimirovna – candidate of sociological sciences, associate professor, associate professor of the department of sociology and social technologies, Tver State Technical University, Tver, Russia; e-mail: lassie1@inbox.ru

УДК 159.964.2:658.3

**УВЛЕЧЕННОСТЬ РАБОТОЙ КАК ПРЕДИКТОР
ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ
У СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

О.Ф. Гефеле

Тверской государственной технической университет, г. Тверь

© Гефеле О.Ф., 2023

DOI: 10.46573/2409-1391-2023-3-42-47

***Аннотация.** Указана значимость исследований феномена увлеченности работой сотрудниками организации. Проведен теоретический анализ изучения проявлений увлеченности работой. Внимание акцентировано на том, что она может изменять психоэмоциональное состояние сотрудников, в связи с чем ее рассматривают как личностный конструкт, способствовавший формированию психологического благополучия. Описана модель В. Шауфели и А. Беккера, в которой проведено*

сравнение феноменов «увлеченностью работой» и «профессиональное выгорание». Кроме того, отмечены сходство и различие увлеченности работой и трудоголизма как формы организационного поведения. При этом подчеркнута, что увлеченность работой является позитивным состоянием, которое испытывает сотрудник при выполнении профессиональной деятельности.

Ключевые слова: *увлеченность работой, профессиональное выгорание, личностный конструкт, психологическое благополучие, позитивное состояние.*

Актуальность исследования обусловлена тем, что в современных организациях разного типа психологическое благополучие как критерий состояния психологического здоровья является значимым. Сейчас в научном мире ведется множество дискуссий об изменчивом характере предикторов этого благополучия, таких как увлеченность работой и профессиональное выгорание. Причем рассматриваемое нами явление трактуют как позитивное состояние, влияющее на чувство преуспевания, складывающееся у сотрудников организации при выполнении профессиональной деятельности. Противоположным явлением можно считать профессиональное выгорание как деструктивное состояние, мешающее развитию ощущения благополучия.

Каждый работник обладает определенным набором личностных ресурсов, представляющих собой комплекс отдельных индивидуально-типологических характеристик и помогающих ему испытывать увлеченность работой и удовлетворенность трудом (наличие последних говорит о полном психологическом комфорте организационной среды, в которой находятся сотрудники). В связи с тем, что указанное благополучие формируется под влиянием различных факторов и недостаточной разработанности данного вопроса (а именно увлеченности работой), в настоящий момент усиливается научный интерес к проблеме личностных ресурсов (жизнестойкости, я-концепции, мотивации, самоконтроля, ценностей, самоактуализации), детерминирующих формирование психологического благополучия. Наряду с этим, увлеченность работой, позволяющая сотруднику на психоэмоциональном уровне испытывать удовольствие, выступает в качестве предиктора, который в дальнейшем может привести к повышению производительности и качества труда.

Теоретический обзор. В современной психологической науке уделяют особое внимание положительным рабочим состояниям, благотворно воздействующим не только на общее психоэмоциональное самочувствие, но и прежде всего на психологическое благополучие сотрудников, играющее огромную роль при выполнении профессиональной деятельности. Увлеченность работой как предиктор этого благополучия представляет собой одно из таких состояний, которое сотрудник может испытывать на рабочем месте при реализации указанной деятельности. Причем хотелось бы отметить, что разбираемая нами увлеченность включает в себя такие факторы, как подход к выполнению профессиональной деятельности, выбор принятия решений, доля участия в организационных процессах [4; 7; 10].

В. Шауфели и А. Беккер выделяют два способа определять понятие «увлеченность работой». При первом ее рассматривают как отношение к условиям трудовой деятельности или трудовым ресурсам. При втором увлеченность работой воспринимают как интеграцию традиционных концептов аффективной лояльности (эмоциональной привязанности к организации (например, «проработал больше половины жизни»)), лояльности постоянства (готовность оставаться в этой же организации еще на неопределенный промежуток времени) и экстраролевого

поведения, направленного на волонтерское отношение к функционированию всей компании [19; 20; 21, с. 48].

Увлеченность работой представляет собой конструкт, базирующийся на одном из двух подходов. Согласно первому увлеченность работой можно рассматривать как противоположность феномену «профессиональное выгорание», для которой типичен положительный вектор. Так, сотрудники, любящие свою работу, в отличие от сотрудников, которые чувствуют обозначенное выгорание, более эффективны и сильнее вовлечены в деятельность организации. При втором подходе указанный конструкт представляет собой стойкое позитивное и приносящее удовлетворение состояние, которое связано с профессиональной деятельностью и которое проявляется в энергичности (бодрости), энтузиазме (преданности) и поглощенности работой [7; 9; 11]. Недостаток такого подхода заключается в том, что в его рамках увлеченность работой и «профессиональное выгорание» можно измерить одним инструментом [2; 6].

Анализ многочисленных исследований увлеченности и «профессионального выгорания» показывает, что существует биполярность шкал (от шкалы активации (энергичность – истощение) до шкалы идентификации с работой (энтузиазм – цинизм)) и что увлеченность и «выгорание» не всегда «отрицательны» (например «выгореть» могут и слишком увлеченные сотрудники) [14–16]. Кроме того, увлеченность работой можно считать личностным конструктом (настойчивостью, стремлением выполнить работу до конца, жизнестойкостью), в отличие от выгорания, которое является отражением личностных свойств, являющихся базисом для формирования профессиональных умений сотрудников (например, избегать конфликтных ситуаций, создавать благоприятную психологическую атмосферу и т. п.) [11]. По мнению В. Шауфели и А. Беккера, «выгорание» и увлеченность работой – разнонаправленные феномены. Ряд ученых рассмотрел мотивационную модель увлеченности работой [19; 20; 21, с. 39], согласно которой у увлеченности есть три аспекта. С одной стороны, ее показателем можно считать активность как величину психической устойчивости при выполнении профессиональной деятельности, с другой – как параметр психологической причастности к работе, с третьей – как сосредоточенность на выполняемой профессиональной деятельности, которая в итоге может привести к искаженному восприятию времени и, как следствие, к потере способности выйти из такого состояния.

Увлеченность работой в плане длительности является достаточно устойчивым состоянием. Однако есть исследования, подчеркивающие нестабильные характеристики увлеченности краткосрочного характера, что объясняется феноменом флуктуации, причем колебания зависят от стажа работы, личностных черт и т. п. [4; 7; 9].

Предпосылками образования увлеченности работой могут быть разнообразные явления, такие как «самоэффективность», которая может выступать в роли предпосылки и одновременно стать следствием; функциональная социальная стратегия, приводящая к формированию высокой степени увлеченности; цели (например, лидерство, увеличение личного благосостояния, смена места работы) [4; 7; 10].

В последнее время увлеченность работой начали рассматривать под особым ракурсом, без привязки к внешним условиям труда и рабочим ресурсам. В данном случае речь идет о том, что указанная увлеченность может привести к формированию психоэмоционального состояния благополучия, которое связано с идентификацией со своей работой. Поэтому, по мнению некоторых ученых, можно выделить два основных измерения увлеченности работой: измерение энергии и измерение идентификации [12; 13]. Выделяют различные формы и проявления увлеченности работой, но наиболее чаще называют трудоголизм как форму организационного поведения. Он

характеризуется любовью к работе в общем и целом и любовью к конкретной работе, которую человек выполняет в организации [8; 17; 18].

В ряде исследований описаны черты сходства и различия увлеченности работой и трудоголизма [19; 21]. Так, при увлечении работой нет зависимости от нее, что наблюдается при трудоголизме. Увлеченным сотрудникам, в отличие от трудоголиков, профессиональная деятельность дает положительные эмоции, уверенность в себе, возможность самореализации, что в конечном счете приводит к удовлетворенности трудом и жизнью, психологическому благополучию. Основное сходство увлеченности работой и трудоголизма заключается в том, что сотрудник, потеряв ощущение времени, большую часть дня проводит на рабочем месте. Главным отличием увлеченности работой от трудоголизма является равновесие, баланс между рабочими часами и иными видами деятельности [2, с. 136].

Возможными последствиями увлеченности могут выступать позитивное отношение к работе, организации, повышение уровня организационной лояльности и удовлетворенности трудовой деятельностью, формирование психологического благополучия.

Выводы. Изучение феномена увлеченности работой формирует профессиональный кругозор и дает возможность дифференцировать различные состояния сотрудников организации. При этом важно учитывать, что каждый из приведенных аспектов увлеченности работой представляется достаточно автономным, и в зависимости от личностных ресурсов человека может в разной степени оказывать влияние на его увлеченность работой.

Заключение. Увлеченность работой – уникальный феномен, характеризующий положительное психоэмоциональное состояние сотрудников при выполнении ими своих обязанностей. По мнению большинства исследователей, данный феномен представляет собой состояние, противоположное «профессиональному выгоранию». Показателями увлеченности работой выступают активность, сосредоточенность и неисчезающий интерес к профессиональной деятельности. При этом у человека, любящего свою работу, не формируется зависимости от трудовой деятельности, т. е. он легко находит баланс между работой и жизнью.

Библиографический список

1. Психология личности в социалистическом обществе: личность и ее жизненный путь: сборник статей / отв. ред. и автор предисл. Б.Ф. Ломов, К.А. Абульханова-Славская. М.: Наука, 1990. 212 с.
2. Безносков С.П. Профессиональная деформация личности. СПб.: Речь, 2008. 272 с.
3. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление. М.: ПЕР СЭ, 2006. 528 с.
4. Бурага Н. Увлеченность работой и поддерживающие ее ресурсы личности: монография. М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2016. 140 с.
5. Буйкас Т.М. О феномене наслаждения процессом деятельности и условиях его возникновения (по работам М. Чиксентмихайи) // Вестник МГУ. Серия 14 «Психология». 2005. № 2. С. 53–61.
6. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Психическое выгорание и качество жизни // Психологические проблемы самореализации личности. 2013. Вып. 6. С. 140–154.
7. Кондратюк Н.Г., Моросанова В.И. Осознанная саморегуляция и увлеченность работой как ресурсы психологического благополучия человека в рабочей среде // Экопсихологические исследования – 6: экология детства и психология

- устойчивого развития: сборник научных статей. Курск: Университетская книга, 2020. С. 210–214.
8. Климова О.А., Барабанщикова В.В. Представления о вовлеченности в работу и трудоголизме в современных психологических исследованиях // Национальный психологический журнал. 2015. № 1 (17). С. 52–60.
 9. Липатов С.А. Вовлеченность работника в организацию или «увлеченность работой»: соотношение понятий // Организационная психология. 2015. Т. 5. № 1. С. 104–110.
 10. Мандрикова Е.Ю. Увлеченность работой: обзор современных зарубежных исследований // Психология в вузе. 2012. № 6. С. 53–64.
 11. Мандрикова Е.Ю., Горбунова А.А. Взаимосвязь увлеченности работой, личностных ресурсов и удовлетворенности трудом сотрудников // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 4. С. 2–22.
 12. Маничева Л.Г., Маничев С.А. Организационный контекст как предиктор вовлеченности в работу // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. 2015. Вып. 1. С. 53–65.
 13. Пряжников Н.С. Ценность труда и увлеченность работой // Организационная психология. 2015. Т. 15. № 1. С. 111–119.
 14. Норина В.Н. Психологические предикторы преодоления профессиональных кризисов у сотрудников организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://spravochnick.ru/psihologiya/psihologicheskie_prediktory_preodoleniya_professionalnyh_krizisov_u_sotrudnikov_organizacii/ (дата обращения: 13.04.2023).
 15. Селигман М. Новая позитивная психология: Научный взгляд на счастье и смысл жизни. М.: София, 2006. 368 с.
 16. Серегина И.И., Щербич Л.И. «Психологическое выгорание» преподавателя вуза: причины и последствия // Проблемы исследования синдрома «выгорания» и пути его коррекции у специалистов «помогающих» профессий (в медицинской, психологической и педагогической практике): сборник научных статей / под ред. В.В. Лукьянова, С.А. Подсадного. Курск: КГУ, 2015. С. 140–143.
 17. Смирнова А.Ю. Взаимовлияние профессионального выгорания, увлеченности персонала работой и субъективной незащищенности в сфере труда: динамический аспект // Инновационная наука. 2015. № 11-3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimovliyanie-professionalnogo-vygoraniya-uvlechennosti-personala-rabotoy-i-subektivnoy-nezaschischennosti-v-sfere-truda/viewer> (дата обращения: 13.04.2023).
 18. Фернхем А., Хейвен П. Личность и социальное поведение. СПб.: Питер, 2001. 360 с.
 19. Шауфели В., Дийкстра П., Иванова Т. Увлеченность работой. Как научиться любить свою работу и получать от нее удовольствие. М.: Когито-Центр, 2015. 137 с.
 20. Burish M. In search of theory: some reflections on the nature and etiology of emotional burnout // Professional burnout: recent achievements in theory and research / ed. by V.B. Shaufeli, K. Maslach, T. Marek. Washington, DC: Taylor and Francis S., 1993. P. 75–93.
 21. Taris T.W., Schaufeli W., Shimazu A. The push and pull of work: The differences between workaholism and work engagement / Work engagement: A handbook of essential theory and research / eds. A. Bakker, M. Leiter. Psychology Press, 2010. P. 39–53.

PASSION FOR WORK AS A PREDICTOR OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AMONG EMPLOYEES OF THE ORGANIZATION

O.F. Gefele

Tver State Technical University, Tver

***Abstract.** The significance of research on the phenomenon of enthusiasm for work by employees of the organization is indicated. A theoretical analysis of the study of the manifestations of passion for work is carried out. Attention is focused on the fact that it can change the psycho-emotional state of employees, and therefore it is considered as a personal construct that contributed to the formation of psychological well-being. The model of V. Schaufeli and A. Becker is described, in which the phenomena of «passion for work» and «professional burnout» are compared. In addition, the similarity and difference of work enthusiasm and workaholism as a form of organizational behavior are noted. At the same time, it is emphasized that passion for work is a positive state that an employee experiences when performing professional activities.*

***Keywords:** passion for work, professional burnout, personal construct, psychological well-being, positive state.*

Об авторе:

ГЕФЕЛЕ Ольга Фридриховна – кандидат философских наук, доцент кафедры психологии, истории и философии, Тверской государственной технической университет, Тверь, Россия; e-mail: helga2003@mail.ru

About the author:

GEFELE Olga Fridrikhovna – candidate of philosophical sciences, associate professor of the department of psychology, history and philosophy, Tver State Technical University, Tver, Russia; e-mail: helga2003@mail.ru

УДК 159.9.072

К ВОПРОСУ ОБ ОБУЧЕНИИ СТУДЕНТОВ ПОКОЛЕНИЯ Z

Н.Н. Гончар, А.Е. Шабанова

Тверской государственной технической университет, г. Тверь

© Гончар Н.Н., Шабанова А.Е., 2023
DOI: 10.46573/2409-1391-2023-3-47-52

***Аннотация.** Приведены результаты опроса студентов нового поколения, а именно поколения Z, с целью определения того, как и какие современные технологии они используют в условиях учебной интеракции в иноязычном образовательном пространстве подготовки специалиста технического профиля при обучении английскому языку специальности. Изучены перспективы применения этих технологий и предпочтения преподавателей вуза. Выявлены некоторые сложные реалии и проблемы, с которыми сталкиваются преподаватели при обучении студентов поколения Z иностранному языку. По итогам исследования предложены*