



ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И БЛАГОПОЛУЧИЕ РАБОТНИКОВ

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И БЛАГОПОЛУЧИЕ РАБОТНИКОВ

Монография

ISBN 978-5-907665-03-3

УДК 159.9:331.1(035.3)

ББК 88.8:65.24

П86

Авторский коллектив:

О. А. Коропец, М. И. Плутова, Д. В. Шкурин, А. С. Мельникова, А. Э. Федорова

Редактор:

Коропец Ольга Анатольевна, кандидат психологических наук, доцент
(Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина)

Рецензенты:

Токарева Юлия Александровна, доктор психологических наук, доцент, заведующий кафедрой
(Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина)
Шарин Валерий Иванович, доктор экономических наук, профессор
(Уральский государственный экономический университет)

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ
в рамках научного проекта № 20-010-00952

П86 **Психологическая безопасность и благополучие работников** : монография / О. А. Коропец и др. ;
под ред. О. А. Коропец. — Казань : Бук, 2022. — 206 с. — Текст : электронный.

ISBN 978-5-907665-03-3.

В монографии приводятся результаты теоретических и эмпирических исследований, посвященных различным аспектам психологической безопасности и социально-психологического благополучия работающего населения в условиях четвертой промышленной революции. Представлен компаративный анализ теоретических и эмпирических результатов исследования, описана концептуальная модель психологической безопасности работников. Разработаны социальные, экономические и управленческие решения, направленные на поддержание оптимального уровня психологической безопасности и благополучия разных категорий работников.

Книга рекомендована к прочтению как представителям научного сообщества, так и практикам в области экономики труда и управления персоналом.

УДК 159.9:331.1(035.3)

ББК 88.8:65.24

КОЛЛЕКТИВ АВТОРОВ

Коропец Ольга Анатольевна, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и психологии ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина».

Плутова Мария Игоревна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»; доцент кафедры управления персоналом и психологии ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина».

Шкурин Денис Вадимович, кандидат социологических наук, доцент кафедры прикладной социологии ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина».

Мельникова Анна Сергеевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления в экономических и социальных системах, философии и истории ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей сообщения».

Федорова Алена Эдуардовна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и психологии ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина».

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РАБОТНИКА	7
1.1. Интегративная концепция психологической безопасности работников Индустрии 4.0	7
1.2. Анализ основных направлений исследования влияния лидерства на психологическую безопасность работников	12
ГЛАВА 2. ВЛИЯНИЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ НА БЛАГОПОЛУЧИЕ НАСЕЛЕНИЯ	39
2.1. Прогнозная оценка демографических рисков, оказывающих влияние на показатели благополучия населения	39
2.2. Управление демографическими рисками в условиях Индустрии 4.0	51
ГЛАВА 3. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ	59
3.1. Методический инструментарий исследования	59
3.2. Сопоставление результатов опроса респондентов в 2021 и 2022 годах	65
3.3. Мониторинг итоговых показателей социально-психологического благополучия и психологической безопасности работников	84
3.4. Сравнительный анализ показателей благополучия и глобальных рисков у работников разных категорий	96
ГЛАВА 4. РЕЗУЛЬТАТЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИЗУЧЕНИЯ БЛАГОПОЛУЧИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОГО ЧЕЛОВЕКА В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ	131
4.1. Толерантность к неопределенности как фактор формирования эмоционального благополучия экономически активного человека	131
4.2. Результаты описательной статистики	137
4.3. Результаты корреляционного и сравнительного анализа	148
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	166
Список источников	167
Приложение 1. Анкета	188
Приложение 2. Сравнение данных за 2021 и 2022 годы по исходным показателям	194
Приложение 3. Сравнение данных за 2021 и 2022 годы по итоговым показателям (индексам)	202

ВВЕДЕНИЕ

Развитие цифровых технологий привело к широкомасштабным изменениям сферы труда связанных как с позитивными преобразованиями, так и с определенными рисками для трудовых ресурсов. Актуальность приобретает разработка научно обоснованных управленческих решений для поддержания высокого уровня благополучия наиболее уязвимых категорий работников в период технологических преобразований и трансформации сферы труда. Монография посвящена результатам исследований, реализованных научным коллективом в период с 2019 года по 2022 год. Основные задачи проекта были направлены на изучение факторов, влияющих на социально-психологическое благополучие и психологическую безопасность работающего населения Российской Федерации в период четвертой промышленной революции. Научным коллективом разработано теоретико-методологическое обеспечение изучения воздействия глобальных угроз четвертой промышленной революции на благополучие и психологическую безопасность работающего населения, сформированы исследовательские модели и гипотезы, проведены пилотное и полевые исследования. Промежуточные результаты исследования представлены в коллективной монографии «Социально-психологическое благополучие работников Индустрии 4.0», изданной в 2021 году. В монографии 2022 года представлены итоговые результаты исследования, наиболее полно на взгляд авторов демонстрирующие разновекторное влияние глобальных экономических и социальных рисков Индустрии 4.0 на основные параметры социально-психологического благополучия работников разных категорий.

Первая глава монографии посвящена проблеме психологической безопасности работников, являющейся по мнению научного коллектива важным аспектом социально-психологического благополучия работающего человека. Представлена интегративная модель психологической безопасности работника Индустрии 4.0, описаны основные стратегии трудового поведения при столкновении с технологическими угрозами. Авторами рассмотрены факторы, способствующие поддержанию высокого уровня психологической безопасности у сотрудников современных организаций, среди которых ведущая роль отводится лидерству, разработаны рекомендации по управлению психологической безопасностью на микро и макроуровне.

Вторая глава посвящена оценке влияния демографических факторов на психологическую безопасность и благополучие населения в условиях Индустрии 4.0. Проведен анализ численности и состава трудоспособного населения, представлена прогнозная модель изменения демографических показателей на долгосрочный период.

Структурный анализ показал наличие демографических рисков трудоспособного населения, которые окажут влияние на социально-психологические изменения в обществе, рынок труда, социальное расслоение работников, профессиональную и возрастную структуру трудоспособного населения. Предложены рекомендации по изменению подходов к демографическому развитию на как на уровне организаций, так и на государственном уровне.

В третьей главе описан методический инструментарий и представлены результаты мониторингового исследования, демонстрирующие динамические аспекты социально-психологического благополучия и психологической безопасности работников в условиях глобальных рисков Индустрии 4.0. Разработанный научным коллективом индексный метод обеспечил корректное сравнения количественных показателей, полученных в исследовании. Компаративный анализ данных эмпирического исследования позволил идентифицировать факторы, влияющие на уровень социально-психологического благополучия работников, которыми явились особенности восприятия глобальных экономических и социальных рисков, пол, возраст, образование, категория занятости и юридическое основание занятости. Результаты кластерного анализа показали, что категория занятости является наиболее важным социально-демографическим фактором, влияющим на субъективные параметры благополучия работника.

В четвертой главе монографии представлены результаты эмпирического исследования связи толерантности к неопределенности с уровнем эмоционального благополучия экономически активного человека. Целью исследования являлось определение особенностей эмоционального благополучия экономически активного человека с разным уровнем толерантности к неопределенности. Результаты исследования позволили выявить взаимосвязь эмоционального благополучия, толерантности к неопределенности, удовлетворенности трудом и субъективного счастья у экономически активных людей. Определены различия в уровне эмоционального благополучия, толерантности к неопределенности, удовлетворенности трудом и субъективного счастья между занятыми и безработными.

ГЛАВА 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РАБОТНИКА

1.1. Интегративная концепция психологической безопасности работников Индустрии 4.0¹

В современных условиях, характеризующихся высоким уровнем сложности и турбулентности экономической системы, конкурентоспособность организации во многом зависит от способностей работников к обучению и креативному решению проблем [92]. Овладение цифровыми компетенциями, цифровая грамотность, навыки решения креативных задач, обеспечение взаимодействия человека и машины в рабочем процессе являются необходимыми условиями обеспечения социально-психологического благополучия работников Индустрии 4.0. Ключевым фактором, содействующим обучению и инновационному поведению, является психологическая безопасность. Когда люди чувствуют себя в безопасности на рабочем месте, они не беспокоятся о негативном влиянии, вызванном самовыражением, спорами с начальником или межличностными конфликтами; такие сотрудники с большей вероятностью озвучат или проявят инициативу изменений. Напротив, сотрудники склонны хранить молчание или вести себя уклончиво и пассивно, чтобы защитить себя. В. А. Кан считает, что психологическая безопасность работника связана с восприятием собственной возможности проявить и выразить себя на рабочем месте, «не опасаясь негативных последствий для самооценки, статуса или карьеры» [56, с. 708].

В основе интегративной концепции психологической безопасности работников, разработанной научным коллективом под руководством О. А. Коропец, лежат следующие теоретико-методологические подходы:

– концепция психологической безопасности Э. Эмодсон, согласно которой психологическая безопасность трактуется как восприятие работниками межличностного риска на рабочем месте [39];

– концепция безопасного климата, показывающая, что работники имеют определенный набор знаний по безопасности в производственной среде, который прямо влияет на уровень соблюдения норм охраны труда [30; 109];

¹ Подготовлено канд. психол. наук О. А. Коропец.

– концепция ненадежности работы (job insecurity). Ненадежность работы определяется как предполагаемый страх потерять текущую работу из-за неожиданных и неконтролируемых событий, которые могут нарушить непрерывность рабочего опыта [32; 68; 84; 88]. Сотрудники также могут чувствовать себя в большей или меньшей безопасности в зависимости от формы трудового договора, поведения их работодателя и от восприятия собственной востребованности на рынке труда [4; 34];

– концепция психологической безопасности личности, акцентирующая внимание на способности личности сохранять устойчивость в среде с определенными параметрами и возможности сопротивляться негативным внутренним и внешним воздействиям. Таким образом, человек в каждой жизненной ситуации, в том числе профессиональной, чувствует себя защищенным либо незащищенным [2]. В отечественной науке достаточно подробно рассмотрены как параметры, повышающие безопасность труда работников [13], так и факторы, способствующие психологической безопасности личности: готовность к риску, жизнестойкость, смысловые ориентации, самоактуализация и толерантность к неопределенности [1; 3; 10; 11];

– концепция Д. Бар-Таля, согласно которой формирование представлений о небезопасности происходит посредством первичной оценки угрозы и вторичной оценки доступных средств защиты от угрозы. Поскольку люди оценивают уровень безопасности с помощью когнитивных процессов, результаты субъективны. Убеждения о безопасности либо небезопасности формируются на основе восприятия угроз в окружающей среде: «...люди, пытаясь реализовать свое желание безопасности и минимизировать угрозу, могут выборочно собирать информацию о безопасности и избегать информации, которая, по их мнению, подвергает их опасности» [18, с. 62].

Действительно, человек чувствующий себя в психологической безопасности на рабочем месте, с большей вероятностью сообщит о допущенной рабочей ошибке, более свободно выскажет свое мнение по профессиональным вопросам перед руководством и коллегами. Все это обусловлено тем фактом, что работник не беспокоится о негативных последствиях высказывания своего мнения и чувствует себя защищенным перед лицом различного рода угроз. С точки зрения интегративной концепции психологической безопасности работника, угрозы психологической безопасности на рабочем месте не ограничиваются межличностными угрозами, а включают в себя угрожающие жизни и здоровью человека условия труда, а также технологические угрозы, связанные с роботизацией и цифровизацией труда, социальные и экономические угрозы (табл. 1.1).

Таблица 1.1. Основные угрозы психологической безопасности работников

Угроза	Микроуровень	Макроуровень
Социальные угрозы	Межличностные конфликты, негативный социально-психологический климат в коллективе, деструктивный и излишне директивный стиль руководства, токсический менеджмент, высокий уровень конкуренции внутри организации, издевательства на рабочем месте	Глобальные социальные риски: безработица, вынужденная трудовая миграция, массовые беспорядки в обществе, пандемия, ограниченный доступ населения к качественным продуктам питания, неблагоприятная экологическая обстановка в месте проживания работника, демографическое неравенство трудовых ресурсов на рынке труда
Экономические угрозы	Нарушения в оплате труда, низкий уровень оплаты труда, угроза потери работы и дохода	Глобальные экономические риски: дефолт, неконтролируемая инфляция, крах экономической системы, финансовый кризис, повышение цен на недвижимость, сырьевые и несырьевые товары
Угрозы безопасности труда	Несоблюдение в организации правил охраны труда и техники безопасности труда	Прекаризация занятости, несовершенство законодательной базы, защищающей права отдельных категорий работников (например, нестандартно занятых), социальное «загрязнение» трудовых отношений
Технологические угрозы	Сокращение рабочих мест из-за автоматизации и роботизации производства, квалификационное несоответствие работника должности, опосредованное низким уровнем цифровой грамотности	Цифровой разрыв и цифровое квалификационное неравенство трудовых ресурсов, поляризация занятости, сокращение рабочих мест на рынке труда для определенных профессиональных групп, нехватка STEM-специалистов

Как правило, сотрудники, работающие в той или иной организации, сталкиваются с множеством реальных или вероятных угроз на рабочем месте, которые воспринимаются ими комплексно [7]. Затем происходит эмоциональная или рациональная оценка ситуации как безопасной или небезопасной для текущей рабочей роли, на основе которой формируются либо стратегии актуального рабочего поведения, либо представления об осуществлении будущей профессиональной деятельности (рис. 1.1).

При этом следует рассматривать как «первичную оценку ситуации», так и «вторичную оценку», которая опосредована возможностью работника управлять угрозами со стороны микро- и макросреды. Ошибочные оценочные суждения приводят к формированию псевдобезопасных и деперсонализированных представлений о профессиональной деятельности, «которые способствуют возникновению иллюзии безопасности и снижают уровень готовности личности к встрече с возможными угрозами» [6, с. 7]. Таким образом, можно определить психологическую безопасность работника как субъективное восприятие защищенности перед различного рода угрозами, как актуальными, возникающими и на рабочем месте, и за пределами внутренней организационной среды, так и вероятными, в перспективе угрожающими осуществлению полноценной профессиональной деятельности.



Рис.1.1. Концептуальная модель психологической безопасности работника

Анализ проблем психологической безопасности работника необходимо осуществлять как на микро-, так и на макроуровне. Макроуровень анализа обусловлен особенностями восприятия работником глобальных угроз (прежде всего, социальных и экономических) [5; 8]. Состояние психологической безопасности работающего индивида опосредовано наличием баланса между оценкой микро- и макроугроз на рабочем месте и возможностями их преодоления. На основе этого происходит и выбор стратегии трудового поведения. В частности, ранее авторами данной монографии были конкретизированы несколько типов стратегий профессионального поведения работников в условиях четвертой промышленной революции в зависимости от отношения работников к технологическим угрозам [58].

1. Стратегия «Игнорирование» – работник считает, что Индустрия 4.0 не повлияет на их профессиональную деятельность при любом развитии событий. Избегается даже предположение о возможных вариантах развития в условиях цифровизации. Общий

принцип, лежащий в основе профессионального поведения: «Как работал, так и буду работать дальше».

2. Стратегия «Противостояние» – человек осознает и понимает, что изменения в работе есть и будут, но считает себя более конкурентоспособным профессионалом по сравнению с «умными» машинами. Общий принцип, лежащий в основе профессионального поведения: «Всегда будет потребность в человеке, который будет ставить задачу перед искусственным интеллектом и следить за ее выполнением. И я этот человек!».

3. Стратегия «Адаптация» – работник отмечает, что изменений пока нет, и планирует адаптироваться к ним только тогда, когда они появятся. Общий принцип профессионального поведения: «Я адаптируюсь, когда придет время, действовать нужно исходя из ситуации, а не из предположений».

4. Стратегия «Понимание» – человек готов к изменениям и пойдет навстречу им, если его работодатель или государство создадут условия для принятия нового. Общий принцип: «Если в организации предусмотрены условия для повышения квалификации и совершенствования технического оснащения рабочих мест, то я как работник приветствую изменения».

5. Стратегия «Синергия» – человек осознает происходящие изменения и заранее к ним готовится. Общий принцип, лежащий в основе профессионального поведения: «Этот мир куда-то движется, и я стараюсь не отставать от него, я постоянно учусь новым навыкам, которые быстро внедряю в свою профессиональную деятельность».

Раннее определение и поддержание конструктивного профессионального поведения, формирование гибких карьерных стратегий может помочь свести к минимуму угрозы Индустрии 4.0 для психологической безопасности работников. Работники, выбирающие адаптивные карьерные стратегии, видят как угрозы, так и возможности Индустрии 4.0. Исследования О. А. Коропец и М. И. Плutowой показали, что более осмысленный выбор карьерной стратегии возможен только при наличии достаточно полной информации о сущности и направлениях развития, а также о последствиях четвертой промышленной революции. Респонденты с более обширным профессиональным опытом и взаимодействием с цифровизацией проявляют более активную позицию в отношении к своему профессиональному будущему. Пассивное отношение респондентов можно объяснить недостаточной информированностью, неуверенностью в профессиональном будущем, неуверенностью в себе и, вероятно, недостаточным уровнем благополучия. Прошлый негативный опыт снижает возможности профессиональной адаптации к изменяющимся условиям. Управление психологической безопасностью работников возможно только с учетом адекватного и рационального восприятия индивидуальных

угроз: «Без баланса восприятия угроз и возможностей фактически невозможно сформировать устойчивую психологическую безопасность работника. Ложная безопасность может привести к дезориентации человека на рынке труда в период активной трансформации занятости» [12, с. 183].

По мнению ряда исследователей, именно управление человеческими ресурсами играет основную роль в разработке и формировании условий, которые позволяют членам рабочих групп эффективно учиться как посредством обмена информацией в процессе неформального социального общения, так и непосредственно в рабочем процессе или при помощи целенаправленно организованного обучения [23].

Следует отметить, что современные англоязычные исследования психологической безопасности в области менеджмента фокусируются на широком круге вопросов, связанных с различными аспектами управления человеческими ресурсами, в том числе с эффективным обучением персонала, командообразованием, инновационным поведением сотрудников и принятием решений [71]. Одним из важных вопросов по-прежнему остается вопрос о влиянии различных моделей лидерства на психологическую безопасность работников.

1.2. Анализ основных направлений исследования влияния лидерства на психологическую безопасность работников¹

По мнению Эми Эдмондсон, лидер команды играет ключевую роль в создании безопасной среды, которая побуждает членов команды высказывать свое мнение и выражать свои опасения. Для этого лидер должен оказывать членам команды поддержку и быть ориентированным на коучинг [39, с. 356]. В дальнейшем идеи Э. Эдмондсон получили активное развитие при исследовании влияния лидерства на психологическую безопасность работников. Джина Аранзамандес с коллегами определили поведение лидеров как основной фактор психологической безопасности в медицинских учреждениях [17]. По мнению других авторов, лидерство играет безусловно важную роль в психологической безопасности, однако оно является «лишь одним из аспектов сложной системы факторов организационного, командного и индивидуального уровней, которые могут влиять на чувство психологической безопасности человека» [71, с. 241]. В частности, в 2002 году А. Такер и Э. Эдмондсон изучили, как рабочая среда больницы и поведение менеджеров влияют на реакцию медсестер, когда они сталкиваются с неожиданными проблемами.

¹ Подготовлено канд. психол. наук О. А. Коропец.

На основе данных качественного исследования, включавшего 239 часов наблюдения за 26 медсестрами в девяти больницах, была разработана модель поведения медсестры при решении проблем. Модель предполагает, что наставничество, поддержка и квалификация медсестры-менеджера (nurse manager) вместе с особенностями организационного контекста влияют на работу медсестер и их поведение при решении проблем через опосредующие переменные, в качестве которых выступают психологическая безопасность и мотивация. Таким образом, привлечение медицинскими учреждениями руководителя-координатора по решению проблем позитивно сказывалось на результатах работы медсестер [94]. Несмотря на растущий интерес зарубежных исследователей к проблематике психологической безопасности, число отечественных исследований, посвященных влиянию лидерства на психологическую безопасность работников, носит единичный характер.

Объектом анализа, выполненного автором данной главы, послужили публикации из наукометрической базы Scopus, посвященные проблеме взаимосвязи психологической безопасности и лидерства, вышедшие с 2001 по 2022 год. Научные публикации отбирались по наличию в названии, ключевых словах и аннотации дефиниции «психологическая безопасность» (psychological safety) и ключевых слов «лидерство» (leadership), «трансформационное лидерство» (transformational leadership), «этическое лидерство» (ethical leadership), «инклюзивное лидерство» (inclusive leadership). Всего было получено 214 результата поиска документов (дата обращения – июнь 2022 года). Первая публикация по теме взаимосвязи лидерства и психологической безопасности работников в базе данных Scopus датирована 2001 годом, затем зафиксировано постепенное увеличение интереса к данной тематике. Повышение публикационной активности авторов зафиксировано в 2016 году, пик исследовательского интереса по данной тематике пришелся на 2021 год. Абсолютным лидером по количеству публикаций в области взаимосвязи психологической безопасности и лидерства являются Соединенные Штаты Америки, представленные 101 публикацией, на втором месте Китайская Народная Республика с 45 публикациями, на третьем месте Великобритания – 20 публикаций. Пятерку лидеров замыкают Канада и Пакистан с 14 и 13 публикациями соответственно. Российская Федерация представлена тремя публикациями, что свидетельствует о зарождении интереса к данной проблеме.

Итоговая выборочная совокупность для анализа состояла из 128 публикаций и включала в себя работы с наибольшим количеством цитирований (от 15 до 913 цитирований в базе Scopus) – всего 61 работу, а также актуальные публикации за 2021 и 2022 годы (67 статей). Таким образом, общее количество работ, выбранное для качественного анализа, составило 128 публикаций, увидевших свет в период с 2001 по 2022 год, из них 108 статей, 13 обзоров, 4 заметки, 2 главы из книг и 1 материалы конференций. Далее мы обсудим

актуальные направления исследований, взаимосвязи между поведением лидера и психологической безопасностью работника путем объединения знаний из разных теорий лидерства.

Этическое лидерство и психологическая безопасность работника

Этическое лидерство (ethical leadership) – это лидерство, направленное на уважение этических убеждений и ценностей, а также достоинства и прав других. Оно связано с такими понятиями, как доверие, честность, внимательность, харизма и справедливость [75]. Важную роль в разработке теории этического лидерства сыграла теория социального обучения и социального обмена. С точки зрения социального обучения, этические лидеры являются образцом поведения для своих последователей. Согласно теории социального обмена, между лидером и его последователями осуществляется так называемый транзакционный обмен, в процессе которого забота и справедливость лидера активируют соответствующее ответное поведение сотрудников [98]. Катарина Мигелич с коллегами описывают основные поведенческие маркеры этических лидеров. Прежде всего, этические лидеры думают о долгосрочных последствиях собственных управленческих решений; они честны, скромны и стремятся к справедливости и ответственности, проявляют уважение к каждому человеку. Кроме того, такие лидеры не только устанавливают высокие этические стандарты в организации, но и сами следуют им, являясь примером для подчиненных, и действуют в соответствии с ними [69, с. 31]. Ученые из США Майкл Браун и Линда Тревиньо считают, что этические лидеры не только являются образцом для подражания и рассказывают сотрудникам об этических ценностях, но и используют награды и наказания, чтобы повлиять на этическое поведение последователей, так как именно подкрепление играет важную роль в моделировании эффективности. Подчиненные (наблюдатели) уделяют пристальное внимание тем, кто контролирует важные ресурсы, а также поощрениям и наказаниям [22]. Подобная модель поведения лидеров позитивно влияет на психологическую безопасность работников. В частности, Ф. Валумбва и Дж. Шауброк изучили последствия этического лидерства, опросив в крупном финансовом учреждении США 894 работников об их непосредственных руководителях. Выявлено, что такие черты лидера, как доброжелательность и добросовестность, позитивно влияли на голосовое поведение подчиненных и психологическую безопасность. Под голосовым поведением работников понимается возможность открыто высказывать свое мнение по профессиональным вопросам и давать руководителю обратную связь [96]. Результаты, основанные на выборке из 308 сотрудников государственной телекоммуникационной компании в Китае, также подтверждают, что этическое лидерство способствует голосовому поведению сотрудников за счет улучшенного качества отношений между руководителем

и подчиненными, что также приводит к большему чувству психологической безопасности [42]. В свою очередь, турецкий ученый Месут Санак показал, что этическое лидерство положительно связано с голосовым поведением учителей, эта связь опосредована этической культурой и психологической безопасностью [79]. Недавние исследования также подтверждают, что психологическая безопасность положительно влияет на корреляцию между этическим лидером и голосовым поведением сотрудников. В то же время этическое лидерство положительно влияет на инновационное поведение благодаря посреднической роли голосового поведения [55].

Климат психологической безопасности опосредует связь между этическим лидерством и креативностью на командном уровне. Во-первых, этические лидеры положительно влияют на коллективное творчество за счет повышения индивидуальной креативности своих последователей, что приводит к высокому среднему уровню креативности членов команды. Во-вторых, этическое лидерство положительно связано со средним творческим потенциалом участников, так как оно уравнивает творческие процессы между членами команды и уменьшает различия между ними. Иначе говоря, помимо повышения индивидуального творчества своих последователей, этические лидеры уменьшают «рассеивание» творчества в своих командах [41]. Двухволновая выборка из 512 пар «начальник – подчиненный» сотрудников трех отраслей сферы услуг подтвердила положительную связь между этическим лидерством и творческой деятельностью. Более того, было выявлено, что психологическая безопасность и творческая самоэффективность последовательно опосредуют отношения между этическим лидерством и творческой деятельностью [91].

Этическое лидерство отрицательно связано с сокрытием знаний, и эта связь опосредована психологической безопасностью [40]. Доказано, что сокрытие знаний (knowledge hiding) препятствует распространению инноваций. Например, фирмы, работающие в индустрии программного обеспечения, относятся к организациям, основанным на знаниях, в которых сотрудники должны обладать специальными знаниями и навыками для выполнения своих задач. Распространение знаний и информации внутри организации может улучшить ее конкурентные преимущества, однако часто сотрудники предпочитают скрывать свои организационные знания от своих коллег, чтобы поддерживать свою репутацию в организации [59]. Следовательно, руководителю очень важно поддерживать в организации климат психологической безопасности, который будет способствовать обмену знаниями, а не их сокрытию.

Трансформационное лидерство и психологическая безопасность работников

В большом количестве высокоцитируемых работ психологическая безопасность организационной среды связывается с трансформационным лидерством (transformational leadership). Работы таких ученых, как Джеймс Макгрегор Бернс (1978) и Бернард Басс (1985), положили начало рассмотрению транзакционного и трансформационного лидерства [83]. Версия теории трансформационного лидерства, вызвавшая наибольший отклик в исследованиях, была сформулирована Б. Бассом и его коллегами в 1985 году и в дальнейшем дополнена [19]. Трансформационное лидерство рассматривается с точки зрения влияния лидера на последователей посредством определенного поведения. Последователи испытывают доверие, восхищение, лояльность и уважение к лидеру, и у них появляется мотивация работать эффективнее за счет того, что они лучше осознают важность результатов задачи и готовы «превзойти» личные интересы ради организации [103]. Трансформационное лидерство включает четыре основных элемента: индивидуальный подход, интеллектуальную стимуляцию, идеализированное влияние (первоначально харизму) и вдохновляющую мотивацию [20]. Таким образом, трансформационный лидер должен индивидуально работать с каждым подчиненным, стимулировать и поощрять творческие инициативы последователей, обеспечивать у сотрудников оптимизм по поводу решения поставленных задач, а также быть образцом для подражания. По мнению Гэри Юкла, идея Б. Басса о том, что харизма – важный компонент трансформационного лидерства, является сомнительным предположением. В отличие от опросных исследований, описательные исследования с использованием наблюдений и интервью для изучения трансформационного лидерства у менеджеров показали, что они не были харизматичными в обычном смысле этого слова [102, с. 37]. В 2004 году А. Э. Рафферти и М. А. Гриффин предложили еще пять основных аспектов трансформационного лидерства, включая видение (vision), вдохновляющую коммуникацию (inspirational communication), интеллектуальную стимуляцию (intellectual stimulation), поддерживающее лидерство (supportive leadership) и личное признание (personal recognition), а также разработали шкалу для их оценки [74]. Таким образом, трансформационные лидеры в поведении с подчиненными должны использовать мотивационные призывы и эмоциональные заявления, заботиться о них и учитывать их индивидуальные потребности, повышать способность сотрудников по-новому подходить к решению проблем, а также признавать их заслуги и использовать похвалу. Посредством этого трансформационные лидеры создают атмосферу психологической безопасности, в которой работники поощряются к межличностным рискам и самовыражению, чтобы реализовать свой личностный и профессиональный потенциал. Например, Дж. Р. Детерт

и Э. Р. Беррис обнаружили, что когда лидеры проявляют индивидуальное внимание и проявляют вдохновляющую мотивацию, последователи сообщают о более высоком уровне психологической безопасности [35]. Трансформационное лидерство влияет на вовлеченность сотрудников в работу. Анкетный опрос среди 205 преподавателей 15 университетов Южного Китая показал, что психологическая безопасность опосредует связь между трансформационным лидерством и вовлеченностью в работу. Исследование сосредоточено на китайской традиции, включающей пять основных аспектов: подчинение авторитету, сыновняя почтительность, сохранение и терпение, фатализм, защита и мужское доминирование. Показано, что традиционные ценности преподавателей вузов усиливают эффект влияния психологической безопасности на вовлеченность в работу. Преподаватели-традиционалисты с большей вероятностью будут выполнять обязанности в соответствии с ролевыми нормами, будут более чувствительны к авторитету лидеров и смогут эффективно выполнять поставленные задачи [49].

Психологическая безопасность совместно с рефлексивностью рассматривается как опосредующий механизм, с помощью которого трансформационное лидерство развивает творческий потенциал сотрудников в решении проблем. Под рефлексивностью понимается деятельность по обработке информации, определяемая как степень, в которой сотрудники размышляют о выполненных ими рабочих задачах и находят способы повышения производительности [99]. Используя рефлексивность, сотрудники лучше понимают, что делается, почему и как, и могут соответствующим образом корректировать свое поведение и действия. По мнению Э. Эмодсон, именно рефлексия лежит в основе процесса обучения сотрудников, и люди преимущественно способны заниматься рефлексией задач, когда они чувствуют себя в психологической безопасности и могут пойти на определенный межличностный риск, например, высказать собственное мнение и признать свои ошибки [38]. Таким образом, психологическая безопасность является важным психологическим состоянием, необходимым для содействия вовлечению сотрудников в рефлексивность на работе.

Профессором Авраамом Кармели совместно с коллегами доказано, что представления о психологической безопасности помогают развить уверенность, позволяющую выражать весьма субъективные, в том числе инновационные, идеи. Они провели опрос студентов, обучающихся неполный рабочий день по двум программам бизнес-школ в двух академических институтах Израиля. В выборку вошли студенты как бакалавриата, так и магистратуры, занятые в самых разных отраслях промышленности. Результаты показали, что психологическая безопасность и рефлексивность являются важными посредническими механизмами, благодаря которым трансформационное лидерство приводит к повышению

способности сотрудников к творческому решению проблем. Кроме того, исследование доказало, что психологическая безопасность как прямо, так и косвенно (через рефлексивность) способствует креативности сотрудников [92]. Фейюань Цао и Хаоминь Чжан выявили, что дружба на рабочем месте, положительно связанная с инновационным поведением и психологической безопасностью, выступала в качестве посредника между ними. Кроме того, трансформационное лидерство и желание сохранить лицо усиливают связь между психологической безопасностью и инновационным поведением сотрудников, но страх потерять лицо отрицательно связан с прочностью этих отношений с коллегами [25]. В других исследованиях также установлено, что психологическая безопасность наряду с командным обучением играет посредническую роль в отношениях между трансформационным лидерством и инновационным рабочим поведением. Чаопин Ли с коллегами изучали, каким образом, трансформационное лидерство может стимулировать инновационное поведение и творчество сотрудников китайских организаций. В исследовании выявлена положительная связь между трансформационным лидерством на уровне организации и креативностью на индивидуальном уровне, которая опосредована климатом психологической безопасности [63]. Результаты исследования показали, что трансформационное лидерство положительно связано с инновационным рабочим поведением и с такими его аспектами, как генерация идей, продвижение идей и реализация идей на индивидуальном и командном уровне [21]. Трансформационное поведение лидера и развитие культуры обучения, характеризующиеся психологической безопасностью, открытостью к различным мнениям и участием в принятии решений, развивают у членов коллектива способность исследовать новые возможности [70]. Психологическая безопасность является важной концепцией, объясняющей совместное поведение сотрудников, в том числе обмен знаниями. Поощрение активного обмена знаниями внутри организации может стать важным источником конкурентного преимущества современной фирмы [24]. Поскольку основной причиной, по которой сотрудники не желают делиться знаниями, является их чувство незащищенности, именно психологическая безопасность оказывает положительное влияние на обмен знаниями между сотрудниками. Китайские ученые изучили влияние различных аспектов трансформационного лидерства на обмен знаниями сотрудников, а также показали, что психологическая безопасность и эффективность команды опосредуют эти отношения в коллективистском обществе Китая [93]. Установлена значительная корреляция между трансформационным лидерством и восприятием психологической безопасности, что приобретает особую важность в секторе здравоохранения. В частности, по мнению ряда ученых, уделение особого внимания

трансформационному лидерству и психологической безопасности во время хирургических операций может эффективно повысить эффективность работы медсестер [76].

Беве́рли А́лимо-Метка́лф и Джо́н Алба́н-Метка́лф разработали новую модель трансформационного лидерства, которую можно использовать в организациях государственного и частного сектора [15]. В их работах активно обсуждается влияние лидерского поведения на психологическую безопасность и благополучие персонала. Авторы подчеркивают, что представления о трансформационном лидерстве со временем меняются и, в частности, подвергают сомнению состоятельность американской модели героического лидерства, указывая на потенциальную опасность преклонения перед несколькими избранными харизматичными личностями [14]. В своей модели они вводят понятие вовлекающего лидера (*engaging leader*), которого описывают как «человека, который поощряет и способствует развитию организации, характеризующейся культурой, основанной на честности, открытости и прозрачности, а также подлинной ценности других и их вклада» [89, с. 595].

Интерес представляют исследования, посвященные содействию трансформационного лидерства командному обучению. В частности, рассматривается, как различные стили лидерства облегчают командное обучение, влияя на социальные условия, которые их вызывают. Анкетный опрос 498 медицинских работников показал, что трансформационное лидерство предсказывает командное обучение лучше, чем лидерство невмешательства (*laissez-faire leadership*). Это обусловлено тем, что трансформационное лидерство в первую очередь связано с психологической безопасностью команды и только во вторую – с социальной сплоченностью, в то время как лидерство невмешательства работает наоборот [43]. По-прежнему актуальны работы, изучающие влияние различных механизмов трансформационного лидерства, психологической безопасности и «зеленого» управления человеческими ресурсами (GHRM) на удовлетворенность подчиненных работой [77]. «Зеленое» управление человеческими ресурсами включает в себя все аспекты и методы управления человеческими ресурсами, которые преследуют цель экологической устойчивости.

Харизматическое лидерство и психологическая безопасность работников

Харизматическое лидерство (*charismatic leadership*) оказывает сильное влияние на климат психологической безопасности, который, в свою очередь, положительно влияет на внутреннюю мотивацию работников и их поведение, связанное с обменом неявными знаниями [82]. Неявное знание определяется как знание, которое трудно выразить или извлечь, его труднее передать путем записи или словесного выражения. Оно может включать в себя личную мудрость, опыт, понимание и интуицию. Обмен неявными

знаниями является жизненно важной частью процесса управления знаниями, потому что именно неявные знания неповторимы и уникальны для организации, следовательно, обеспечивают ее конкурентное преимущество в современных условиях [57]. Кроме того, эффективный обмен неявными знаниями играет важную роль в повышении производительности командной работы [72].

Харизматический лидер использует свои коммуникативные навыки, убедительность и обаяние, чтобы влиять на других, и имеет много общего с трансформационным лидером. Однако есть одно важное отличие: харизматические лидеры полагаются на свою личность и набор навыков, чтобы побудить своих последователей к действию, в то время как трансформационные лидеры полагаются на общее видение для создания изменений. Таким образом, хотя большинство трансформационных лидеров, как правило, харизматичны, не все харизматичные лидеры обязательно являются трансформационными [27; 31; 101]. Исследование, проведенное в транснациональных корпорациях, показало, что по сравнению с транзакционным стилем и стилем невмешательства харизматический стиль руководства в большей степени связан с психологической безопасностью сотрудников и организационной амбидекстрией – способностью эффективно управлять бизнесом и одновременно адаптироваться к изменениям [90]. Говоря о положительном влиянии харизматического лидерства на психологическую безопасность работников, следует помнить, что существует два типа харизматичного лидерства: социализированное и персонифицированное. Это означает, что харизматичные лидеры могут использовать свое обаяние как во имя справедливости, так и во имя зла [51]. Таким образом, харизматическое лидерство создает возможности для профессионального роста и личностного развития сотрудников, но эффективность этих лидеров зависит от наличия у них качеств и ценностей, которые отличают этических и неэтических харизматических лидеров [50]. Социализированное харизматическое лидерство основано на эгалитарном поведении, служит коллективным интересам, а не руководствуется личными интересами лидера, следовательно, развивает и расширяет возможности других. Персонализированное харизматическое лидерство основано на личном доминировании и авторитарном поведении, служит личным интересам лидера и, как следствие, приводит к самовозвеличиванию лидера и эксплуатации других. Личностными чертами, способствующими персонализированному харизматическому лидерству, являются чрезмерная потребность во власти, нарциссизм, авторитаризм, макиавеллизм, заниженная самооценка и внешний локус контроля [46].

Лидерство служения и психологическая безопасность работников

Лидерство служения (servant leadership) является концепцией, которая рассматривает лидерство как служение людям и, таким образом, фокусируется на потребностях общества. Термин «лидер-слуга» был введен Робертом Гринлифом в работе «The servant as leader», увидевшей свет в 1970 году [44]. На сегодняшний день такие ученые, как Л. Спирс [86], Дж. А. Лауб [60], Р. Ф. Рассел и А. Г. Стоун [78], К. А. Паттерсон [73] и другие, разработали модели, в рамках которых предлагаются различные ключевые характеристики лидерства служения, но не все они точно операционализированы, что препятствует эмпирическим исследованиям.

Дирк ван Дирендонк выделил шесть ключевых характеристик лидерства служения, которые упорядочивают концептуальное множество. Во-первых, такие лидеры расширяют возможности и развивают людей, поощряя самостоятельное принятие решений, обмен знаниями и обучение инновационной деятельности. Во-вторых, они проявляют смирение, т. е. правильно оценивают свои достижения и таланты, проявляют ответственность за подчиненных и личную скромность. В-третьих, они аутентичны и искренни, честны и выполняют свои обещания. В-четвертых, лидеры служения принимают людей такими, какие они есть, проявляют эмпатию, выслушивают мнение сотрудников, прощают ошибки и создают атмосферу доверия в коллективе. В-пятых, лидеры предоставляют четкие указания сотрудникам и делают работу динамичной ориентируясь при этом на индивидуальность сотрудников. В-шестых, они задают направление, подают правильный пример и являются лояльными и социально ответственными лидерами, ориентированными на командную работу [95, с. 1232–1234].

Аамир Али Чутай изучил опосредующую роль организационной идентификации и психологической безопасности в отношениях между лидерством служения и голосовым поведением сотрудника, а также поведением, направленным на получение отрицательной обратной связи. Выборка для этого исследования состояла из 174 штатных сотрудников крупной пищевой компании, базирующейся в Пакистане. Результаты показали, что организационная идентификация и психологическая безопасность частично опосредовали влияние лидерства слуги на голосовое поведение сотрудника и на поиск отрицательной обратной связи [29]. Отрицательная обратная связь играла важную роль в повышении эффективности работы сотрудников. Поиск отрицательной обратной связи относится к поиску информации в отношении областей, в которых работник не справляется. Поскольку сотрудники с высокой ориентацией на оценку стремятся исправить плохую работу, эти люди должны запрашивать больше информации о своих недостатках в организации, чем люди с низкой ориентацией на оценку [100].

Исследования, проведенные во время пандемии коронавируса в пяти крупных больницах государственного сектора Пакистана, показали, что лидерство служения значительно снижает эмоциональное выгорание медсестер, а психологическая безопасность опосредует эти отношения. В этом исследовании участвовали медсестры, которые работают с ковид-пациентами. Установлено, что психологически безопасная рабочая среда, созданная руководством, является одной из важнейших предпосылок для снижения выгорания медсестер. Сотрудники, работающие под руководством лидеров-слуг, могут быть менее склонны к выгоранию, потому что они получают необходимые рабочие ресурсы либо для того, чтобы справиться с высокими требованиями к работе, либо для восстановления после выгорания. Типы рабочих ресурсов, которые лидеры-слуги предоставляют для снижения выгорания, включали организационную поддержку, ясность рабочих целей и предоставление возможностей участия в принятии решений, а также возможности личного роста и развития [33, с. 2389].

Дж. Шауброк с коллегами разработали модель, в которой когнитивное и аффективное доверие к лидеру опосредует взаимосвязь между поведением лидера и психологическим состоянием команды, что, в свою очередь, влияет на эффективность команды. Модель была протестирована на выборке из сотрудников многонационального банка. Окончательная выборка для анализа включала 89 команд из филиалов в Гонконге и 102 команды из филиалов в США. Выявлено, что лидерство служения повлияло на производительность команды за счет доверия, основанного на эмоциях, и психологической безопасности команды. Трансформационное лидерство опосредованно влияло на работу команды через доверие, основанное на познании. Доверие, основанное на познании, напрямую влияло на командный потенциал и косвенно (через доверие, основанное на аффектах) влияло на психологическую безопасность команды [80]. По мнению Д. Дж. Макалестера, доверие, основанное на эмоциях (affect-based trust), относится к эмоциональным связям между людьми и выражается в подлинной заботе о благополучии другого человека. В то же время доверие, основанное на познании (cognition-based trust), базируется на задачах, связанных с производительностью, таких как компетентность, ответственность и надежность [67].

Самоотверженное лидерство и психологическая безопасность работников

Современные исследования обращают внимание еще на один тип лидерства, связанный с психологической безопасностью сотрудников, – самоотверженное лидерство (self-sacrificial leadership). Самоотверженные лидеры отказываются от личных интересов или откладывают их для достижения организационных или групповых целей, а также готовы идти на разного рода риски и потери ради блага всей организации и подчиненных. Они действуют как образцы для подражания и мотивируют последователей вести себя

аналогично [64; 81]. Как и лидерство служения, лидерство самопожертвования ориентировано на подчиненных и включает в себя элементы альтруизма. Однако эти два типа лидерства различаются способом достижения положительного результата: самоотверженный лидер жертвует своими интересами ради защиты интересов членов и организаций, а лидерство служения подразумевает стимулирование внутренней мотивации подчиненных посредством предоставления им ресурсов для удовлетворения потребностей [105]. Концепция самоотверженного лидерства получила широкое распространения в работах китайских ученых. Считается, что лидер с самоотверженным поведением может быть особенно эффективным в период неопределенности и глобальных вызовов, помогая предприятиям адаптироваться к турбулентной среде. Самоотверженное лидерство повышает психологическую безопасность рабочей среды и облегчает индивидуальную и организационную адаптацию к изменяющимся условиям, при этом сотрудники склонны приписывать такому лидеру харизму и легитимность [28]. В исследовании, проведенном на выборке из 329 студентов-магистров делового администрирования в двух университетах Северного Китая, изучалась опосредующая роль психологической безопасности в отношениях между самоотверженным лидерством и выражением мнения сотрудников. Результаты показали, что самоотверженное лидерство оказало прямое положительное влияние на голосовое поведение сотрудников, а психологическая безопасность частично опосредовала эту связь [106]. Китайские ученые показали, что самоотверженное лидерство имело положительную связь с творческим потенциалом сотрудников как напрямую, так и косвенно через посредничество психологической безопасности [65].

Инклюзивное лидерство и психологическая безопасность работников

Интерес представляют недавние исследования о важности инклюзивного лидерства для повышения психологической безопасности сотрудников, процветания на работе и принятия ответственности [104]. Инклюзивное лидерство (inclusive leadership) – один из стилей, который частично произошел от харизматического стиля. Инклюзивный лидер ценит членов команды, предлагает различные точки зрения и создает атмосферу, в которой люди чувствуют, что их мнение и вклад улучшают благосостояние компании. Основными чертами инклюзивного лидерства являются осознание предвзятости, культурный интеллект, сотрудничество и изменчивость [54]. Инклюзивное лидерство положительно связано с инновационным рабочим поведением, а психологическая безопасность опосредует влияние инклюзивного лидерства на инновационное рабочее поведение и способствует развитию творческого потенциала сотрудников [37; 53; 97], в том числе в сфере здравоохранения, которая сталкивается с постоянным давлением, требующим творческих решений по предоставлению услуг, чтобы превзойти конкурентов, с одной

стороны, и занять привлекательное место в сознании клиентов (пациентов), с другой стороны. В связи с этим важно ориентироваться на поиск постепенных или радикальных инноваций как результата творчества со стороны сотрудников [16]. Повторяющееся или длительное переживание стресса и тревоги на рабочем месте в отсутствие механизма противодействия таким последствиям может привести к психологическому дистрессу. Доказано, что инклюзивный стиль руководства может служить таким механизмом сдерживания психологического стресса у медицинских работников в период пандемии COVID-19 за счет создания психологически безопасной среды [107]. Влияние инклюзивного лидерства на успех опосредовано расширением психологических возможностей сотрудников и их психологической безопасностью [36]. Китайские ученые Хао Чжоу и Цзинь Чен считают, что понятие «расширение психологических возможностей» тесно связано с повышением психологической безопасности. Например, сотрудники с высоким чувством собственной компетентности считают, что они более компетентны в выполнении рабочих задач, и меньше беспокоятся о последствиях своих действий в работе и взаимодействии с коллегами. Таким образом, они пользуются высоким уровнем психологической безопасности во время работы или общения с коллегами. В свою очередь, сотрудники с высоким уровнем самоопределения и влияния верят, что они могут самостоятельно организовывать дела на работе, и считают свои действия значимыми. Они не сильно беспокоятся о том, будут ли их действия наказаны начальством и как они повлияют на их межличностные отношения. В результате они испытывают состояние высокой психологической безопасности. В целом расширение психологических возможностей оказывает положительное влияние на воспринимаемую психологическую безопасность [108].

Инклюзивность лидера будет особенно полезной в среде, где внесение предложений, высказывание опасений, задавание вопросов, сообщение об ошибках или несогласие с теми, кто занимает более высокие должности, не поощряется или считается культурно неприемлемым. В частности, веб-опрос 526 медсестер терапевтических и хирургических отделений больниц Южной Кореи показал, что благодаря инклюзивности лидеров медсестры чувствуют себя в психологической безопасности и с большей вероятностью будут свободно высказываться, делиться идеями и сообщать об ошибках с целью повышения безопасности пациентов [62]. Ребекка Д. Майнхарт с коллегами утверждают, что инклюзивное лидерство может обеспечить максимальную производительность каждого члена команды, таким образом реализуя весь потенциал межпрофессиональных медицинских бригад для обеспечения наилучшего ухода за пациентами [26]. Интерес представляет лонгитюдное исследование, в котором изучается взаимосвязь между

инклюзивным лидерством и психологическим дистрессом в сфере здравоохранения, а также исследуется опосредующий механизм психологической безопасности. Результаты были получены при помощи трех волн сбора данных от 405 медсестер, работавших в пяти больницах в Ухане во время вспышки COVID-19 в период с января по апрель 2020 года. Исследование выявило, что инклюзивное лидерство улучшает психологическую безопасность сотрудников в долгосрочной перспективе и уменьшает переживания и тревожность, вызванные смертью пациентов и потенциальным риском заражения при лечении инфицированных. Выводы, сделанные группой ученых из Уханьского технологического университета, свидетельствуют о необходимости продвигать инклюзивную и благоприятную рабочую среду, характеризующуюся открытыми и доступными лидерами на рабочем месте, для повышения психологической безопасности и снижения уровня психологического стресса у медицинских работников [48].

Доказано, что инклюзивное лидерство оказывает значительное положительное влияние на нарушение просоциальных правил сотрудниками, причем психологическая безопасность играет одну из опосредующих ролей в этих отношениях. Просоциальное нарушение правил является формой рабочего поведения, мотивированной добровольным нарушением организационных правил для повышения эффективности работы. Инклюзивные лидеры терпимы к своим подчиненным и охотно слушают их, а это означает, что работники с большей вероятностью будут прощены инклюзивными лидерами, если нарушат организационные правила [45].

Сложная и динамичная организационная среда с высокой степенью неопределенности способствует тому, что руководители проводят децентрализацию и начинают переопределять рабочие роли сотрудников. Современные компании все чаще требуют от сотрудников не только эффективного выполнения задач в рамках своих ролей, но также ожидают, что они будут реагировать на вызовы среды и проявлять более активное поведение для создания основной конкурентоспособности организации. Инклюзивное лидерство способствует тому, что сотрудники берут на себя ответственность и справляются с новыми рабочими ролями сначала за счет психологической безопасности, а затем за счет успеха (процветания) на работе [104].

Перспективной, на наш взгляд, с точки зрения позитивного влияния на психологическую безопасность работника является концепция доброжелательного лидерства (*benevolent leadership*), которая основана на конфуцианской добросердечности и следует принципу «Все люди братья» [83]. Доброжелательный лидер проявляет всестороннюю и долгосрочную заботу об индивидуальном благополучии подчиненного. Как и самоотверженное лидерство, доброжелательное лидерство способно вдохновить

подчиненных следовать за руководителем и повысить внутреннюю мотивацию к усердной работе. Самая большая разница между ними заключается во внимании к потребностям подчиненных. Самоотверженный лидер ориентируется на потребности подчиненных в работе, а доброжелательный руководитель сосредоточен на всесторонней заботе о прямо не связанных с профессиональной деятельностью потребностях подчиненных [47; 66; 105].

Таким образом, по мнению большинства исследователей, различные поведенческие модели лидерства не противоречат друг другу. Лидеры могут участвовать в каждом типе поведения, в зависимости от требований организационной ситуации. Брайен Н. Смит с соавторами утверждают, что именно контекстуальные факторы могут сделать ту или иную модель лидерства более подходящей для целей организации. Например, предполагается, что среда с высокими изменениями требует усиленной динамической культуры трансформационного лидерства. Напротив, организационной среде, характеризующейся стабильностью и щедростью, подходит модель лидерства служения [85]. Джон Х. Хамфрис на основе исторического анализа, пришел к выводу, что трансформационное поведение лидера, вероятно, будет более подходящим во времена значительных организационных изменений [52].

В завершение главы представим ряд рекомендаций по обеспечению психологической безопасности работников в условиях технологических и организационных преобразований, вызванных четвертой промышленной революцией. Нельзя не согласиться с тем, что лидерство в эпоху цифровых технологий нуждается в новом отношении, новых навыках и новых знаниях для оперативного реагирования на изменения [61]. Безусловно, цифровизация и роботизация помогают сделать рабочий процесс продуктивным, но за ними последуют изменения в самой организации, включая изменения организационной структуры, рабочих процессов и ценностей.

Во-первых, автоматизация предприятия требует от руководителя принятия не только технологических, но и организационных и социально-экономических решений [9]. Технологические и организационные преобразования должны сопровождаться разработкой новых инструкций для сотрудников, чья профессиональная деятельность будет осуществляться посредством нового оборудования, целенаправленным обучением работников, а зачастую и подбором нового квалифицированного персонала. Социально-экономические решения потребуют привлечения дополнительных финансовых средств для приобретения нового оборудования и поддержания высокого уровня благополучия и безопасности работников.

Во-вторых, необходимы инвестиции в развитие лидеров и менеджеров как на уровне конкретной организации, так и на уровне государства в целом. Обучение лидерскому

поведению, способствующему психологической безопасности, должно быть обязательным для всех руководящих должностей. При этом организации должны уделять больше внимания всему процессу обучения лидерству: подготовка обучения, проведение обучения, оценка эффективности обучения, предоставление обратной связи [93]. При этом следует помнить, что до сих пор некоторые руководители ошибочно ассоциируют высокий уровень психологической безопасности с атмосферой расслабленности и вседозволенности, мешающей эффективной работе. Однако психологически безопасная среда не исключает контроля за выполнением подчиненными профессиональных обязанностей и установления жестких временных рамок. Вопрос лишь в способе осуществления менеджерских функций и в ситуативном выборе поведенческих моделей. В частности, способствуя созданию творческой и психологически безопасной среды при внедрении инноваций, руководитель должен быть дружелюбным, доступным для обмена мнениями, заинтересованным в нуждах подчиненных. Менеджеры должны оказывать поддержку и давать правильно организованную обратную связь своим подчиненным, быть справедливыми, проявлять определенную терпимость к рабочим ошибкам (всесторонний разбор, выяснение причин ошибки, наличие возможности ее исправить); рассматривать сложные точки зрения на проблему вместе с сотрудниками, а также выражать уверенность, решительность и оптимизм по поводу решения поставленных задач; при этом вдохновлять и поддерживать сотрудников индивидуально и в группах необходимо таким образом, чтобы продвигать организационные цели. Для управления межличностными рисками руководители должны разбираться в межличностных конфликтах между своими подчиненными и принимать соответствующие организационные и дисциплинарные меры к сотрудникам с оппортунистическим поведением (например, в случае клеветы, воровства, мошенничества и т. д.).

В-третьих, внедрение новых поведенческих моделей лидеров должно сопровождаться оперативным мониторингом актуального уровня психологической безопасности среди подчиненных. На основе результатов мониторинга управленческое поведение, способствующее психологической безопасности, следует измерять, развивать и вознаграждать. Хорошо подходят для этого инструменты обратной связи «360°» и последующие программы развития и отчетности. Такие оценки помогут компаниям различать менеджеров, которые полагаются в первую очередь на формальные показатели психологически безопасной среды, и тех, чье поведение явно способствует повышению уровня психологической безопасности у работников.

В-четвертых, обучение подчиненных навыкам психогигиены. Низкоэффективные сотрудники могут быть делегированы для участия в тренингах по развитию

коммуникативных навыков и навыков совладания со стрессом. Кроме того, реализуемые в организации поддерживающий коучинг и обмен мнениями могут повысить желание сотрудников брать на себя бóльшую коллективную ответственность за результаты работы. В результате подчиненные должны чаще высказывать свое мнение по рабочим вопросам, направленным на улучшение организационных процессов.

В-пятых, повышение уровня готовности работников к изменениям, связанным с активным развитием Индустрии 4.0, прежде всего за счет своевременного информирования населения о цифровой трансформации общества и о возможных изменениях на рынке труда как посредством средств массовой информации, так и при помощи организационных интернет-ресурсов (размещение информации на сайте организации и в социальных сетях). Обучение и переподготовка по востребованным в цифровой экономике специальностям должны быть непрерывными и проходить на всех этапах профессионализации индивида.

Список источников

1. Александрова, Л. А. О составляющих жизнестойкости личности как основе ее психологической безопасности в современном мире / Л. А. Александрова // Известия ТРТУ. – 2005. – № 7 (51). – С. 83–84.
2. Баева, И. А. Психологические ресурсы защищенности студентов как показатель психологической безопасности личности / И. А. Баева, Н. Н. Баев // Психологическая наука и образование www.psyedu.ru. – 2013. – № 1. – С. 21–30.
3. Зотова, О. Ю. Психологическое благополучие личности : монография / О. Ю. Зотова. – Екатеринбург : Гуманитарный университет, 2017. – 312 с.
4. Коропец, О. А. Влияние негарантированной занятости на психологическую безопасность личности в профессиональной деятельности / О. А. Коропец // Актуальные проблемы экстремальной и кризисной психологии : материалы III Всероссийской научно-практической конференции (Екатеринбург, 2 апреля 2021 года) / ответственный редактор И. А. Ершова. – Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2021. – С. 52–54.
5. Коропец, О. А. Глобальные риски как фактор формирования психологической безопасности работников / О. А. Коропец, А. С. Тимохина // Конкурентоспособность и развитие социально-экономических систем : материалы 4-й Международной научной конференции памяти академика А. И. Татаркина и научного семинара «Развитие российских регионов» (Челябинск, 25–27 ноября 2020 года). – Челябинск : Челябинский государственный университет, 2020. – С. 61–63.

6. Коропец, О. А. Представления студентов о психологической безопасности профессиональной деятельности / О. А. Коропец // Мир науки. Педагогика и психология. – 2020. – Т. 8, № 6. – DOI 10.15862/19PSMN620. – URL: <https://mir-nauki.com/PDF/19PSMN620.pdf> (дата обращения: 18.04.2022).

7. Коропец, О. А. Психологическая безопасность и благополучие работников в условиях социального загрязнения трудовых отношений / О. А. Коропец // Достойный труд – основа стабильного общества : материалы XI Международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 30 октября 2019 года). – Екатеринбург : Уральский государственный экономический университет, 2019. – С. 33–39.

8. Коропец, О. А. Психологическая безопасность работника: направления исследований и меры организационной поддержки / О. А. Коропец // Ананьевские чтения — 2020. Психология служебной деятельности: достижения и перспективы развития (в честь 75-летия Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 гг.) : материалы международной научной конференции (Санкт-Петербург, 8–11 декабря 2020 года). – Санкт-Петербург : Скифия-принт, 2020. – С. 268–269.

9. Коропец, О. А. Формирование социально-психологического благополучия работников инструментами организационной культуры в Индустрии 4.0 / О. А. Коропец, Ю. А. Мусихина // Актуальные вопросы управления персоналом и экономики труда : материалы VI Научно-практической конференции (Москва, 27 апреля 2020 года). – Москва : Государственный университет управления, 2020. – С. 171–176.

10. Краснянская, Т. М. Понятийные ориентиры развития психологической безопасности личности в предметном поле современных исследований / Т. М. Краснянская, В. Г. Тылец // GESJ: Education Science and Psychology. – 2013. – № 1 (23). – С. 59–64.

11. Лабунская, В. А. Надежда как условие психологической безопасности личности и общества / В. А. Лабунская // Социальная психология и общество. – 2011. – № 4. – С. 15–26.

12. ПлUTOва, М. И. Трансформация профессиональной деятельности работников на рынке труда в условиях глобальных рисков «Индустрии 4.0» / М. И. ПлUTOва, О. А. Коропец // Экономические науки. – 2020. – № 192. – С. 180–183. – DOI 10.14451/1.192.180.

13. Медовикова, Е. А. Позитивные трансформации параметров психологической безопасности как условие обеспечения безопасности труда сотрудников предприятий угольной промышленности Кузбасса / Е. А. Медовикова, И. С. Морозова, А. Е. Каргина, Е. В. Мороденко // Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта. – 2022. – № 3 (205). – С. 592–599. – DOI 10.34835/issn.2308-1961.2022.3.p592-599.

14. Alban-Metcalf, J. Development of a private sector version of the (Engaging) Transformational Leadership Questionnaire / J. Alban-Metcalf, B. Alimo-Metcalf // Leadership

& Organization Development Journal. – 2007. – Vol. 28, no. 2. – P. 104–121. – DOI 10.1108/01437730710726813.

15. Alimo-Metcalfe, B. More (good) leaders for the public sector / B. Alimo-Metcalfe, J. Alban-Metcalfe // International Journal of Public Sector Management. – 2006. – Vol. 19, no. 4. – P. 293–315. – DOI 10.1108/09513550610669167.

16. An inclusive leadership framework to foster employee creativity in the healthcare sector: the role of psychological safety and polychronicity / Q. Fu, J. Cherian, N. Ahmad [et al.] // International journal of environmental research and public health. – 2022. – Vol. 19, no. 8. – Article ID 4519. – DOI 10.3390/ijerph19084519.

17. Aranzamendez, G. Finding antecedents of psychological safety: a step toward quality improvement / G. Aranzamendez, D. James, R. Toms // Nursing forum. – 2015. – Vol. 50, no. 3. – P. 171–178. – DOI 10.1111/nuf.12084.

18. Bar-Tal, D. A psychological perspective on security / D. Bar-Tal, D. Jacobson // Applied psychology. – 1998. – Vol. 47, no. 1. – P. 59–71. – DOI 10.1111/j.1464-0597.1998.tb00013.x.

19. Bass, B. M. Leadership and performance beyond expectations / B. M. Bass. – London : Collier Macmillan, 1985. – 256 p. – ISBN 0-02-901810-2.

20. Bass, B. M. Transformational leadership development: manual for the Multifactor Leadership Questionnaire / B. M. Bass, B. J. Avolio. – Palo Alto : Consulting Psychologist Press, 1990.

21. Brand, W. van den. Bevorderen van innovatief werkgedrag door transformationeel leiderschap: de mediërende rol van psychologische veiligheid en teamleren / W. van den Brand, D. Stynen, I. Wognum, I. Nikolova // Gedrag & Organisatie. – 2021. – Vol. 34, no. 2. – P. 148–179. – DOI 10.5117/GO2021.2.001.BRAN.

22. Brown, M. E. Ethical leadership: a review and future directions / M. E. Brown, L. K. Treviño // The leadership quarterly. – 2006. – Vol. 17, no. 6. – P. 595–616. – DOI 10.1016/j.leaqua.2006.10.004.

23. Brueller, D. Linking capacities of high-quality relationships to team learning and performance in service organizations / D. Brueller, A. Carmeli // Human resource management. – 2011. – Vol. 50, no. 4. – P. 455–477. – DOI 10.1002/hrm.20435.

24. Cabrera, A. Knowledge-sharing dilemmas / A. Cabrera, E. F. Cabrera // Organization studies. – 2002. – Vol. 23, no. 5. – P. 687–710. – DOI 10.1177/017084060223500.1

25. Cao, F. Workplace friendship, psychological safety and innovative behavior in China: a moderated-mediation model / F. Cao, H. Zhang // Chinese management studies. – 2020. – Vol. 14, no. 3. – P. 661–676. – DOI 10.1108/CMS-09-2019-0334.

26. Challenging gender stereotypes and advancing inclusive leadership in the operating theatre / R. D. Minehart, E. G. Foldy, J. A. Long, J. M. Weller // *British journal of anaesthesia*. – 2020. – Vol. 124, no. 3. – P. e148–e154. – DOI 10.1016/j.bja.2019.12.015.
27. Charismatic and transformational leadership: a review and an agenda for future research / T. A. Judge, E. Fluegge Woolf, C. Hurst, B. Livingston // *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*. – 2006. – Vol. 50, no. 4. – P. 203–214. – DOI 10.1026/0932-4089.50.4.203.
28. Choi, Y. On the leadership function of self-sacrifice / Y. Choi, R. R. Mai-Dalton // *The leadership quarterly*. – 1998. – Vol. 9, no. 4. – P. 475–501. – DOI 10.1016/S1048-9843(98)90012-1.
29. Chughtai, A. A. Servant leadership and follower outcomes: mediating effects of organizational identification and psychological safety / A. A. Chughtai // *The journal of psychology*. – 2016. – Vol. 150, no. 7. – P. 866–880. – DOI 10.1080/00223980.2016.1170657.
30. Clarke, S. Perceptions of organizational safety: implications for the development of safety culture / S. Clarke // *Journal of organizational behavior: the international journal of industrial, occupational and organizational psychology and behavior*. – 1999. – Vol. 20, no. 2. – P. 185–198. – DOI 10.1002/(SICI)1099-1379(199903)20:2<185::AID-JOB892>3.0.CO;2-C.
31. Conger, J. A. Charismatic and transformational leadership in organizations: an insider's perspective on these developing streams of research / J. A. Conger // *The leadership quarterly*. – 1999. – Vol. 10, no. 2. – P. 145–179. – DOI 10.1016/S1048-9843(99)00012-0.
32. Coyle, I. R. Safety climate / I. R. Coyle, S. D. Sleeman, N. Adams // *Journal of safety research*. – 1995. – Vol. 26, no. 4. – P. 247–254. – DOI 10.1016/0022-4375(95)00020-Q.
33. Curbing nurses' burnout during COVID-19: the roles of servant leadership and psychological safety / Y. Ma, N. A. Faraz, F. Ahmed [et al.] // *Journal of nursing management*. – 2021. – Vol. 29, no. 8. – P. 2383–2391. – DOI 10.1111/jonm.13414.
34. De Witte, H. Job insecurity, health and well-being / H. De Witte, T. Vander Elst, N. De Cuyper // *Sustainable working lives*. – Dordrecht : Springer, 2015. – P. 109–128. – DOI 10.1007/978-94-017-9798-6_7.
35. Detert, J. R. Leadership behavior and employee voice: is the door really open? / J. R. Detert, E. R. Burris // *Academy of management journal*. – 2007. – Vol. 50, no. 4. – P. 869–884. – DOI 10.5465/amj.2007.26279183.
36. Does inclusive leadership affect project success? the mediating role of perceived psychological empowerment and psychological safety / J. Khan, M. Jaafar, B. Javed [et al.] // *International journal of managing projects in business*. – 2020. – Vol. 13, no. 5. – P. 1077–1096. – DOI 10.1108/IJMPB-10-2019-0267.

37. Does inclusive leadership incite innovative work behavior / A. Mansoor, M. Farrukh, Y. Wu, S. Abdul Wahab // *Human systems management*. – 2021. – Vol. 40, no. 1. – P. 93–102. – DOI 10.3233/HSM-200972.

38. Edmondson, A. C. Psychological safety, trust, and learning in organizations: a group-level lens / A. C. Edmondson, R. M. Kramer, K. S. Cook // *Trust and distrust in organizations: dilemmas and approaches*. – 2004. – Vol. 12, no. 2004. – P. 239–272.

39. Edmondson, A. Psychological safety and learning behavior in work teams / A. Edmondson // *Administrative science quarterly*. – 1999. – Vol. 44, no. 2. – P. 350–383. – DOI 10.2307/26669.

40. Ethical leadership and knowledge hiding: a moderated mediation model of psychological safety and mastery climate / C. Men, P. S. W. Fong, W. Huo [et al.] // *Journal of business ethics*. – 2020. – Vol. 166, no. 3. – P. 461–472. – DOI 10.1007/s10551-018-4027-7.

41. Ethical leadership and team-level creativity: Mediation of psychological safety climate and moderation of supervisor support for creativity / Y. Tu, X. Lu, J. N. Choi, W. Guo // *Journal of business ethics*. – 2019. – Vol. 159, no. 2. – P. 551–565. – DOI 10.1007/s10551-018-3839-9.

42. Exploring the influence of ethical leadership on voice behavior: how leader-member exchange, psychological safety and psychological empowerment influence employees' willingness to speak out / Y. Hu, L. Zhu, M. Zhou [et al.] // *Frontiers in psychology*. – 2018. – Vol. 9. – Article ID 1718. – DOI 10.3389/fpsyg.2018.01718.

43. Facilitating team learning through transformational leadership / E. Raes, S. Decuyper, B. Lismont [et al.] // *Instructional science*. – 2013. – Vol. 41, no. 2. – P. 287–305. – DOI 10.1007/s11251-012-9228-3.

44. Greenleaf, R. K. The servant as leader / R. K. Greenleaf. – Cambridge : Center for Applied Studies, 1970. – 41 p.

45. He, B. Inclusive leadership and subordinates' pro-social rule breaking in the workplace: mediating role of self-efficacy and moderating role of employee relations climate / B. He, Q. He, M. Sarfraz // *Psychology research and behavior management*. – 2021. – Vol. 14. – P. 1691–1706. – DOI 10.2147/PRBM.S333593.

46. House, R. J. Personality and charismatic leadership / R. J. House, J. M. Howell // *The leadership quarterly*. – 1992. – Vol. 3, no. 2. – P. 81–108. – DOI 10.1016/1048-9843(92)90028-E.

47. How does benevolent leadership lead to work-family enrichment? The mediating role of positive group affective tone / C. Y. Wu, C. C. Kuo, C. W. Lin [et al.] // *Stress and health*. – 2020. – Vol. 36, no. 4. – P. 496–506. – DOI 10.1002/smi.2950.

48. How inclusive leadership paves way for psychological well-being of employees during trauma and crisis: A three-wave longitudinal mediation study / F. Ahmed, F. Zhao, N. A. Faraz,

Y. J. Qin // Journal of advanced nursing. – 2021. – Vol. 77, no. 2. – P. 819–831. – DOI 10.1111/jan.14637.

49. How transformational leadership motivates employee involvement: the roles of psychological safety and traditionality / G. Xu, J. Zeng, H. Wang [et al.] // SAGE Open. – 2022. – Vol. 12, no. 1. – P. 1–10. – DOI 10.1177/21582440211069967.

50. Howell, J. M. The ethics of charismatic leadership: submission or liberation? / J. M. Howell, B. J. Avolio // Academy of Management Perspectives. – 1992. – Vol. 6, no. 2. – P. 43–54. – DOI 10.5465/ame.1992.4274395.

51. Howell, J. M. The role of followers in the charismatic leadership process: Relationships and their consequences / J. M. Howell, B. Shamir // Academy of management review. – 2005. – Vol. 30, no. 1. – P. 96–112. – DOI 10.5465/amr.2005.15281435.

52. Humphreys, J. H. Contextual implications for transformational and servant leadership: a historical investigation / J. H. Humphreys // Management decision. – 2005. – Vol. 43. – P. 1410–1431. – DOI 10.1108/00251740510634949.

53. Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: the role of psychological safety / B. Javed, S. M. M. R. Naqvi, A. K. Khan [et al.] // Journal of management and organization. – 2019. – Vol. 25, no. 1. – P. 117–136. – DOI 10.1017/jmo.2017.3.

54. Inclusive Leadership: Definition and Characteristics. – URL: <https://www.masterclass.com/articles/inclusive-leadership-explained> (дата обращения: 05.10.2022).

55. Jin, X. Ethical leadership and innovative behavior: mediating role of voice behavior and moderated mediation role of psychological safety / X. Jin, C. Qing, S. Jin // Sustainability. – 2022. – Vol. 14, no. 9. – P. 1–24. – DOI 10.3390/su14095125.

56. Kahn, W. A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work / W. A. Kahn // Academy of management journal. – 1990. – Vol. 33, no. 4. – P. 692–724. – DOI 10.5465/256287.

57. Khatun, A. Sharing tacit knowledge: the essence of knowledge management / A. Khatun // Handbook of research on knowledge management for contemporary business environments. – IGI Global, 2018. – P. 50–63. – DOI 10.4018/978-1-5225-3725-0.ch004.

58. Koropets, O. Well-being of workers and career strategies in the conditions of industry 4.0 / O. Koropets, M. Plutova // Proceeding of the International Science and Technology Conference «FarEastSon 2020». – Singapore : Springer, 2021. – P. 649–655. – DOI 10.1007/978-981-16-0953-4_63.

59. Labafi, S. Knowledge hiding as an obstacle of innovation in organizations a qualitative study of software industry / S. Labafi // AD-minister. – 2017. – No. 30. – P. 131–148. DOI 10.17230/ad-minister.30.7.
60. Laub, J. A. Assessing the servant organization: development of the servant organizational leadership assessment (SOLA) instrument / J. A. Laub. – Miami : Florida Atlantic University, 1999. – 30 p.
61. Leadership in the digital age / E. J. Wilson III, G. R. Goethals, G. Sorenson, J. M. Burns // Encyclopedia of leadership. – 2004. – Vol. 4. – P. 858–861.
62. Lee, S. E. Psychological safety as a mediator of the relationship between inclusive leadership and nurse voice behaviors and error reporting / S. E. Lee, V. S. Dahinten // Journal of nursing scholarship. – 2021. – Vol. 53, no. 6. – P. 737–745. – DOI 10.1111/jnu.12689.
63. Li, C. Transformational leadership dimensions and employee creativity in China: a cross-level analysis / C. Li, H. Zhao, T. M. Begley // Journal of business research. – 2015. – Vol. 68, no. 6. – P. 1149–1156. – DOI 10.1016/j.jbusres.2014.11.009.
64. Li, Y. How self-sacrificial leadership influences subordinates' work performance: the mediating roles of strategic orientation and supervisor identification / Y. Li, W. Zhang, L. Long // Acta psychologica sinica. – 2015. – Vol. 47, no. 5. – P. 653–662. – DOI 10.3724/SP.J.1041.2015.00653.
65. Liang, X. Self-sacrificial leadership and employee creativity: the mediating role of psychological safety / X. Liang, J. Fan // Social behavior and personality: an international journal. – 2020. – Vol. 48, no. 12. – P. 1–9. – DOI 10.2224/SBP.9496.
66. Luu, T. T. The well-being among hospitality employees with disabilities: the role of disability inclusive benevolent leadership / T. T. Luu // International journal of hospitality management. – 2019. – Vol. 80. – P. 25–35. – DOI 10.1016/j.ijhm.2019.01.004.
67. McAllister, D. J. Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations / D. J. McAllister // Academy of management journal. – 1995. – Vol. 38, no. 1. – P. 24–59. – DOI 10.5465/256727.
68. Flin, R. Measuring safety climate: identifying the common features / R. Flin, K. Mearns, P. O'Connor, R. Bryden // Safety science. – 2000. – Vol. 34, no. 1–3. – P. 177–192. – DOI 10.1016/S0925-7535(00)00012-6.
69. Mihelic, K. K. Ethical leadership / K. K. Mihelic, B. Lipicnik, M. Tekavcic // International journal of management and information systems. – 2010. – Vol. 14, no. 5. – P. 31–42. – DOI 10.19030/ijmis.v14i5.11.

70. Nemanich, L. A. Transformational leadership and ambidexterity in the context of an acquisition / L. A. Nemanich, D. Vera // *Leadership quarterly*. – 2009. – Vol. 20, no. 1. – P. 19–33. – DOI 10.1016/j.leaqua.2008.11.002.
71. O'Donovan, R. A systematic review of factors that enable psychological safety in healthcare teams / R. O'Donovan, E. McAuliffe // *International journal for quality in health care*. – 2020. – Vol. 32, no. 4. – P. 240–250. – DOI 10.1093/intqhc/mzaa025.
72. Obrenovic, B. The value of knowledge sharing: impact of tacit and explicit knowledge sharing on team performance of scientists / B. Obrenovic, S. Obrenovic, A. Hudaykulov // *International journal of management science and business administration*. – 2015. – Vol. 1, no. 2. – P. 33–52. – DOI 10.18775/ijmsba.1849–5664–5419.2014.12.1003.
73. Patterson, K. A. Servant leadership: a theoretical model / K. A. Patterson // *Servant Leadership Roundtable (October, 2003)*. – Beach, CA : Regent University, 2003. – P. 1–13.
74. Rafferty, A. E. Dimensions of transformational leadership: conceptual and empirical extensions / A. E. Rafferty, M. A. Griffin // *The leadership quarterly*. – 2004. – Vol. 15, no. 3. – P. 329–354. – DOI 10.1016/j.leaqua.2004.02.009.
75. Reilly, E. C. The future entering: reflections on and challenges to ethical leadership / E. C. Reilly // *Educational leadership and administration: teaching and program development*. – 2006. – Vol. 18. – P. 163–169.
76. Relationship between transformational leadership and nurses' job performance: the mediating effect of psychological safety / H. Wang, Y. Chen, F. Yang, C. Juan // *Social behavior and personality*. – 2021. – Vol. 49, no. 5. – P. 11–12. – DOI 10.2224/sbp.9712.
77. Renwick, D. W. S. Green human resource management: A review and research agenda / D. W. S. Renwick, T. Redman, S. Maguire // *International journal of management reviews*. – 2013. – Vol. 15, no. 1. – P. 1–14. – DOI 10.1111/j.1468–2370.2011. 00328.x.
78. Russell, R. F. A review of servant leadership attributes: developing a practical model / R. F. Russell, A. G. Stone // *Leadership & organization development journal*. – 2002. – Vol. 23, no. 3. – P. 145–157. – DOI 10.1108/01437730210424.
79. Sağnak, M. Ethical leadership and teachers' voice behavior: The mediating roles of ethical culture and psychological safety / M. Sağnak // *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*. – 2017. – Vol. 17, no. 4. – P. 1101–1117. – DOI 10.12738/estp.2017.4.0113.
80. Schaubroeck, J. Cognition-based and affect-based trust as mediators of leader behavior influences on team performance / J. Schaubroeck, S. S. K. Lam, A. C. Peng // *Journal of applied psychology*. – 2011. – Vol. 96, no. 4. – P. 863–871. – DOI 10.1037/a0022625.

81. Self-sacrificial behavior in crisis situations: The competing roles of behavioral and situational factors / S. K. Halverson, C. L. Holladay, S. M. Kazama, M. A. Quiñones // *The leadership quarterly*. – 2004. – Vol. 15, no. 2. – P. 263–275. – DOI 10.1016/j.leaqua.2004.02.001.
82. Shao, Z. Charismatic leadership and tacit knowledge sharing in the context of enterprise systems learning: the mediating effect of psychological safety climate and intrinsic motivation / Z. Shao, Y. Feng, T. Wang // *Behaviour & Information Technology*. – 2017. – Vol. 36, no. 2. – P. 194–208. – DOI 10.1080/0144929X.2016.1221461.
83. Shaw, K. H. Does benevolent leadership promote follower unethical pro-organizational behavior? A social identity perspective / K. H. Shaw, H. Y. Liao // *Journal of Leadership & Organizational Studies*. – 2021. – Vol. 28, no. 1. – P. 31–44. – DOI 10.1177/1548051820957996.
84. Shoss, M. K. Job insecurity: An integrative review and agenda for future research / M. K. Shoss // *Journal of management*. – 2017. – Vol. 43, no. 6. – P. 1911–1939. – DOI 10.1177/0149206317691574.
85. Smith, B. N. Transformational and servant leadership: Content and contextual comparisons / B. N. Smith, R. V. Montagno, T. N. Kuzmenko // *Journal of Leadership & Organizational Studies*. – 2004. – Vol. 10, no. 4. – P. 80–91. – DOI 10.1177/107179190401000406.
86. Spears, L. Servant leadership and the Greenleaf legacy / L. Spears // *Reflections on leadership: how Robert K. Greenleaf's theory of servant-leadership influenced today's top management thinkers*. – 1995. – P. 1–14. – DOI 10.1057/9780230299184_2.
87. Stewart, J. Transformational leadership: An evolving concept examined through the works of Burns, Bass, Avolio, and Leithwood / J. Stewart // *Canadian journal of educational administration and policy*. – 2006. – No. 54. – P. 1–29.
88. Sverke, M. No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences / M. Sverke, J. Hellgren, K. Näswall // *Journal of occupational health psychology*. – 2002. – Vol. 7, no. 3. – P. 242–264. – DOI 10.1037/1076-8998.7.3.242.
89. The impact of engaging leadership on performance, attitudes to work and wellbeing at work: a longitudinal study / B. Alimo-Metcalfe, J. Alban-Metcalfe, M. Bradley [et al.] // *Journal of health organization and management*. – 2008. – Vol. 22, no. 6. – P. 586–598. – DOI 10.1108/14777260810916560.
90. Rao-Nicholson, R. The impact of leadership on organizational ambidexterity and employee psychological safety in the global acquisitions of emerging market multinationals / R. Rao-Nicholson, Z. Khan, P. Akhtar, H. Merchant // *The international journal of human resource management*. – 2016. – Vol. 27, no. 20. – P. 2461–2487. – DOI 10.1016/j.ibusrev.2015.09.007.

91. Wadei, K. A. The mediation effect of ethical leadership and creative performance: a social information processing perspective / K. A. Wadei, L. Chen, J. Frempong, W. A. Appienti // *Journal of creative behavior*. – 2021. – Vol. 55, no. 1. – P. 241–254. – DOI 10.1002/jocb.449.
92. Transformational leadership and creative problem-solving: the mediating role of psychological safety and reflexivity / A. Carmeli, Z. Sheaffer, G. Binyamin [et al.] // *The journal of creative behavior*. – 2014. – Vol. 48, no. 2. – P. 115–135. – DOI 10.1002/jocb.43.
93. Transformational leadership and employee knowledge sharing: Explore the mediating roles of psychological safety and team efficacy / J. Yin, Z. Ma, H. Yu [et al.] // *Journal of knowledge management*. – 2019. – Vol. 24, no. 2. – P. 150–171. – DOI 10.1108/JKM-12-2018-0776.
94. Tucker, A. L. Managing routine exceptions: a model of nurse problem solving behavior / A. L. Tucker, A. C. Edmondson // *Advances in health care management*. – 2002. – Vol. 3. – P. 87–113. – DOI 10.1016/S1474-8231(02)03007-0.
95. Van Dierendonck, D. Servant leadership: A review and synthesis / D. Van Dierendonck // *Journal of management*. – 2011. – Vol. 37, no. 4. – P. 1228–1261. – DOI 10.1177/0149206310380462.
96. Walumbwa, F. O. Leader personality traits and employee voice behavior: mediating roles of ethical leadership and work group psychological safety / F. O. Walumbwa, J. Schaubroeck // *Journal of applied psychology*. – 2009. – Vol. 94, no. 5. – P. 1275–1286. – DOI 10.1037/a0015848.
97. Wang, H. Moderating multiple mediation model of the impact of inclusive leadership on employee innovative behavior / H. Wang, M. Chen, X. Li // *Frontiers in psychology*. – 2021. – Vol. 12. – P. 11–18. – DOI 10.3389/fpsyg.2021.666477.
98. Wee, H. Corporate ethics: right makes might / H. Wee // *Business Week* (quoting Stuart Gilman on Enron). – 2002. – Vol. 11. – P. 10–26.
99. West, M. Reflexivity and work group effectiveness: a conceptual integration / M. West // *The handbook of work group psychology*. – Chichester : Wiley, 1996. – P. 555–579.
100. Why do I seek negative feedback? Assessment orientation, self-criticism, and negative feedback-seeking / Z. Liu, Q. Yuan, S. Qian [et al.] // *Frontiers in psychology*. – 2021. – Vol. 12. – P. 1–13. – DOI 10.3389/fpsyg.2021.709261.
101. Williams, R. Charisma as an attribute of transformational leaders: what about credibility? / R. Williams Jr., D. M. Raffo, L. A. Clark // *Journal of management development*. – 2018. – Vol. 37, no. 6. – P. 512–524. – DOI 10.1108/JMD-03-2018-0088.

102. Yukl, G. An evaluative essay on current conceptions of effective leadership / G. Yukl // *European journal of work and organizational psychology*. – 1999. – Vol. 8, no. 1. – P. 33–48. – DOI 10.1080/135943299398429.
103. Yukl, G. An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories / G. Yukl // *The leadership quarterly*. – 1999. – Vol. 10, no. 2. – P. 285–305. – DOI 10.1016/S1048-9843(99)00013-2.
104. Zeng, H. Inclusive leadership and taking-charge behavior: roles of psychological safety and thriving at work / H. Zeng, L. Zhao, Y. Zhao // *Frontiers in psychology*. – 2020. – Vol. 11, no. 62. – P. 1–11. – DOI 10.3389/fpsyg.2020.00062.
105. Zhang, H. A literature review of self-sacrificial leadership / H. Zhang, M. Ye // *Psychology*. – 2016. – Vol. 7, no. 9. – P. 1205–1210. – DOI 10.4236/psych.2016.79121.
106. Zhang, J. How self-sacrificial leadership influences employee voice: Psychological safety as a mediator / J. Zhang, J. Li, J. Huang // *Social behavior and personality: an international journal*. – 2020. – Vol. 48, no. 12. – P. 1–8. – DOI 10.2224/SBP.9555.
107. Zhao, F. Caring for the caregiver during COVID-19 outbreak: does inclusive leadership improve psychological safety and curb psychological distress? A cross-sectional study / F. Zhao, F. Ahmed, N. A. Faraz // *International journal of nursing studies*. – 2020. – Vol. 110. – P. 103725. – DOI 10.1016/j.ijnurstu.2020.103725.
108. Zhou, H. How does psychological empowerment prevent emotional exhaustion? psychological safety and organizational embeddedness as mediators / H. Zhou, J. Chen // *Frontiers in psychology*. – 2021. – Vol. 12. – P. 546687. – DOI 10.3389/fpsyg.2021.546687.
109. Zohar, D. Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications / D. Zohar // *Journal of applied psychology*. – 1980. – Vol. 65, no. 1. – P. 96–102. – DOI 10.1037/0021-9010.65.1.96.

ГЛАВА 2

ВЛИЯНИЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ НА БЛАГОПОЛУЧИЕ НАСЕЛЕНИЯ

2.1. Прогнозная оценка демографических рисков, оказывающих влияние на показатели благополучия населения¹

Важнейшей детерминантой безопасности и благополучия населения является развитие демографической среды и демографическое развитие общества. Особенно это актуально в условиях перехода к новому технологическому укладу Индустрии 4.0. В авторской классификации глобальных рисков, влияющих на психологическую безопасность и благополучие работников, не были отдельно выделены демографические риски. При этом нельзя исключать влияние демографических процессов на население в изменяющихся условиях. Кроме общих показателей депопуляции населения, изменения рождаемости и смертности, коэффициентов естественного движения населения, изменения половозрастной структуры, особое внимание необходимо уделить анализу и прогнозу численности и состава трудоспособного населения. Это оказывает существенное влияние на развитие рынка труда и требует качественных решений на государственном и частном уровнях.

Французский демограф Альфред Сови говорил о проблемах народонаселения как о важнейшем аспекте национальной безопасности, а выдающийся русский ученый М. В. Ломоносов в своих трудах подчеркивал важную роль роста численности населяющих Россию народов [6]. Сегодня во всем мире возрастает роль демографических процессов и происходит усиление их влияния на развитие общества. Правительства различных стран вынуждено уделять значительно внимание демографическим проблемам, которые могут достигнуть статуса национальных угроз. По мнению В. К. Сенчагова, демографическое состояние страны становится важнейшим показателем социально-экономического, политического и этнического уровня ее развития [11]. Другие авторы делают акцент на устойчивости развития страны, ее экономики и уровня жизни населения в зависимости от демографических характеристик [5].

К основным показателям социально-демографического состояния страны или региона относят показатели численности, состава и динамики населения, коэффициенты смертности и рождаемости, показатели брачности и разводов, внутренней и внешней

¹ Подготовлено канд. экон. наук А. С. Мельниковой.

миграции. Также важно учитывать показатели демографической нагрузки, которая является количественной характеристикой возрастной структуры и показывает нагрузку на общую численность населения различных социально-возрастных групп. Традиционно рассчитывается коэффициент демографической нагрузки непроизводительного населения (пенсионеры и дети) на численность трудоспособного населения. Увеличение нагрузки говорит возрастающем влиянии фактора социально-экономической угрозы работающего населения, т. е. каждый трудоспособный гражданин должен обеспечить больше неработающего населения.

По классификации авторов демографические риски можно отнести ко всем зонам воздействия: «безработица, снижение дохода, снижение производительности труда, трудовые миграции, трудоспособность, условия труда» [7, с. 60]. В целом следует отметить связь демографического развития с социально-экономическими, национальными, инновационными, экологическими, финансовыми и налоговыми факторами. Демографические процессы пронизывают все без исключения сегменты, сферы жизнедеятельности человеческой популяции и тем самым формируют риски безопасности населения [12]. Можно обозначить группы потенциальных рисков, связанных с демографическими изменениями в группе трудоспособного населения:

- экономические риски: рост безработицы, снижение ВВП, рост социальной нагрузки на бюджет, снижение дохода населения, снижение покупательного спроса, низкая эффективность труда и пр.;

- социальные риски: отсутствие работы и уверенности в завтрашнем дне, семейные конфликты, дифференциация общества, отсутствие удовлетворения базовых потребностей, бедность, слабая реализация трудового потенциала, изменение социального статуса, рост заболеваний, трудовые конфликты и пр.;

- психологические риски: невостребованность трудовых навыков, профессиональная деформация, неудовлетворенность уровнем жизни, нереализованные возможности, неуверенность в завтрашнем дне, депрессия, стресс, эмоциональное выгорание, утомляемость.

Выделенные ключевые риски показывают сферы возможного негативного воздействия на человека, его благополучие и безопасность. Анализ демографических рисков может показать качественные и количественные характеристики вовлечения людей трудоспособного возраста в развитие новой экономики и новых профессий в будущем периоде. Социологические исследования показывают сложность включения в новую индустрию людей в старшем возрасте и, что удивительно, молодых людей (15 % молодежи, по результатам авторского нарративного анализа), которые также не готовы к изменениям

в своей жизни и трудовой деятельности. Эти факторы будут существенно влиять на возможность и эффективность перехода к новому технологическому укладу.

Группы рисков возникают в случае демографической трансформации общества. Они могут проявляться в депопуляции населения, снижении доли трудоспособного населения, трудоизбыточности или трудонедостаточности территорий, изменении возрастной структуры населения, в том числе работающего. Прогноз динамики и структуры трудоспособного населения в частности и населения в целом позволит выделить возможные риски, что поможет дать рекомендации для государственных органов власти и частного бизнеса с целью снижения негативных последствий демографических изменений в обществе. Основанный на официальной статистике Росстата прогноз охватывает 2022–2032 годы. Анализ трудоспособного населения дает возможность проанализировать численность и возрастной состав работников в будущих периодах.

С одной стороны, демографические процессы являются отражением существующей ситуации, зафиксированной в официальной статистике, и именно они будут основой для дальнейшего построения прогнозных моделей. С другой стороны, необходимо выделить рекомендации по изменению таких направлений развития, как профессиональное образование, структура рынка труда, переподготовка. Это важно для достижения соответствия имеющейся ситуации и необходимости развития, что будет учтено в рекомендациях по снижению рисков. Следует отметить, что демографическое развитие существенно влияет на возможность внедрения новых технологий. Именно человек является носителем возможности внедрения инноваций в экономику страны, и то, кем он является, насколько он может и готов к новому внедрению, будет ключевым фактором развития Индустрии 4.0.

Существует мнение, что демографические процессы не оказывают прямого воздействия на национальную безопасность государства [1]. При этом демографические угрозы влияют на развитие общества и каждого отдельного человека через его личную безопасность и благополучие. Так, изменение численности населения может привести к перенаселению отдельных территорий или к депопуляции. Миграции, в том числе трудовые, изменяют структуру городского и сельского населения, создают зоны трудоизбыточности и трудонедостаточности. Возрастные изменения могут создать диспропорции в структуре населения.

Выделим основные демографические факторы, которые могут оказать влияние на благополучие населения.

1. Снижение численности населения (депопуляция), которое выражается в изменении показателей естественного движения населения: рождаемость, смертность, естественный прирост (убыль) населения.

2. Старение населения – процесс рассматривается как угроза развития общества и его социально-экономической безопасности. Выражается, как правило, в увеличении продолжительности жизни через процесс снижения смертности и падения рождаемости. В результате происходит увеличение среднего возраста, в котором люди умирают. Это ведет к высокой демографической нагрузке на трудоспособное население.

3. Урбанизация, которая заключается в увеличении численности городского населения и снижении численности сельского населения. Часто связана с изменением рынка труда, безработицей в отдельных регионах.

4. Изменение половозрастной структуры населения, которое влияет на социальную и пенсионную системы страны, создает необходимость увеличения возраста трудоспособности, требует изменения подходов к общему и профессиональному образованию, изменяет структуру активного населения.

5. Ухудшение качества человеческих ресурсов за счет роста заболеваемости, алкоголизма, наркомании, а также снижения репродуктивного и психического здоровья.

6. Миграционные процессы, которые рассматривают угрозы населению принимающей и посылающей стороны. Это трудовые, культурные, возрастные, национальные диспропорции.

Таким образом, к демографическим показателям, несущим риски для работников, можно отнести резкое изменение численности населения, изменение возрастной структуры населения и численности трудоспособного населения, урбанизацию, миграцию. В исследовании структура по полу не будет выделена, поскольку прогноз не показывает существенного изменения доли женщин и мужчин за анализируемый период. Миграционные процессы в прогнозном периоде, согласно официальным данным, слабо влияют на изменение численности населения в связи с низким сальдо миграции. В работе особое внимание будет уделено анализу трудоспособного населения, его численности, возрастного состава и доли в общей структуре населения по прогнозным оценкам за период с 2022 по 2032 год.

Население государства, его численность и структура, качество жизни, трудовое поведение являются основой общества и основным его потенциалом. Поэтому изучение демографических процессов дает основу для планирования социально-экономического развития страны и тесно связано с понятием национальной безопасности. Моделирование

социально-демографической безопасности со стороны государственных органов власти выражается в следующем [9]:

- регулирование процессов естественного воспроизводства населения с использованием допустимых нормативов, что влияет на устойчивое развитие страны в целом и отдельных ее территорий;
- создание условий для сохранения и поддержания здоровья нации, включая поддержание санитарно-эпидемиологического уровня;
- создание условий для сохранения достойного уровня и качества жизни, что способствует сохранению и развитию человеческого общества;
- обеспечение высокого уровня безопасности человека и его полноценного развития;
- создание баланса миграционного движения населения, включая регулирование миграционного оттока и притока;
- поддержание необходимых и качественных характеристик трудовых ресурсов, баланса занятых и безработных граждан.

Снижение демографических рисков в исследованиях специалистов часто связано с понятием демографической безопасности. Это теме посвящены работы отечественных и зарубежных авторов [2; 3; 8].

Л. Л. Рыбаковский считает, что демографическая безопасность связана с функционированием и развитием популяции в ее возрастном и этических параметрах [10]. Уральские ученые обращают внимание на обеспечение ключевых задач демографической безопасности, таких как стабильность и устойчивость процессов воспроизводства населения, достойные условия жизни, содействие развитию личности [13]. Ряд авторов выделяет внутренние и внешние демографические угрозы демографической безопасности и целостности государства [6]. О. Г. Завьялова отмечает значимость демографической безопасности для сохранения, выживания и развития государства, связывая это с защищенностью и жизнестойкостью существования населения и его расширенным воспроизводством [4].

Таким образом, демографическую угрозу мы понимаем как тенденцию или явление, которое влияет на развитие общества, противоречит национальной безопасности государства, оказывает влияние на отдельного человека, его социально-экономическое благополучие и психологическую безопасность. Следует отметить, что в трудах исследователей мало внимания уделено демографическим проблемам в социально-трудовой сфере. Нужно отметить почти полное отсутствие показателей, характеризующих демографические аспекты трудоспособной части общества. Настоящее исследование призвано восполнить этот пробел и представить прогнозный расчет численности

трудоспособного периода в долгосрочной перспективе, рассмотреть изменение его возрастной структуры и выделить влияние этих факторов на рынок труда.

Целью исследования стала оценка демографических факторов, влияющих на благополучие трудоспособного населения в долгосрочной перспективе.

Для достижения поставленной цели были выделены следующие гипотезы:

- произойдет увеличение/снижение населения в целом в долгосрочном периоде;
- произойдет увеличение/снижение трудоспособного населения в долгосрочном периоде;
- возрастная структура трудоспособного населения изменится;
- произойдет старение трудоспособного населения и населения в целом;
- на структуру работающих окажет влияние пенсионная реформа и связанное с ней включение в трудоспособный возраст дополнительных возрастов;
- произойдет снижение/увеличение доли трудоспособных лиц в общей численности населения;
- будет зафиксировано изменение доли молодежи в структуре населения;
- изменение структуры и состава населения потребует незамедлительных мер снижения их последствий.

Исследование построено на данных официальной статистики Росстата [14–19]. Использовались следующие показатели:

- предположительная численность населения Российской Федерации;
- родившиеся, умершие и естественный прирост населения;
- численность населения;
- распределение населения по возрастным группам;
- численность населения Российской Федерации по полу и возрасту;
- число умерших в трудоспособном возрасте и старше трудоспособного возраста по полу.

Методологический инструментарий объединил подходы системного прогнозирования и анализа демографических рисков в условиях влияния Индустрии 4.0 на благополучие населения в целом и трудоспособного населения в частности. Прогнозный анализ послужил дополнительным элементом комплексного подхода в исследовании глобальных рисков, влияющих на общество.

Ключевым методом исследования были выбран классический экономический анализ, который позволил сделать выводы о векторах изменения структуры населения, вступающего в трудоспособный возраст. Также были использованы инструменты экстраполяции, которые дали возможность построить модель изменения численности

возрастов трудоспособности в будущем периоде. Инструментами исследования послужили методы экономического анализа, статистические методы, а также данные социологических исследований. Для наглядности выводов исследования применены графические методы, позволяющие четко показать цифровые данные и на их основе обосновать результаты исследования.

В работе проведен качественный анализ статистический прогноза трудоспособного населения с градацией по возрастному признаку и предложены рекомендации по изменению политики управления занятости и проблемам безработицы в отдельных группах населения.

На сегодняшний день существует мнение о трудонедостаточности ближайших временных периодов, однако статистический анализ показывает не столь однозначную картину. С одной стороны, скорее наблюдается увеличение численности ряда возрастных групп трудоспособного возраста. С другой стороны, на эту динамику влияют изменение пенсионной реформы, которая сейчас происходит в России. Каждые два года до 2028 г. в трудоспособный возраст будет включаться дополнительный год женщин и мужчин, что корректирует данные. Так, в 2022–2023 годах пенсионный возраст наступит в 61 год у мужчин и в 56 лет у женщин, в 2024–2025 годах – в 62 и 57 лет соответственно, в 2026–2027 годах – в 63 года в представителей обоих полов, а в 2028 году и далее – в 64 года у мужчин и в 59 лет у женщин. В нашем исследовании мы будем учитывать этот фактор.

На рис. 2.1 показана динамика численности трудоспособного населения, базирующаяся на переносе численности отдельных групп населения.



Рис. 2.1. Прогноз численности трудоспособного населения по данным Росстата [14; 19]

Для расчета был использован метод экстраполяции, основанный на данных Росстата о численности населения по состоянию на 1 января 2022 года по годам рождения. Методом передвижки численности возрастов была получена численность трудоспособного населения в период 2022–2032 годов. Далее были выделены возрастные группы в трудоспособном возрасте с учетом увеличения возраста активности по годам. На рис. 2.1 показана номинальная численность и численность трудоспособных за вычетом умерших, рассчитанная также по прогнозу Росстата. Следует отметить, что влияние миграции в расчете не учитывалось, поскольку прогнозная оценка миграционного роста незначительна, а более актуальные данные, учитывающие социально-политические изменения, еще не опубликованы официальной статистикой.

Прогноз численности населения до 2032 года или на ближайшие 10 лет показывает общий рост трудоспособного населения на 5 042 410 человек. Следует обратить внимание, что такой рост достигается исключительно за счет вступления в возраст трудоспособности лиц старшего поколения. В 2032 году дополнительный прирост лиц в возрасте 61–64 года составит 7 546 435 человек, что превышает общий рост численности трудоспособного населения на 2,5 млн человек. Таким образом, можно констатировать тот факт, что рост трудоспособного населения в ближайшее десятилетие ожидается скорее количественным, чем качественным.

При этом, несмотря на общую положительную динамику, нужно отметить, что женщины и мужчины предпенсионного возраста, пополняющие экономически активное население, не являются приоритетной категорией для приема на работу работодателями. Более того, работодатели опасаются принимать на работу работников старшего возраста по причинам высокой утомляемости работников, сложности обучения новым знаниям и навыкам, частых болезней, необходимости дополнительной социальной поддержки. Принимая на работу лиц старшего поколения, работодатель берет на себя дополнительные социальные и финансовые риски. Одновременно риски возникают и у людей старшего трудоспособного возраста. Они заключаются в возможности потери работы, безработицы, снижения дохода, психологической и социальной адаптации. В целом же можно говорить об изменении возрастной структуры трудоспособного населения и необходимости пересмотра подходов к социальной поддержке и профессиональному обучению как в частном бизнесе, так и на государственном уровне. Это существенно повлияет на психологическую безопасность и социально-психологическое благополучие работников, в первую очередь старшего поколения. Для более детального анализа прогнозных численности трудоспособного населения была выделена численность возрастных групп,

вступающих в экономически активный возраст по годам, согласно пенсионной реформе. Результат анализа показан на рис. 2.2.

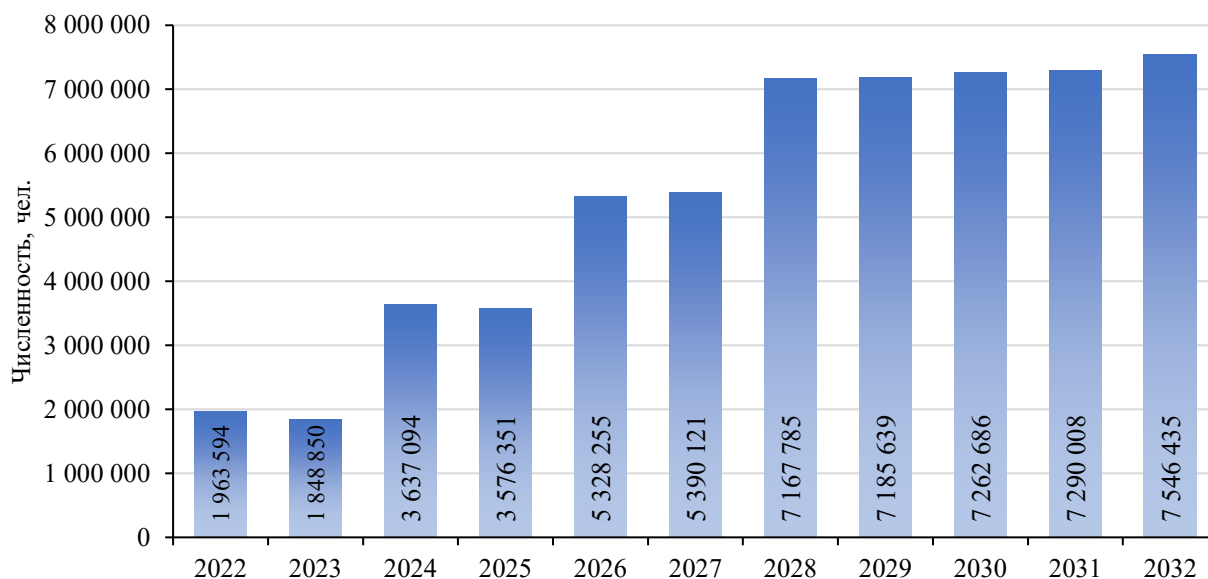


Рис. 2.2. Численность возрастов, вступающих в трудоспособный возраст [15]

Анализ показывает рост численности предпенсионных возрастов в структуре трудоспособных. Он соответствует годам повышения пенсионного возраста, но и после достижения верхнего предела рост продолжается.

После выделения численности дополнительных групп в структуре трудоспособного населения был проведен сравнительный анализ. Он включал возрастные группы 16–60 лет (за основу взят 2021 год, на данные которого опирался прогноз численности населения). Результаты анализа представлены на рисунке (рис. 2.3). Как видим, основным фактором увеличения численности трудоспособного населения к 2032 году является пенсионная реформа и, соответственно, постепенное увеличение пенсионного возраста. Фактического увеличения численности трудоспособного населения за счет социальных и экономических факторов не произойдет. Более того, за десять лет прогноз показывает снижение работающего населения на 540 341 человек.

Таким образом, можно сделать вывод о количественном повышении численности трудоспособного населения к 2032 году и о существенном качественном изменении. Это в первую очередь касается увеличения возраста трудоспособного населения и увеличения численности старшего поколения. В условиях перехода к Индустрии 4.0 такая ситуация потребует критического подхода к разработке социальных программ, программ помощи в трудоустройстве, контролю за безработицей, профессионального образования и финансовой поддержки работникам и работодателям.

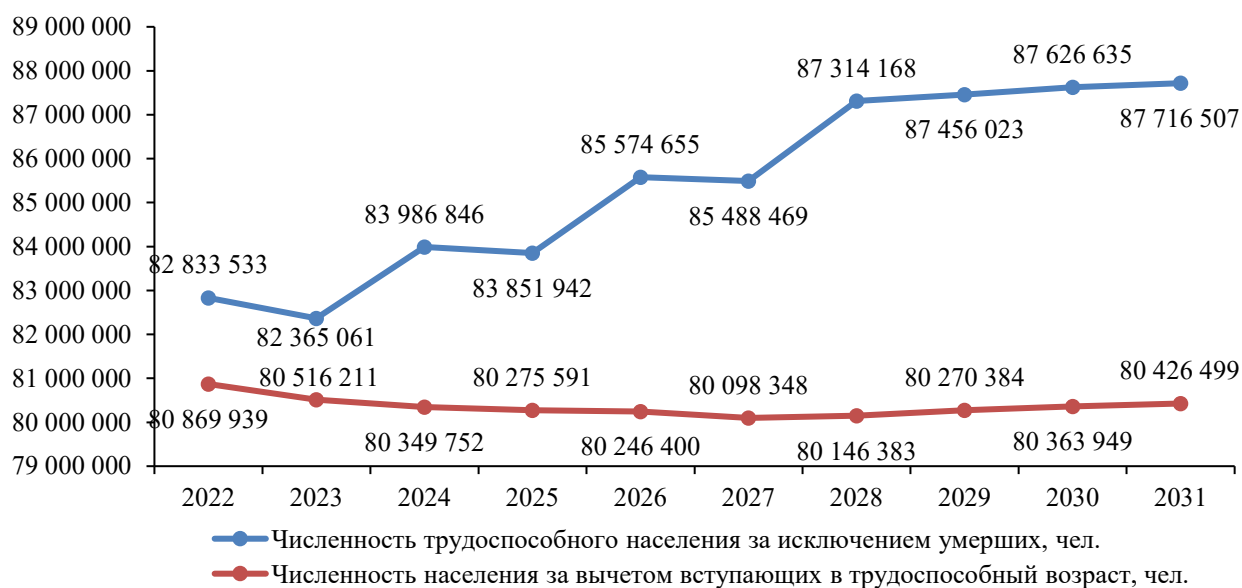


Рис. 2.3. Сравнение численности трудоспособного населения с учетом и без учета пенсионной реформы

На сегодняшний день носителями профессиональных качеств, требуемых в новой индустриализации, считаются молодежь и люди до 45 лет, которые легче принимают нововведения, готовы к обучению новым навыкам, обладают компьютерной грамотностью и цифровым мышлением. Но наше исследование показывает, что существенной долей трудоспособного населения через 10 лет станут именно люди более старшего поколения, которые наиболее подвержены глобальным социальным и экономическим рискам. Им понадобится дополнительная подготовка, помощь в переходе к Индустрии 4.0 и поддержка в трудоустройстве. В качестве ключевых факторов, угрожающих социально-психологическому благополучию работающего населения, можно обозначить:

- социальные риски при появлении большого количества невостребованных в трудовой деятельности людей старшего трудоспособного возраста;
- финансовые риски, которые будут выражаться в снижении дохода у людей предпенсионного возраста;
- психологические риски исключения из экономической деятельности, а возможно, и длительной безработицы лиц старшего поколения.

Дальнейшее исследование позволит выявить структуру трудоспособного населения по возрастам, провести сравнительный анализ, выделить тенденции и дать рекомендации по снижению социально-трудовых рисков.

На рис. 2.4 построена модель изменения возрастной структуры лиц трудоспособного возраста на ближайшие 10 лет.

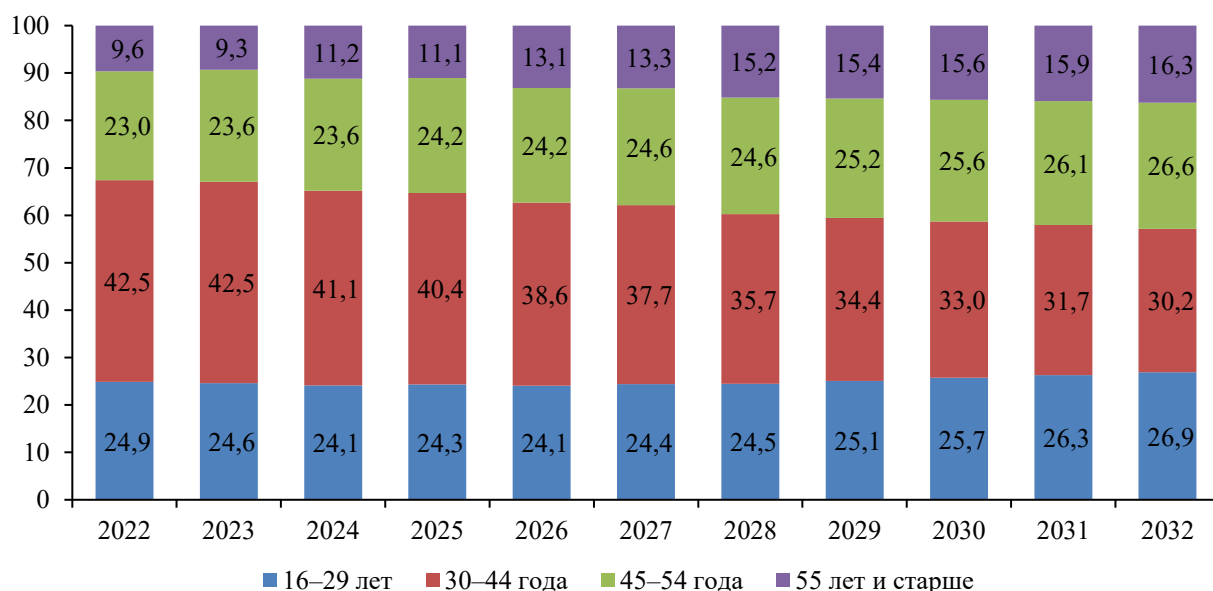


Рис. 2.4. Прогноз распределения численности трудоспособного населения по возрастам, %

Выделены четыре возрастные группы: 16–29 лет, 30–44 года, 45–54 года, старше 55 лет.

Доля молодежи в возрасте 16–29 лет практически неизменна и даже имеет тенденцию в сторону роста – увеличение на 2 %. Это, безусловно, положительный фактор. Но нужно понимать, что в эту категорию попадают учащиеся и молодые специалисты, которые только начинают свою профессиональную карьеру.

Самое высокое падение численности в возрастной структуре мы наблюдаем в категории 30–44 года. На сегодняшний день это наиболее востребованная на рынке труда часть трудоспособного населения. С одной стороны, такие работники уже имеют достаточный опыт и профессиональные знания, а с другой – их мышление гибкое, способно к обучению и развитию, они высоко мотивированы на карьерный рост. Снижение доли этой категории прогнозируется на 12,3 %.

Небольшой рост показывает возрастная группа 45–54 года – на 3,6 %. Такие работники уже имеют значительный опыт, часто достигли максимального профессионального развития. Карьерный рост для них менее значим, чем стабильность, комфортные условия труда и социальная поддержка.

Максимальный рост, как отмечалось выше, у наиболее возрастной категории старше 55 лет – увеличение на 6,7 %. Численность этой группы в трудоспособном возрасте составит 15 342 912 человек, что на 7 336 257 человек больше, чем в 2022 году. В связи с этим нужно отметить, что уже через 10 лет 7,3 млн граждан будут дополнительно

нуждаться в социальной и финансовой поддержке, им нужно будет создать рабочие места, которые будут соответствовать их здоровью и профессиональным возможностям. Эта задача ляжет как на государство, так и на бизнес, и потребует значительного финансирования и разработки программ поддержки.

В целом доля возрастной группы старше 45 лет вырастет на 10,3 % и составит 42,9 % всего трудоспособного населения (рис. 2.5). Работодателям не удастся обойти стороной эту проблему.

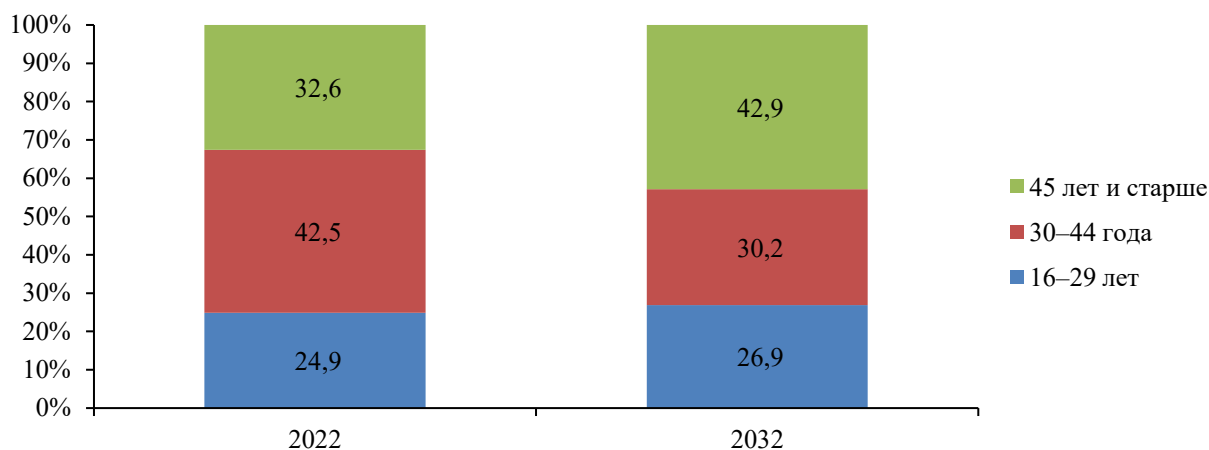


Рис. 2.5. Прогноз изменения доли возрастных групп трудоспособного населения, %

Авторы прогнозируют несколько векторов развития на рынке труда, связанных с демографическими изменениями при переходе к Индустрии 4.0:

- завышенная ценность молодых кадров;
- снижение уровня благополучия и психологической безопасности работников старшего возраста и людей, не освоивших необходимый уровень технологической и цифровой грамотности;
- рост безработицы, в первую очередь среди лиц предпенсионного возраста;
- разработка программ обучения и адаптации к новому технологическому укладу для работников старшего возраста;
- расслоение профессионального общества, где высокий статус будет зависеть не столько от карьерных достижений и опыта, сколько от молодости, гибкости и способности принимать нововведения;
- высокая дифференциация оплаты труда;
- пересмотр работодателями требований к кандидатам в сторону увеличения приоритетного возраста и внимания к умению использовать в работе современные технологии.

2.2. Управление демографическими рисками в условиях Индустрии 4.0¹

Выделим демографические факторы, которые могут повлиять на объективные параметры социально-психологического благополучия населения. Эти факторы могут проявляться в разных сферах демографии: численности населения (депопуляция, стабилизация численности, изменение плотности населения); размещении населения (диспропорции территориального размещения, снижении численности сельского населения); структуре населения (старение популяции, диспропорции полового и возрастного состава); естественном движении населения (низкая рождаемость, высокая смертность, отрицательный естественный прирост); миграционном движении (отток населения, чрезмерный приток мигрантов, нелегальная миграция); воспроизводстве населения (суженное замещение поколений, низкая продолжительность жизни, потери смертности). Системный подход к оценке демографической безопасности общества может расширить перечень показателей и рассмотреть категории качества жизни населения, уровень благосостояния населения, социальные и экономические показатели.

Из всех перечисленных факторов выделим ключевые показатели, которые позволят дать оценку влияния демографических процессов на благополучие работников в условиях Индустрии 4.0. К ним отнесем: коэффициент депопуляции, расчет доли трудоспособного населения в общей численности населения, расчет доли лиц старшего возраста в общей численности трудоспособного населения, прогноз структуры населения. Последние показатели не являются традиционным в демографических исследованиях, но прямо вытекают из логики исследования.

Первый показатель – *коэффициент депопуляции* – рассчитывается как темп прироста (убыли) населения по сравнению с предыдущим годом. Рассчитаем прогнозную оценку до 2032 год. За основу будем брать низкий вариант прогноза, поскольку уточненная численность на 2022 год (145 557 576 человек [17]) наиболее близка именно к этому варианту (табл. 2.1).

Всего за период коэффициент депопуляции составит 5,77 %, или снижение численности на 8 197 тыс. человек. Предельное критическое значение показателя депопуляции равно нулю. Прогноз показывает негативную тенденцию снижения численности населения. Риски депопуляции населения напрямую связаны с перспективами воспроизводства населения и динамикой его рождаемости [16].

¹ Подготовлено канд. экон. наук А. С. Мельниковой.

Таблица 2.1. Коэффициент депопуляции за 2022–2032 годы по данным Росстата [14]

Год	Численность населения по прогнозу Росстата, тыс. чел.	Депопуляция населения, %
2022	145 705	х
2023	145 092	–0,42
2024	144 398	–0,48
2025	143 638	–0,53
2026	142 828	–0,56
2027	141 984	–0,59
2028	141 118	–0,61
2029	140 234	–0,63
2030	139 336	–0,64
2031	138 426	–0,65
2032	137 508	–0,66

Далее рассчитаем долю трудоспособного населения в общей численности за 2022–2032 годы. Расчет проведем в двух вариантах:

- без учета пенсионной реформы путем исключения вступающих возрастов для сравнимости показателей за разные периоды;
- с учетом пенсионной реформы для оценки фактической ситуации.

Результаты представлены на рисунке (рис. 2.6).

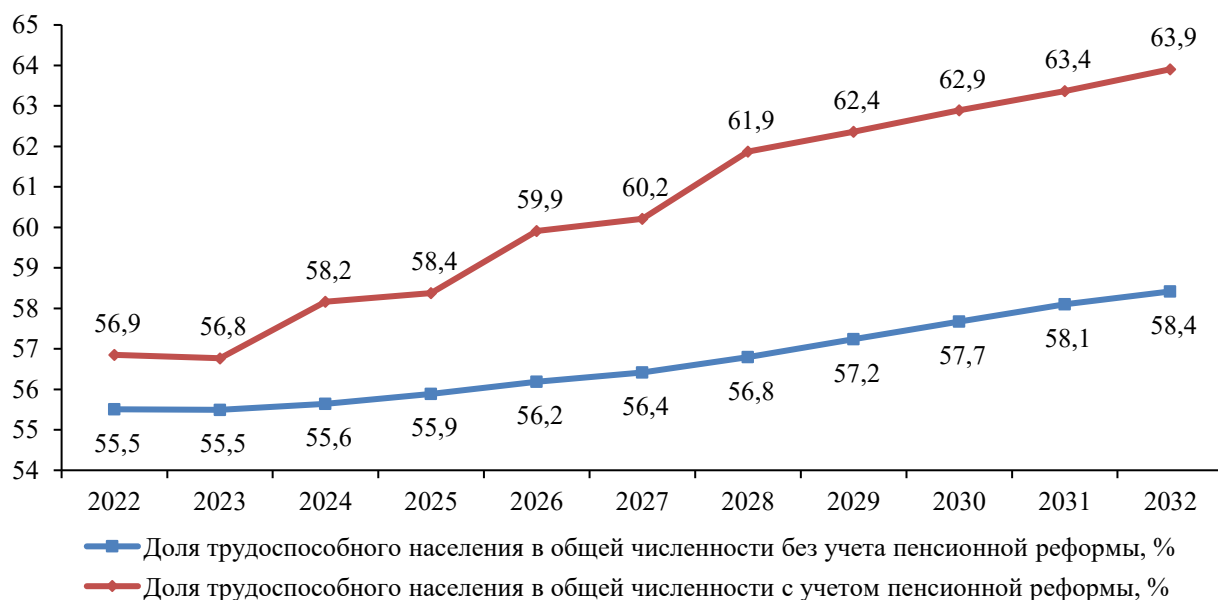


Рис. 2.6. Доля трудоспособного населения в общей численности, %

Оба представленные на рис. 2.6 варианта показывают увеличение доли трудоспособного населения в общей его численности. Это, безусловно, положительный факт. Он свидетельствует о более низкой нагрузке неработающего населения на

трудоспособное. При этом следует отметить, что рост доли трудоспособного населения на графике без учета лиц, дополнительно вступающих в трудоспособный возраст, составляет 2,9 %. Это показывает фактический рост экономически активного населения за рассматриваемый период, поскольку в анализе не учтены лица, вступающие в трудоспособный возраст. Сравнимость обеспечивается одинаковым методическим подходом к расчету численности за каждый год. Второй расчет показывает долю трудоспособного населения в общей численности с учетом пенсионной реформы. На графике четко можно проследить, в какие годы происходит увеличение возраста активности и, соответственно, рост численности: 2024, 2026 и 2028. Увеличение доли трудоспособного населения за десятилетие составит 7,1 %. Это существенное изменение, которое потребует изменения рынка труда, в том числе увеличения рабочих мест. В условиях вступления в новый технологический уклад, который предполагает широкое распространение цифровизации, автоматизации, роботизации, заменяющих человека на производстве, это может неоднозначно проявиться как в создании новых профессий, отраслей экономики, так и в появлении неработающих трудоспособных социальных групп. Последнее явление станет серьезной угрозой для благополучия и психологической безопасности большого числа работающих граждан.

Прогноз доли возрастных групп трудоспособного населения показывает существенный рост категории лиц старше 55 лет. Рассмотрим, как за анализируемый период будет меняться нагрузка старшего работающего поколения на всю численность трудоспособного населения (рис. 2.7).

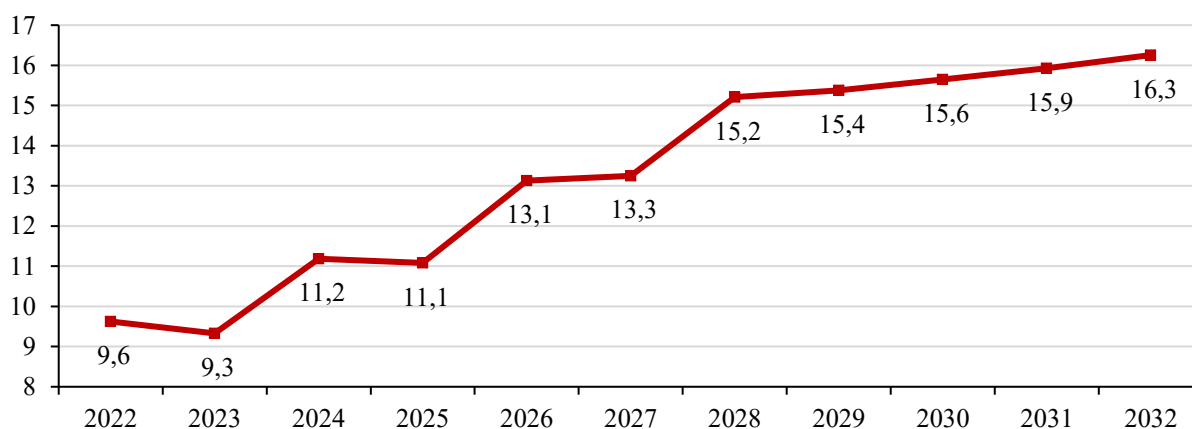


Рис. 2.7. Доля трудоспособного населения в возрасте 55 лет и старше, %

За десять лет рост трудоспособных старше 55 лет вырастет на 6,7 %, что существенно изменит структуру работающего населения. Если общий рост трудоспособного населения

с учетом пенсионной реформы составляет 7,1 %, то разница составит 0,4 %. В итоге практически весь прирост трудоспособного населения будет именно в старших возрастах (старше 55 лет). Это еще раз подтверждает риски для благополучия лиц старшего трудоспособного возраста.

В итоге исследования построим прогноз структуры населения до 2032 года, в которую включены три группы: дети до 16 лет, трудоспособное населения (с учетом пенсионной реформы) и пенсионеры (рис. 2.8).

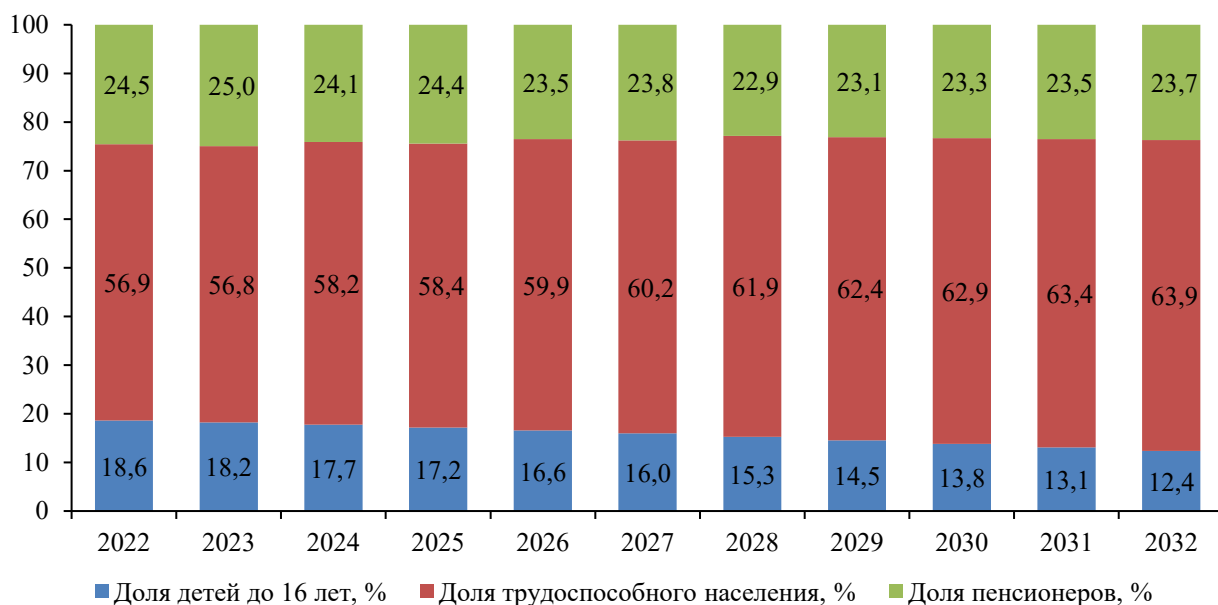


Рис. 2.8. Прогноз структуры населения за 2022–2032 годы, %

Рост доли трудоспособного населения происходит за счет трех факторов: увеличение возраста согласно пенсионной реформе, демографический рост численности лиц предпенсионного возраста и снижение численности детей до 16 лет. Снижение доли детей составляет 6,2 %. Этот показатель будет существенным фактором при дальнейшем расчете структуры населения, поскольку последующая экстраполяция возрастной структуры будет влиять на снижение доли трудоспособного населения. Вхождение молодых граждан в трудоспособный возраст с каждым годом будет уменьшаться. Это также подтверждает результатами нашего исследования, которое говорит, с одной стороны, об увеличении численности трудоспособного населения, а с другой – об изменении структуры населения в сторону увеличения лиц старшего возраста и снижения численности детей до 16 лет. Снижение численности представителей молодых возрастов говорит о «старении снизу» и подразумевает изменение возрастной структуры населения из-за снижения рождаемости. Доля лиц старшего возраста остается практически неизменной и не свидетельствует о «старении сверху», а рост числа пожилых людей достигается за счет улучшения здоровья

и условий труда. Данные исследования, основанные на прогнозе Росстата до 2023 года, должны лечь в основу рекомендаций по снижению угроз социально-психологическому благополучию населения.

Выделим ключевые результаты исследования:

- депопуляция населения;
- увеличение доли трудоспособного населения в общей численности в течение 10 лет как с учетом пенсионной реформы, так и без него;
- качественное изменение структуры трудоспособного населения в сторону снижения представителей молодых возрастов и увеличения лиц старшего поколения;
- увеличение доли трудоспособных граждан в возрасте старше 55 лет;
- необходимость создания новых рабочих мест для значительного числа работников старшего возраста;
- предпосылки для дифференциации оплаты труда для работников разного возраста и разной степени освоения новых технологий;
- формирование социальных, экономических и психологических рисков для трудоспособного населения в условиях Индустрии 4.0.

Отдельно выделим возможность изменения факторов занятости и безработицы в условиях Индустрии 4.0. Традиционно на рост безработицы влияют спрос и предложение рабочей силы, территориальная дифференциация, востребованность на рынке труда, уровень образования и профессионального опыта работников, социально-экономический цикл экономики страны. При переходе на новый уровень технологического уклада Индустрии 4.0 появляются новые факторы, которые могут повлиять на приоритетность приема на работу. Это:

- знания и умения цифровых технологий и автоматизации;
- восприимчивость к обучению новым технологиям;
- гибкость и способность к изменениям;
- адаптивность;
- психологическая готовность к постоянному обучению.

В связи с этим можно говорить о прогнозируемой трансформации рынка труда и изменении установок работодателей в условиях новой демографической реальности и индустриального перехода к Индустрии 4.0. На психологическую безопасность и социально-психологическое благополучие населения будут оказывать влияние дополнительные угрозы, выявленные в исследовании:

- исчезновение ряда профессий и, следовательно, невостребованность части трудоспособного населения на рынке труда;

- экономическое и социальное преимущество молодежи как носителей общих технологических знаний и умений;
- появление «новых безработных», невостребованных рынком труда в силу их низкой технической и цифровой компетентности;
- рост дифференциации доходов исходя из возрастных и профессиональных особенностей;
- социальное расслоение общества в зависимости от принадлежности к различным стратам технологического уклада;
- психологическая неготовность к новой индустриальной реальности, выражаемая в отстраненности, страхе перед будущим, чувстве бесполезности и ненужности в обществе;
- социально-психологическое и экономическое выделение старшего трудоспособного возраста в категорию повышенного риска безработицы и снижения дохода.

Демографические угрозы благополучию населения могут существенно повлиять на структуру общества, баланс рынка труда, профессиональное образование и уровень жизни. Снижение выделенных рисков возможно через разработку и принятие комплекса мер в социальной, экономической и управленческой сферах. Большинство решений нужно принимать на стыке различных сфер, что не позволяет четко разграничить виды решений. Также следует отметить необходимость изменений на государственном уровне, уровне работодателей и в обществе. К мерам снижения угроз для благополучия населения в условиях Индустрии 4.0 отнесем:

1) моделирование естественного воспроизводства населения через инструменты социально-экономической поддержки рождаемости (выплаты при рождении и детям до 18 лет, предоставление детских дошкольных учреждений и пр.), поддержку семей с детьми (льготное ипотечное кредитование, налоговые льготы, предоставление земельных участков и пр.), разработку программ поддержания здоровья (бесплатная профилактика, вакцинация, продвижение здорового образа жизни и пр.), снижение смертности через улучшение качества жизни;

2) меры по созданию социально-экономических условий для сохранения достойного уровня жизни через инструменты увеличения минимального размера заработной платы, снижения инфляции, доступного потребительского кредитования, индексации дохода, создания условий для индивидуальной трудовой деятельности, действенные меры поддержания слабозащищенных групп населения;

3) гарантия высокого уровня безопасности человека: личной неприкосновенности, социально-психологической уверенности в будущем, материальной защиты имущества,

защиты дохода и занятости через законодательные инструменты и внедрение социально ориентированных общественных норм;

4) программы защиты занятости трудоспособного населения: законодательная поддержка слаботзащищенных работников (женщины, молодежь, инвалиды, лица старшего возраста); организация профессионального обучения и переобучения новым походам к работе и новым профессиям; пересмотр баланса спроса и предложения различных специальностей для формирования новых стандартов профессионального обучения; формирование общественного мнения в части приоритетов ценностей производительного и общественно полезного труда.

Таким образом, комплексные решения по снижению угроз демографического влияния на благополучие населения в условиях Индустрии 4.0. помогут уменьшить негативное влияние выделенных в исследовании факторов риска.

Список источников

1. Боков, А. Н. Демографические угрозы как объект статистического исследования / А. Н. Боков // Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. – 2015. – № 3. – С. 157–163.

2. Вишневский, А. Г. Избранные демографические труды : в 2 т. / А. Г. Вишневский. – Москва : Наука, 2005. – 382 с. – ISBN 5-02-033777-3.

3. Дадалко, В. А. Экономическая безопасность: проблемы и условия перехода к экономике опережающего развития / В. А. Дадалко, О. Н. Слоботчиков // Актуальные проблемы теории и практики управления : сборник научных статей по материалам Международной научно–практической онлайн-конференции в рамках Всемирной недели предпринимательства (Смоленск, 25 ноября 2020 года) / отв. редактор Е. Ю. Ершова. – Смоленск : Университетская книга, 2020. – С. 73–84.

4. Завьялова, О. Г. Демографическая безопасность региона: оценка и типология / О. Г. Завьялова // Вестник МАНЭБ. – 2009. – Т. 14, № 2. – С. 169–171.

5. Караева, Е. Н. Демографическая безопасность России / Е. Н. Караева, Т. А. Шостак // Молодой ученый. – 2019. – № 27 (265). – С. 110–112.

6. Карманов, М. В. Демографическая безопасность: теория, методология, оценка / М. В. Карманов, О. В. Кучмаева, О. Л. Петрякова // Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. – 2015. – № 4. – С. 123–128.

7. Коропец, О. А. Идентификация потенциальных зон воздействия глобальных экономических и социальных рисков на сферу трудовых отношений / О. А. Коропец,

А. С. Мельникова, М. С. Меньшикова // Вопросы управления. – 2020. – № 6 (67). – С. 60–70. – DOI 10.22394/2304-3369-2020-6-60-70.

8. Кузьмин, А. И. Воспроизводство населения в регионах России / А. И. Кузьмин, Т. В. Примак, А. А. Кузьмина // Экономика региона. – 2011. – № 1 (25). – С. 32–41.

9. Куклин, А. А. Социально-демографическая безопасность регионов России: подходы к диагностике ситуации / А. А. Куклин // Известия Уральского государственного экономического университета. – 2008. – № 3 (22). – С. 85–93.

10. Рыбаковский, Л. Л. Демографическая безопасность: популяционные и геополитические аспекты / Л. Л. Рыбаковский. – Москва : Экон-Информ, 2003. – 55 с. – ISBN 5-9506-0047-9.

11. Сенчагов, В. К. Методология обеспечения экономической безопасности / В. К. Сенчагов // Экономика региона. – 2008. – № 3 (15). – С. 28–39.

12. Социально-демографическая безопасность территории: (на примере Тамбовской области) / Т. А. Бондарская, О. В. Бондарская, Р. Г. Гучетль, Г. Л. Попова. – Тамбов : Тамбовский государственный технический университет, 2017. – 200 с. – ISBN 978-5-8265-1816-8.

13. Татаркин, А. И. Социально-демографическая безопасность регионов России: текущее состояние и проблемы диагностики / А. И. Татаркин, А. А. Куклин, А. В. Черепанова // Экономика региона. – 2008. – № 3 (15). – С. 154–162.

14. Федеральная служба государственной статистики. Предположительная численность населения Российской Федерации. – URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13285> (дата обращения: 15.07.2022).

15. Федеральная служба государственной статистики. Распределение населения по возрастным группам. – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> (дата обращения: 15.07.2022).

16. Федеральная служба государственной статистики. Родившиеся, умершие и естественный прирост населения. – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> (дата обращения: 18.07.2022).

17. Федеральная служба государственной статистики. Росстат. Численность населения. – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> (дата обращения: 12.07.2022).

18. Федеральная служба государственной статистики. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту. – URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13284> (дата обращения: 20.07.2022).

19. Федеральная служба государственной статистики. Число умерших в трудоспособном возрасте и старше трудоспособного возраста по полу. – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> (дата обращения: 02.08.2022).

ГЛАВА 3

ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ

3.1. Методический инструментарий исследования¹

Выбор подходов и методов для теоретического и эмпирического исследования продиктован целями и задачами проекта. Создание концептуальной модели психологической безопасности работника в условиях новой экономики труда определило выбор принципа триангуляции (триангуляции данных, теоретической триангуляции, методологической триангуляции) как основного принципа для обобщения результатов исследования. В частности, теоретическая триангуляция и триангуляция данных позволили авторам научно обоснованно подойти к разработке инструментов мониторинга, системного прогнозирования и комплексной оценки воздействия глобальных экономических и социальных рисков на психологическую безопасность работников в зависимости от ряда переменных (тип трудового договора, форма занятости, конкурентоспособность и спрос на человека на рынке труда, индивидуальные особенности восприятия глобальных угроз различными категориями работников). Методологическая триангуляция применялась для рассмотрения феноменов социально-психологического благополучия и психологической безопасности работника посредством сочетания количественных методов (в том числе опросных) с качественными методами исследования, в частности с методом нарративного интервью и контент-анализа в сети Интернет.

Исследование было реализовано в несколько этапов в период с 2020 по 2022 год включительно.

На первом этапе были систематизированы междисциплинарные подходы к исследованию психологической безопасности и социально-психологического благополучия, выявлены пробелы в существующих исследованиях российских и зарубежных ученых [85]. Выявлены ключевые зоны воздействия глобальных рисков Индустрии 4.0 на сферу трудовых отношений в России и мире, проведен обзор и анализ предыдущих исследований [23]. Составлена программа исследования влияния глобальных экономических и социальных рисков (безработица, уменьшение и неравенство доходов, цифровизация труда и занятости и т. д.) на психологическую безопасность и благополучие

¹ Подготовлено канд. психол. наук О. А. Коропец, канд. экон. наук М. И. Плutowой, канд. экон. наук А. Э. Федоровой.

работников в организациях. Определена генеральная и выборочная совокупность, сформированы исследовательские модели и гипотезы. На основе сконструированного членами коллектива проекта параметров социально-психологического благополучия, разработан инструментарий социологического опроса, произведен подбор методов количественного и качественного исследования, проведена адаптация инструментария [6; 25]. Разработан и адаптирован инструментарий нарративного анализа и контент-анализа в сети Интернет для исследования психологической безопасности работников [48; 78].

В 2020 году были обобщены результаты пилотного исследования, проведена корректировка исследовательской программы и методического инструментария.

На втором этапе было проведено полевое исследование. Мы предположили, что активное распространение передовых технологий Индустрии 4.0 «окажет разновекторное влияние на социально-психологическое благополучие работников с разным уровнем образования, проживающих в регионах с разной степенью соотношения передовых технологий и безработицы» [22, с. 71]. В качестве объекта исследования выступило мнение работников, проживающих в Российской Федерации. При анализе мнений респондентов мы учитывали три основных параметра: регион проживания, пол и уровень образования.

Результаты социологического опроса были дополнены данными нарративного интервью, позволившими выявить особенности восприятия различными категориями работников глобальных угроз Индустрии 4.0. Для реализации целей проекта к разработанным ранее вариантам проведения нарративного интервью добавлен метод эпизодического нарративного интервью. Эмпирическое исследование проведено в 2021 году в шести регионах Российской Федерации. Схема эпизодического нарративного интервью, разработанная Р. Э. Мюллер, была адаптирована для исследования психологической безопасности работников с разным уровнем образования. В результате интерпретации нарративов были выделены девять основных тематических ядер:

- характеристика феномена психологической безопасности работника;
- общая оценка психологической безопасности на рабочем месте;
- оценка возможности выразить собственное мнение в организации;
- оценка возможности попросить помощь по личным и рабочим вопросам;
- межличностные угрозы для психологической безопасности работника;
- экономические угрозы для психологической безопасности работника;
- социальные угрозы для психологической безопасности работника;
- технологические (цифровые) угрозы для психологической безопасности работника;
- профессиональные (рабочие) угрозы для психологической безопасности работника.

Индивидуальные траектории респондентов отличались большим разнообразием. Первичный анализ нарративов показал, что существенные отличия относительно уровня психологической безопасности у лиц со средним профессиональным и высшим образованием отсутствуют. Важными условиями обеспечения психологической безопасности на работе, по мнению большинства интервьюируемых, являются хорошие отношения с коллегами, хорошие отношения с руководителем, уверенность в завтрашнем дне. Угрозы для психологической безопасности на рабочем месте респонденты связывают со следующими факторами: плохое отношение со стороны руководителя, страх потери работы, угроза снижения дохода, наличие недругов среди коллег, высокая конкуренция за рабочее место, увеличение рабочей нагрузки [24].

Для исследования влияния негарантированной занятости на психологическую безопасность работника использовался классический вариант устного нарративного интервью. В результате установлено, что негарантированная занятость влияет на психологическую безопасность в зависимости от наличия у человека социальных и личностных ресурсов для защиты от угрозы потери работы. Высокая востребованность на рынке труда, уровень образования, место проживания и возможность территориальной мобильности, а также наличие социальной поддержки повышают уровень психологической безопасности личности в условиях негарантированной занятости. Выявлено, что работники с бессрочным трудовым договором могут воспринимать свою занятость как негарантированную. В частности, во время пандемии коронавируса восприятие гарантированной работы у респондентов было связано с соблюдением работодателем обязательств по выплате заработной платы. Установлено, что, помимо объективных социально-экономических условий, на психологическую безопасность работника влияют субъективно воспринимаемая вероятность потери работы в будущем и восприятие качественной незащищенности работы, связанной с уменьшением дохода [21].

Проведенный научным коллективом контент-анализ поисковых запросов и новостей в сети Интернет показал недостаточную степень осведомленности трудоспособного населения о возможностях и угрозах и четвертой промышленной революции в сфере труда. В 2021 году зафиксирован рост интереса интернет-пользователей к тенденциям Индустрии 4.0, связанным с дистанционной занятостью и цифровым образованием [48]. В период со 2 ноября 2021 года по 1 ноября 2022 года запросы российских интернет-пользователей по темам «Четвертая промышленная революция» и «Индустрия 4.0» по-прежнему пользовались достаточно высоким спросом по сравнению с другими странами. Менее высокий, но достаточно значительный интерес проявляли также жители таких стран, как Казахстан и Украина, Белоруссия и Болгария. Тенденция проявления интереса у интернет-

пользователей вышеуказанных стран прослеживалась нами еще на предыдущем этапе анализа в период с января 2020 года по ноябрь 2021 года.

За исследуемый период было сделано 1 604 запроса, из которых 1 044 – по теме «Четвертая промышленная революция» и 560 – «Индустрия 4.0». Увеличение числа запросов составило более 13 % по сравнению с предыдущим исследуемым нами периодом, который составлял почти два года (с января 2020 года по 1 ноября 2021 года). Это говорит о проявлении значительного интереса интернет-пользователей к тенденциям трансформации всех сфер жизни человека, связанных с прогрессивным течением Четвертой промышленной революции. В среднем ежемесячное количество запросов возросло более чем в два раза и составило около 134 (за предыдущий исследуемый период – в среднем 63 запроса). Прогрессивный интерес может быть стимулирован и происходящими экономическими и политическими мировыми событиями.

При проведении контент-анализа новостей по запросу «Четвертая промышленная революция» были проанализированы материалы за период со 2 ноября 2021 года по 1 ноября 2022 года. Всего представлено 58 статей. Для соблюдения валидности исследования была проведена процедура верификации статей по ряду критериев:

- соответствие содержания исследуемой нами тематике;
- статья имеет отношение к Российской Федерации.

Отбор статей позволил из общей выборки исключить шесть статей, которые касались развития четвертой промышленной революции в таких странах, как Таджикистан, Корея, Азербайджан и Украина. Также были исключены 11 статей, не имевших отношения к изучаемой тематике и касавшихся отвлеченных тем (например, погода) или содержательно не отражавших целевые характеристики сделанного нами запроса.

После предварительной фильтрации для дальнейшего исследования и проведения контент-анализа была допущена 41 статья. Ведущими источниками, как и в ранее проведенных нами исследованиях, остаются региональные новостные порталы. При этом новостной контент из передовых источников, таких как РБК, «Ведомости», РИА «Новости» и ТАСС, по заявленной тематике минимален и составляет не более 15 % от общего количества статей. Можно предположить, что снижение интереса со стороны медиагигантов к событиям четвертой промышленной революции определено другими острыми событиями, происходящими на мировой арене.

В основе контент-анализа было обработано 29 930 слов, из которых (так же, как и за предыдущий анализируемый период) менее 2 % (557 слов) характеризовали позитивное и негативное влияние Индустрии 4.0 на жизнь россиян. Тенденция к преобладанию позитивных словосочетаний над утверждениями негативного характера сохраняется и

остается почти в том же соотношении (2,5 раза). Однако не стоит нивелировать тот факт, что общее количество статей почти в два раза меньше.

Резюмируя проведенный анализ и учитывая выявленные нами тенденции в реализованных ранее этапах контент-анализа, можно сделать следующие выводы.

1. Количество новостей по запросу «Четвертая промышленная революция» снизилось почти в два раза, что может быть обусловлено различными факторами: экономической и политической нестабильностью в мире; тенденциями развития волн COVID-19; замещением содержательного понимания Индустрии 4.0 и проявлением в информационном пространстве феномена Индустрии 5.0.

2. Соотношение содержательного позитивного и негативного контента, характеризующего Индустрию 4.0 в новостных материалах, в целом осталось неизменным. На наш взгляд, это может быть обусловлено в том числе и правилами написания журналистских и новостных текстов.

3. За исследуемый период мы можем наблюдать неконгруэнтность между количеством запросов интернет-пользователей и новостным контентом Google-новостей. Количество новостей значительно сократилось (более чем на 40 %), а количество интернет-запросов выросло более чем на 13 % за 12 месяцев.

На заключительном этапе проведен компаративный анализ и многомерная обработка эмпирических данных, включающая методы описательной статистики и кластерного анализа, корреляционно-регрессионного анализа. Многомерный анализ данных, полученных в полевом исследовании, проводился при помощи программы Vortex. Обобщение данных эмпирического исследования позволило идентифицировать факторы, влияющие на уровень социально-психологического благополучия работников, которыми выступают особенности восприятия глобальных экономических и социальных рисков, пол, возраст, образование, категория занятости и юридическое основание занятости. Традиционные методы описательной статистики сочетались с непараметрическими ранговыми критериями: Крускала – Уоллиса и Джоникера. Кроме того, при обработке данных в случаях, когда независимая переменная была номинальной, а зависимая – количественной, использовался критерий Фишера F . Для оценки статистической взаимосвязи между переменными использовался корреляционный анализ. Исходя из типа шкалы переменных применялись следующие коэффициенты корреляции: Пирсона (R), гамма (γ), Крамера (V) и эта (η). Индексный метод как наиболее релевантный для оценки многомерной категории благополучия использовался для анализа результатов исследования. Индикатором для расчета индекса социально-психологического благополучия работника является субъективная оценка человеком различных аспектов

своей жизни, тесно сопряженных с профессиональной деятельностью. Расчет индексов благополучия работника и индекса психологической безопасности работника проводился по формуле среднего взвешенного (вес показателей определен в процессе экспертного оценивания на первом этапе исследования), расчет индексов глобальных социальных рисков осуществлялся по формуле простого среднего по четырем показателям, расчет индексов глобальных экономических рисков проводился по формуле простого среднего по пяти показателям.

Установлено, что подавляющее большинство респондентов, опрошенных в 2021 году, положительно оценивают свое экономическое (71,75 %), материальное (84 %) социальное (87,9 %), профессиональное (83,5 %) и психологическое (80,5 %) благополучие. Установлено, что 84 % опрошенных положительно оценивают уровень своей психологической безопасности на рабочем месте. Опасаются глобальных экономических рисков 73 % респондентов. Глобальные социальные риски вызывают тревогу у 62,5 % респондентов. Как показывают данные корреляции между полученными индексами, индексы благополучия работника значимо и практически линейно коррелируют друг с другом. Выявлено, что 88,8 % респондентов имеют общий индекс социально-психологического благополучия работника выше нуля. Данный индекс коррелирует с индексом глобальных экономических рисков и индексом глобальных социальных рисков, а также с категорией занятости, уровнем образования, возрастом и юридическим основанием занятости. Наивысший индекс социально-психологического благополучия выявлен у руководителей, наименьший – у рабочих. У респондентов с высшим образованием обобщенный индекс социально-психологического благополучия выше по сравнению с респондентами со средним профессиональным образованием. По результатам 2021 года установлено, что работники с высшим образованием сильнее обеспокоены глобальными социальными рисками и, напротив, меньше обеспокоены глобальными экономическими рисками [48].

Междисциплинарное объединение методов психологии, социологии и методов экономико-математического моделирования позволило выявить основные угрозы социально-психологического благополучия и психологической безопасности работников: технологическая безработица, низкая оплата труда, несоответствие квалификации работника занимаемой должности, прекаризация занятости. При помощи корреляционно-регрессионного анализа на основе пространственно-временных рядов за 2018–2019 годы установлено, что в регионах Российской Федерации возможен либо ускоренный сценарий перехода на новый технологический уклад, либо поступательный [22].

Применение методов экономического анализа данных официальной статистики, в том числе методов сравнительного, графического, рейтингового анализа, эконометрического метода средних баллов, позволило выявить категории занятых, подверженных риску получения низкого дохода, в зависимости от следующих ключевых параметров: пола, возраста и образования работника [77].

Представленные в данной монографии результаты эмпирических исследований 2022 года подтвердили возможность применения разработанного авторами методического инструментария для мониторинга, системного прогнозирования и комплексной оценки воздействия глобальных рисков Индустрии 4.0 на благополучие работников при возникновении экономических и социальных зон риска в трудовой сфере.

3.2. Сопоставление результатов опроса респондентов в 2021 и 2022 годах¹

Разработанные авторами индексы использованы при мониторинге данных в 2022 году. Для формирования выборочной совокупности авторы использовали метод квотной выборки. В качестве значимых признаков, по которым осуществлялся контроль выборки, выбраны место проживания, пол, уровень образования. Соотношение групп опрошенных в выборке по данным признакам было пропорционально соотношению таких групп в генеральной совокупности. Для обеспечения репрезентативности в выборку вошли респонденты, проживающие как в административном центре, так и в муниципальных образованиях и сельской местности, находящихся на разном расстоянии от административного центра. В результате эконометрического анализа были выбраны регионы, различающиеся по уровню безработицы, показателям внедрения и разработки передовых технологий для проведения массового опроса респондентов (г. Санкт-Петербург, Свердловская, Новосибирская, Нижегородская, Саратовская области, Республика Адыгея). В 2021 году плановый объем выборки составил 920 человек. Мониторинг показателей социально-психологического благополучия работника проводился в 2022 году также на выборке 920 человек. В плановый объем выборки как в 2021-м, так и в 2022 году была заложена возможность добора 120 анкет для того, чтобы обеспечить необходимый процент респондентов с определенным уровнем образования. К итоговой обработке и в 2021-м, и в 2022 году были допущены 800 анкет в полном соответствии с дизайном выборки. Более подробно программа исследования, структура и

¹ Подготовлено канд. психол. наук О. А. Коропец, канд. социол. наук Д. В. Шкуриным.

дизайн выборки представлены в монографии, опубликованной научным коллективом в 2021 году [48].

В табл. 3.1 представлено распределение респондентов по основным социодемографическим характеристикам в 2022 году.

Таблица 3.1. Структура респондентов по основным социодемографическим характеристикам

Показатель	Частота, ед.	Доля ответивших, %
Возраст, лет:		
18–29	109	13,6
30–49	532	66,5
50–75	159	19,9
Пол:		
женский	388	48,5
мужской	412	51,5
Категория занятости:		
рабочий	187	23,4
специалист/служащий	499	62,4
руководитель/ предприниматель	110	13,8
самозанятый	4	0,5
Образование:		
среднее профессиональное	327	40,9
высшее	473	59,1
Юридические основания занятости:		
бессрочный трудовой договор	576	72,0
срочный трудовой договор	100	12,5
договор ГПХ	28	3,5
трудовые отношения не оформлены официально	96	12,0
Регион проживания:		
Республика Адыгея	17	2,1
Саратовская область	98	12,3
Новосибирская область	117	14,6
Свердловская область	174	21,8
Нижегородская область	143	17,9
Санкт-Петербург	251	31,4

Значимые различия между респондентами в 2021 и 2022 годах по социально-демографическим показателям касались возраста (коэффициент Крамера 0,217, значимость 0,000) и работы по специальности (коэффициент η 0,077, значимость 0,003). В 2022 году средний возраст опрошенных составил 40,65 года, что на 4,5 года старше, чем в предыдущем году (36,17 года). Как следует из данных, в 2022 году опрошено вдвое меньше представителей молодежи и существенно больше представителей среднего и старшего

возраста (рис. 3.1). В 2021 году опрошенные на 7,5 % чаще работали по специальности (рис. 3.2).

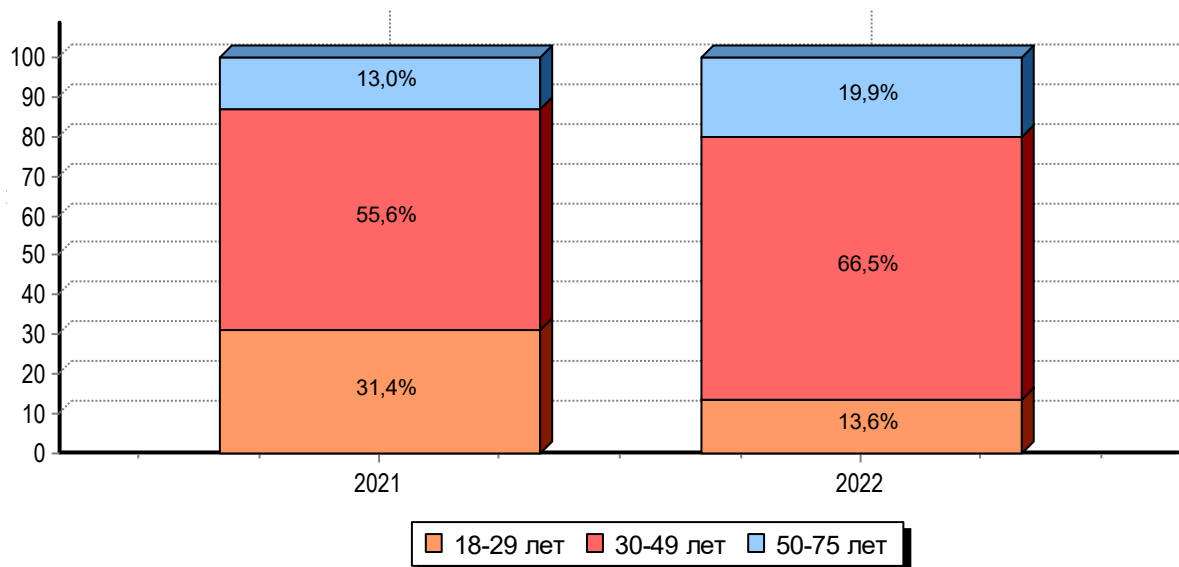


Рис. 3.1. Распределение опрошенных в 2021 и 2022 годах по возрасту, %

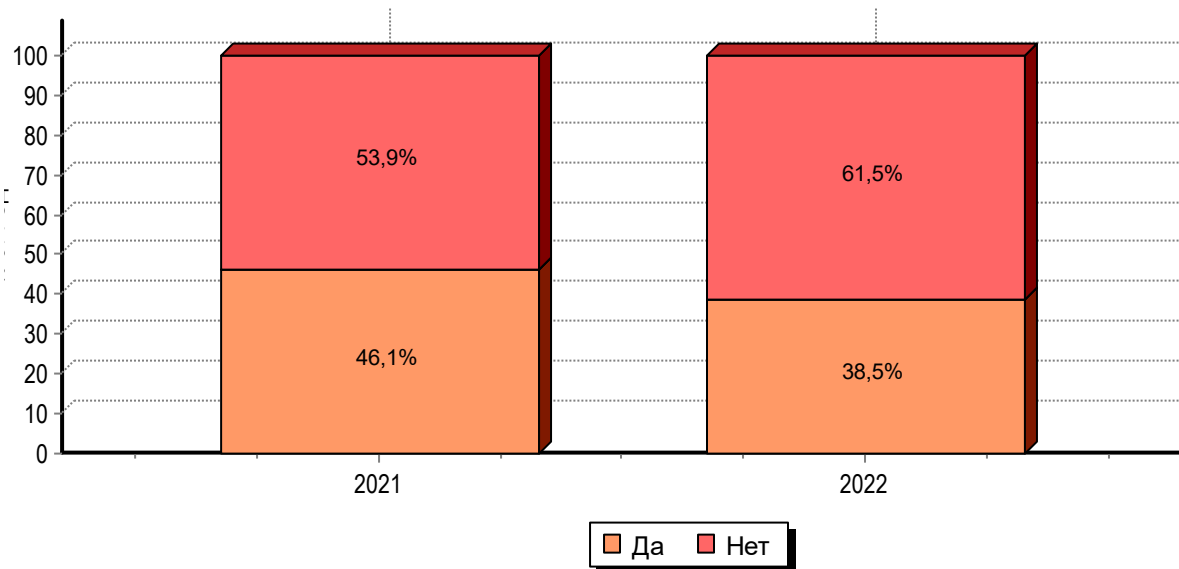


Рис. 3.2. Распределение ответов опрошенных в 2021 и 2022 годах на вопрос «Работаете ли Вы по специальности?», %

Разработанная научным коллективом анкета представлена в приложении 1. Первый блок анкеты использован с целью оценки выделенных научным коллективом параметров социально-психологического благополучия работника (рис. 3.3). Второй блок анкеты направлен на изучение отношения респондентов к глобальным экономическим и

социальным рискам Индустрии 4.0. Третий блок анкеты составлен для сбора стандартных социально-демографических характеристик респондентов.



Рис. 3.3. Основные параметры социально-психологического благополучия работника

В приложении 2 представлено распределение ответов опрошенных на основные вопросы анкеты в 2022 году, а также приводятся результаты сравнения ответов респондентов в 2021 и 2022 году и результаты корреляции между двумя выборками (приложение 3).

Первый вопрос анкеты связан с удовлетворенностью доходом, что является важным показателем экономического благополучия работающего человека. В 2022 году своим доходом были удовлетворены 11,8 % респондентов, не полностью удовлетворены 52,6 %. Полностью не удовлетворены данным показателем экономического благополучия 10,5 % респондентов, практически не удовлетворены – 21,9 %, затруднились ответить 3,3 %. Как и в 2021 году, среди опрошенных преобладают лица, удовлетворенные своим доходом. Применение коэффициента корреляции η не подтвердило значимости различий между двумя выборками ($\eta = 0,034$, значимость – 0,180).

Второй вопрос также связан с экономическим благополучием работника и касался возможности увеличения дохода посредством дополнительной работы, подработки, инвестиций, получения более высокооплачиваемой должности. Такая возможность есть у 17,8 % респондентов, еще 31,6 % предполагают увеличение дохода. Возможность увеличить свой доход отсутствует у 9 % респондентов, еще 26,4 % выбрали вариант «скорее нет». Вариант «затрудняюсь ответить» отметили 15,3 % респондентов. Как и в 2021 году, большинство опрошенных продемонстрировало уверенность в получении дополнительных денежных средств ($\eta = 0,022$, значимость – 0,370).

Третий показатель экономического благополучия работника проверялся при помощи вопроса анкеты: «Как Вы считаете, одобрят ли Вам сегодня кредит (ипотеку) в банке?». Получение физическим лицом кредита в банках связано с соответствием заемщика целому

ряду критериев, среди которых важную роль играет стабильный и достаточный для обеспечения материальных потребностей доход. Большинство респондентов уверены в получении кредита, ипотеки и выбирают варианты «скорее да» (30,3 %) и «да, одобряют» (28,4 %). Вариант «затрудняюсь» ответить выбрали 16,1 % опрошенных. Не имеет возможности получить примерно четвертая часть респондентов (варианты «скорее нет» – 16,1 % и «точно нет» – 9,1 %). Выявлены значимые отличия по сравнению с ответами респондентов в 2021 году ($\eta = 0,050$, значимость – 0,046). На рис. 3.4 видно, что в 2022 году уменьшилось количество респондентов, уверенных в возможности взять кредит и (или) ипотеку.

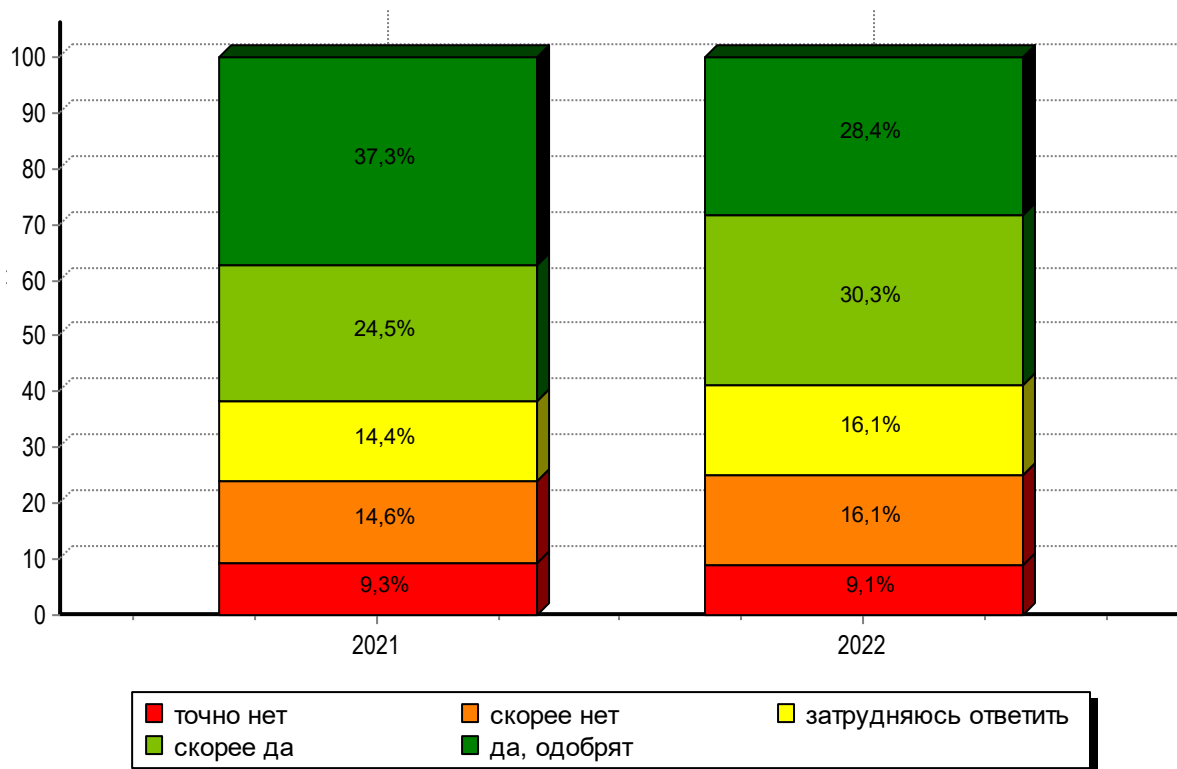


Рис. 3.4. Распределение ответов опрошенных в 2021 и 2022 годах на вопрос «Как Вы считаете, одобрят ли Вам сегодня кредит (ипотеку) в банке?», %

Четвертый вопрос касался наличия недвижимости, что является важным параметром материального благополучия работающего человека [19]. По данным последних исследований, жилищная обеспеченность не ниже среднего уровня, определяемая средними и хорошими жилищными условиями, наиболее массово представлена среди отдельно проживающих представителей молодежи без детей (возраст от 14 до 35 лет включительно) и старшего поколения (женщины 55 лет и старше, мужчины 60 лет и старше) [3, с. 22]. В 2022 году среди опрошенных увеличилось количество имеющих собственное

жилье ($\eta = 0,058$, значимость – 0,021). Имеют собственную жилую недвижимость 67,3 %, что является достаточно высоким показателем. Возможно, важную роль в этом играет повышение количества респондентов среднего возраста, принявших участие в опросе.

Еще часть респондентов (16,5 %) обеспечена жильем, но считает, что их жилье не отвечает требованиям комфортного проживания. По мнению ряда исследователей, квартирный вопрос в Российской Федерации «во многом связан именно с неудовлетворяющим качеством жилья, а не с его недостатком» [60, с. 928]. Обеспечены временным жильем (аренда, жилье родственников) 12,3 %, совсем не обеспечены жильем 2,1 % опрошенных (рис. 3.5).

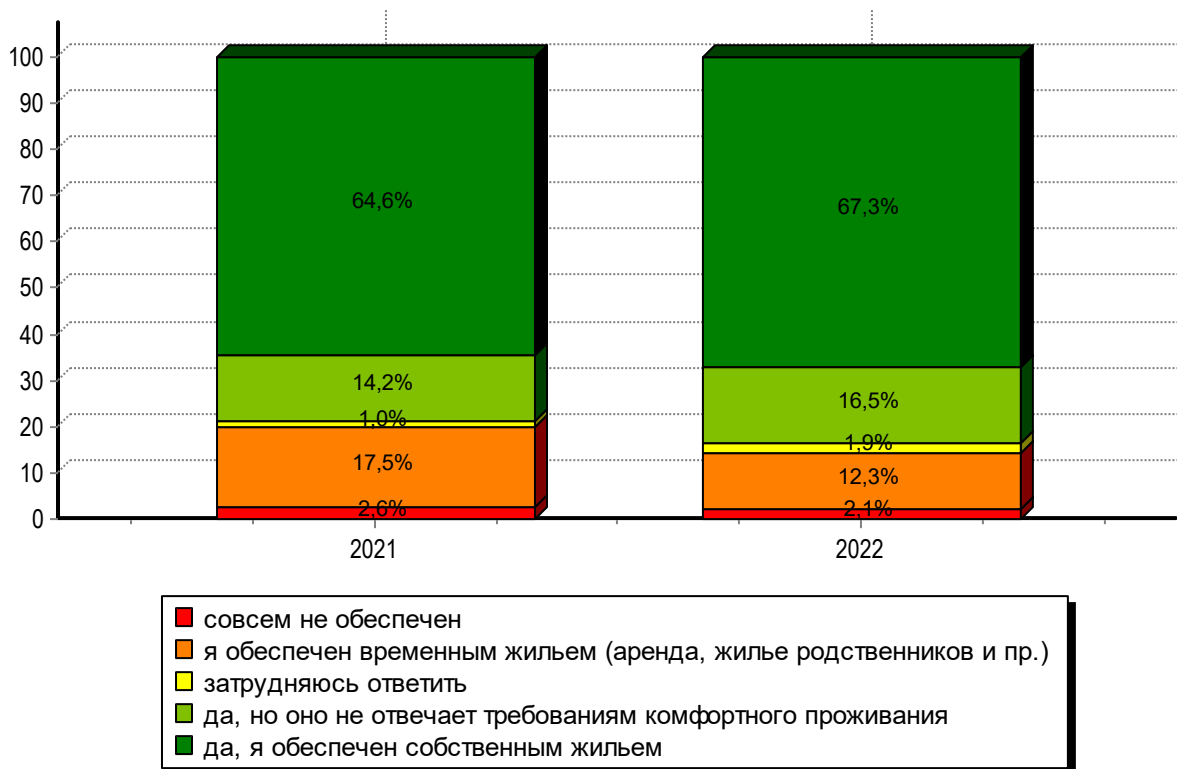


Рис. 3.5. Распределение ответов опрошенных в 2021 и 2022 годах на вопрос «У Вас или Вашей семьи есть жилая недвижимость (квартира, дом) в собственности?», %

По данным Росстата, на конец 2022 года общая площадь жилых помещений, приходящаяся в среднем на одного жителя Российской Федерации, составляет 26,9 м², в городах и поселках городского типа – 26,7 м², в сельских населенных пунктах 27,4 м² [52]. Как следует из табл. 3.2, регионы, в которых проживали респонденты, принявшие участие в исследовании, имеют общую площадь на одного жителя выше среднего по России значения за исключением Новосибирской области. В Саратовской, Нижегородской и Свердловской областях средняя площадь жилья на человека выше в сельских населенных

пунктах, а в Республике Адыгея и Новосибирской области – в городах и поселках городского типа.

Таблица 3.2. Общая площадь жилых помещений, приходящаяся в среднем на одного жителя, по субъектам Российской Федерации по состоянию на конец 2020 года, по данным Росстата [52]

Регион	Площадь жилых помещений на одного жителя, м ²		
	Всего	В том числе	
		в городах и поселках городского типа	в сельских населенных пунктах
Саратовская область	30,6	30,0	32,4
Нижегородская область	28,4	26,2	37,3
Республика Адыгея	27,6	30,8	24,8
Свердловская область	27,3	26,2	33,1
г. Санкт-Петербург	27,0	27,0	–
Новосибирская область	26,5	26,9	25,3

Следующий вопрос показывает субъективную оценку респондентами такого важного показателя материального благополучия, как удовлетворенность материальных потребностей. Этот показатель часто используется отечественными и зарубежными исследователями для оценки уровня и качества жизни [41; 55], удовлетворенности жизнью и трудом [1; 27; 49; 50], уровня счастья и субъективного благополучия занятого населения [56; 57]. Результаты исследований показывают, что людей можно разделить на две группы. Первая группа, условно названная «материально удовлетворенные», объединяет людей, хорошо контролирующих свои финансы. Вторая группа – «материально неудовлетворенные», т. е. люди, позволяющие материальным потребностям управлять их поведением, часто берущие деньги в долг. Отмечается, что среди представителей второй группы значительно выше частота эмоциональных расстройств и психосоматических заболеваний [46, с. 39]. В 2022 году удовлетворенность материальными потребностями у работающих респондентов, незначительно, но значительно ухудшилась ($\eta = 0,053$, значимость – 0,035). Тем не менее, как и в 2021 году, большинство респондентов считают, что их материальные потребности частично либо полностью удовлетворены – 60,5 и 9 % соответственно. Варианты «почти не удовлетворены» и «неудовлетворены» выбрали соответственно 16,5 и 8,6 % опрошенных (рис. 3.6).

В 2022 году увеличилась потребность респондентов пользоваться заемными средствами для текущих трат ($\eta = 0,070$, значимость 0,006).

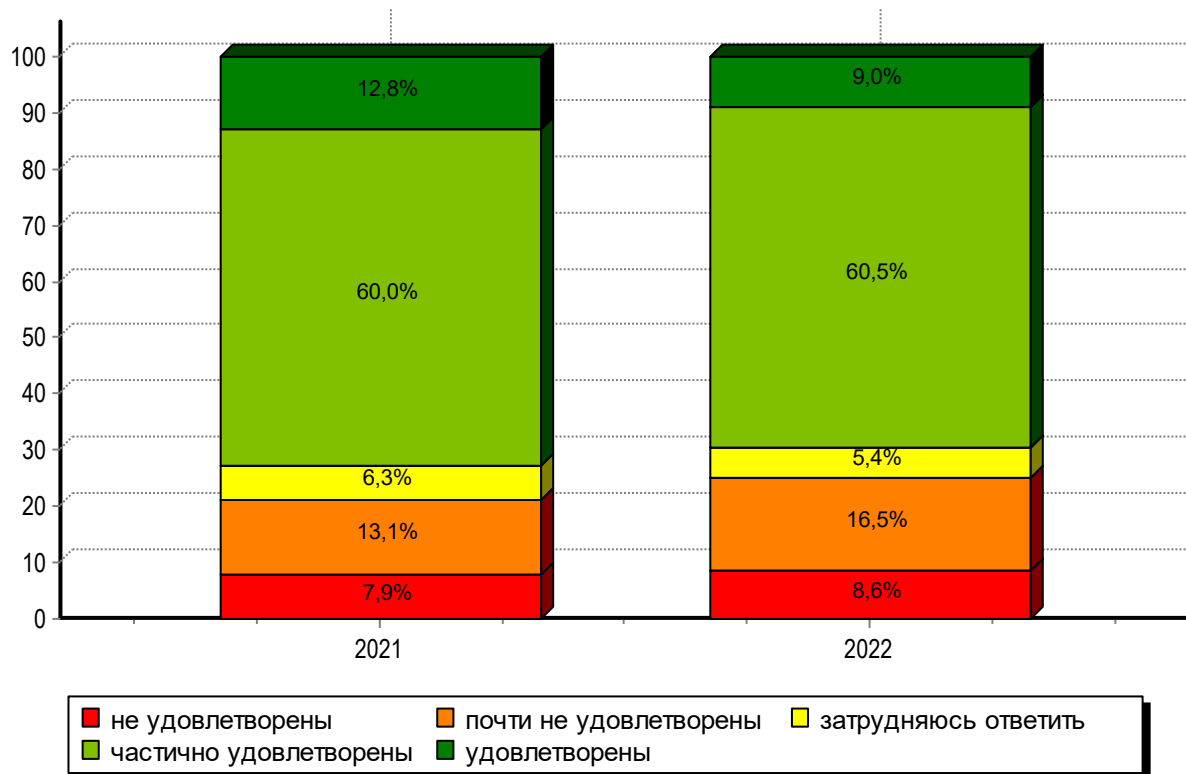


Рис. 3.6. Распределение ответов опрошенных в 2021 и 2022 годах на вопрос «Вы можете сказать, что Ваши материальные потребности удовлетворены?», %

При этом, как и в 2021 году, подавляющее число респондентов либо вообще не берут кредиты на текущие покупки (42,9 %) либо иногда пользуются кредитом или кредитной картой (40,1 %). Вариант «нет, я регулярно беру кредиты» и «часто покупаю в кредит» выбрали соответственно 5,6 и 6,8 % опрошенных. Затруднились ответить 4,6 % (рис. 3.7).

С одной стороны, полученные данные говорят о достаточности ежемесячного дохода для удовлетворения основных потребительских потребностей, а с другой – свидетельствуют об умении опрошенных планировать свой бюджет. Модель кредитного поведения конкретного человека определяется различными факторами: экономическими, социально-демографическими, психологическими [59; 38]. Важное влияние на кредитное поведение оказывает культура потребления и реклама банковских продуктов. В частности, так называемая культура расширенного потребления, распространенная в современном обществе и активно поддерживаемая средствами массовой информации, провоцирует население увеличивать денежные траты [18; 53; 58]. При этом в ряде исследований продемонстрировано, что на текущее потребление (питание, отдых) россияне расходуют деньги, которые остаются после погашения кредитных платежей [37]. Подобная вынужденная экономия часто негативным образом сказывается на материальном благополучии домохозяйств.

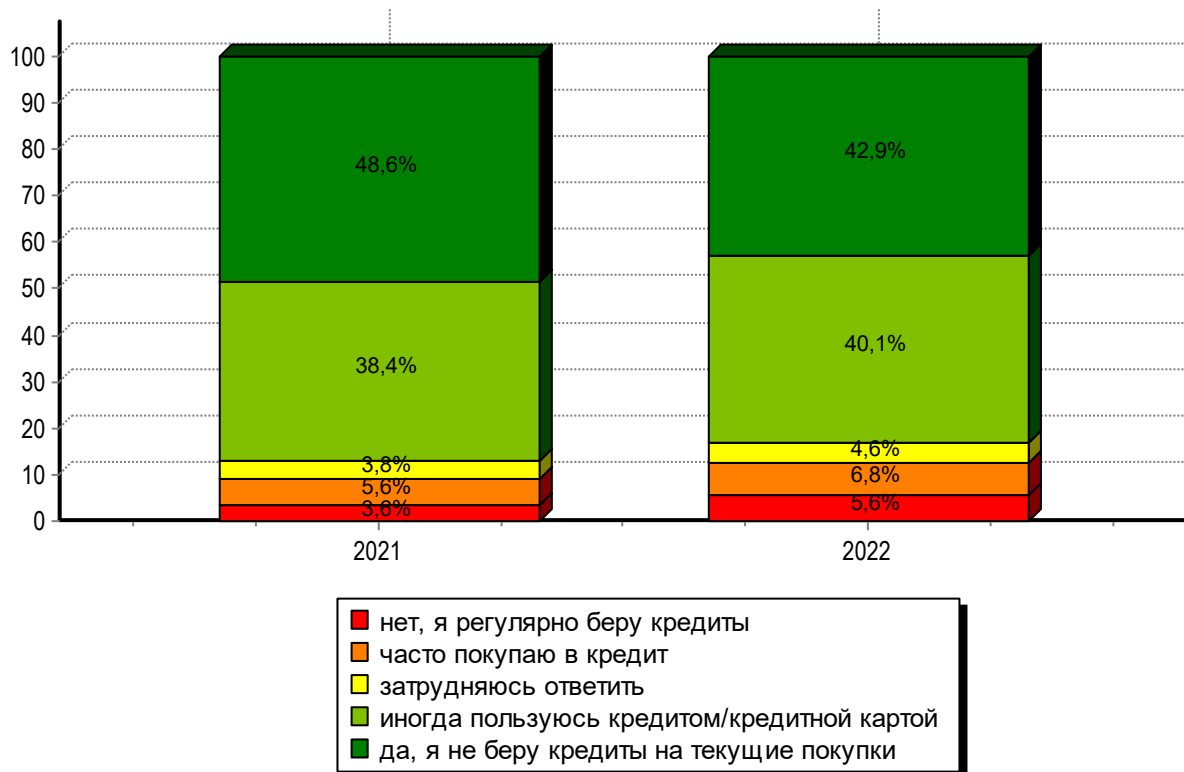


Рис. 3.7. Распределение ответов опрошенных в 2021 и 2022 годах на вопрос «Вы имеете возможность не брать кредит/занимать деньги для текущих трат?», %

Следующий показатель материального благополучия связан с возможностью работающего человека приобрести качественные продукты питания. Как и в 2021 году ($\eta = 0,009$, значимость – 0,730), примерно четверть ответивших не может приобрести качественные продукты питания: «не могу» – 3 %, «редко себе позволяю» – 19,8 %. Большинство респондентов (69 %) имеют возможность приобрести качественные продукты: ответы «могу» – 25,4 % и «чаще могу» – 43,6 %. Затруднились ответить 8,1 %. Результаты, полученные по данному показателю, подтверждают другие исследования о необходимости обеспечения экономической доступности населения к здоровому и качественному питанию [4].

Включенность в значимые профессиональные группы, а также владение средствами современных коммуникаций в нашем исследовании являлись показателями социального благополучия работников. Отвечая на вопрос «Насколько Вы довольны общением со своими коллегами?», большинство респондентов выбрали вариант «чаще доволен» – 51,4 % и «доволен» – 29,3 %. Гораздо реже респонденты выбирали варианты «чаще недоволен» – 8 %, «недоволен» – 1,6 %, «затрудняюсь ответить» – 9,8 % (рис. 3.8).

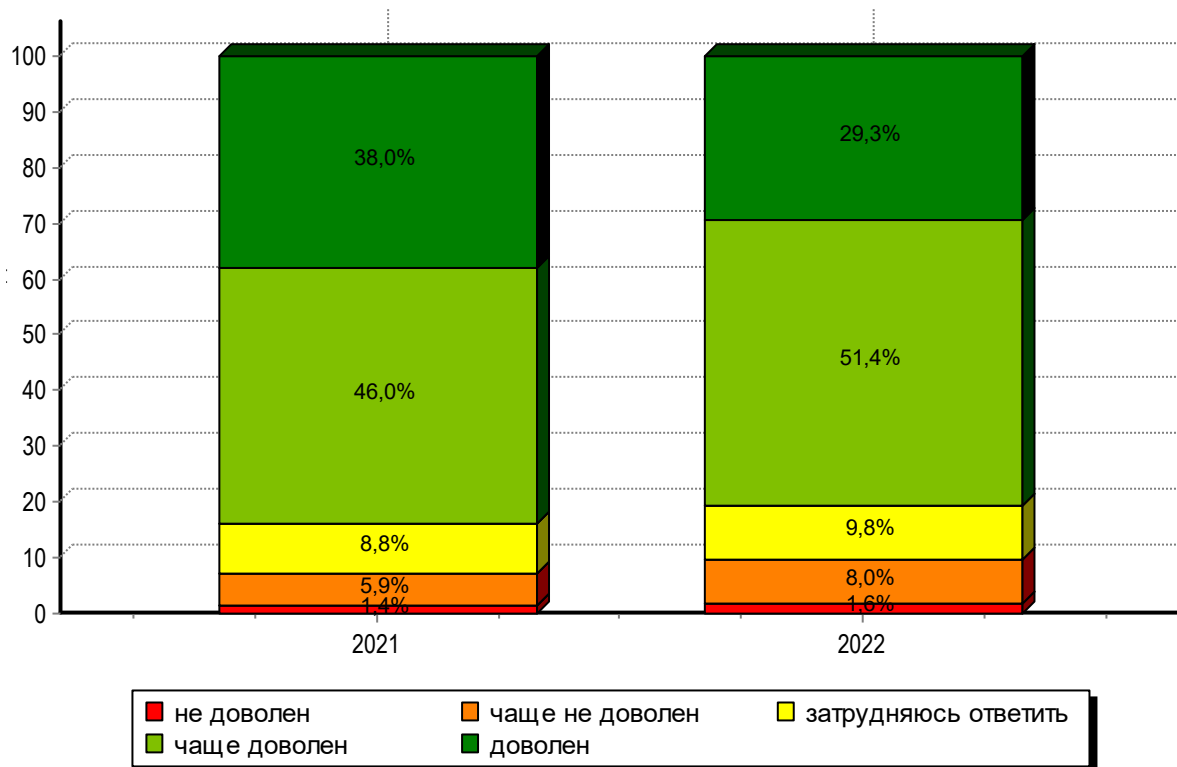


Рис. 3.8. Распределение ответов опрошенных в 2021 и 2022 годах на вопрос «Насколько Вы довольны общением со своими коллегами?», %

Следует отметить, что данный показатель значительно ухудшился по сравнению с 2021 годом ($\eta = 0,081$, значимость – 0,002). Стало меньше респондентов, довольных своим общением с коллегами. Возможно, на этот фактор повлиял период вынужденной дистанционной занятости, связанный с пандемией коронавируса [54; 61]. По мнению ученых, дистанционная занятость и длительное общение исключительно при помощи электронных средств связи могут вызвать снижение продуктивности личного общения, привести к искажению восприятия информации, недопониманию между сотрудниками и руководством [30; 51].

Социальное благополучие работающего человека в цифровом мире тесно связано с использованием современных мессенджеров (WhatsApp, Viber, Telegram, Instagram, «ВКонтакте», WeChat). Данный показатель значительно не изменился по сравнению с 2021 годом ($\eta = 0,009$, значимость – 0,730). Лишь 1 % опрошенных практически не общается при помощи мессенджеров, 12,5 % общаются при необходимости, общаются регулярно 27,9 %, постоянно общается 58,3 %, затруднились с выбором варианта ответа 0,4 % респондентов. Подобные результаты свидетельствуют о повсеместном распространении цифровых средств общения среди разных социо-демографических групп занятого населения.

Уровень владения иностранным языком также является показателем социального благополучия работника и может позитивно повлиять на профессиональную реализацию человека, например, за счет расширения карьерных перспектив и возможности трудоустройства в транснациональные корпорации [7; 15]. Как и в 2021 году, опрос показал низкий уровень владения иностранным языком у большинства респондентов ($\eta = 0,015$, значимость – 0,560). Только 5 % респондентов указали на свободное владение минимум одним иностранным языком, 14,9 % имеют достаточно высокий уровень владения иностранным языком, 49,8 % могут читать и разговаривать при помощи словаря, 27,3 % респондентов выбрали вариант «не владею и (или) знаю отдельные фразы». Не смогли обозначить свой уровень знания иностранного языка 3,1 % опрошенных.

Восприятие человеком возможности собственного трудоустройства в случае потери работа является показателем профессионального благополучия работников и отражает самооценку человеком своей востребованности на рынке труда. В 2022 году этот показатель значимо ухудшился ($\eta = 0,058$, значимость – 0,022), опрошенные высказали меньшую уверенность в возможности быстро найти работу в случае увольнения (рис. 3.9).

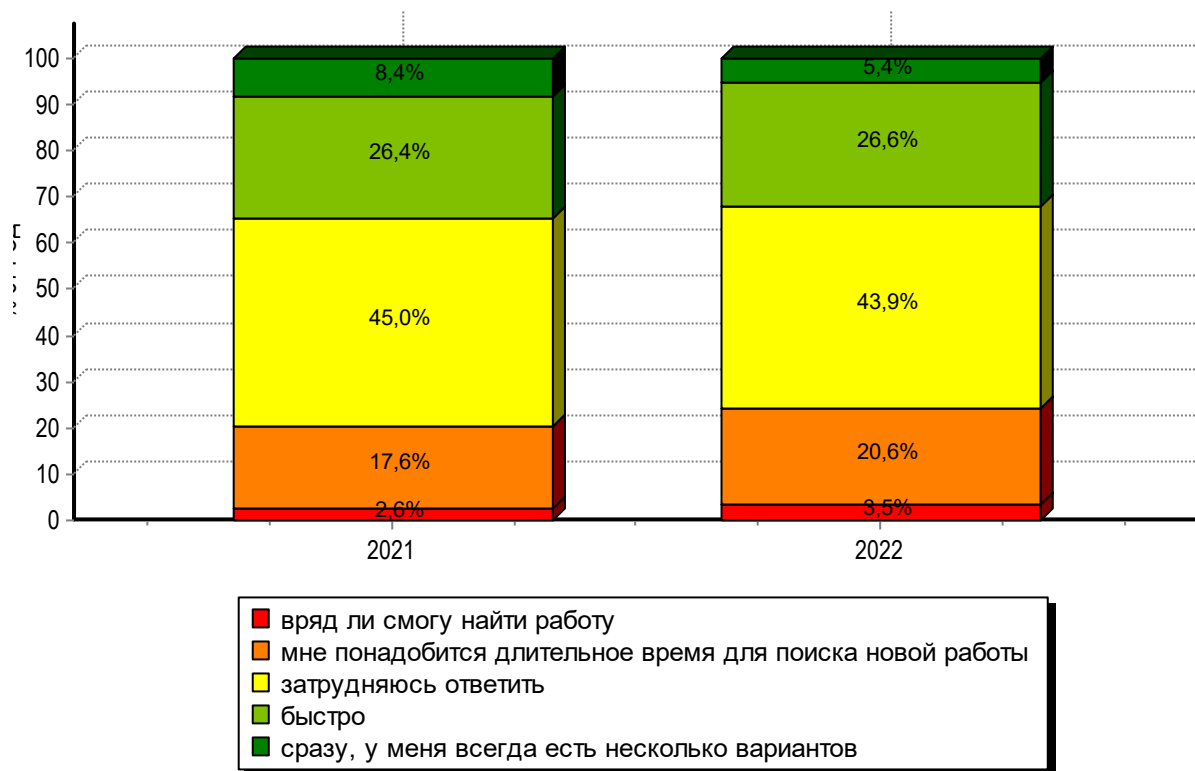


Рис. 3.9. Распределение ответов опрошенных в 2021 и 2022 годах на вопрос «Если завтра Вы уволитесь или потеряете работу, насколько быстро сможете найти другую?», %

Распределение ответов на вопрос «Если завтра Вы уволитесь или потеряете работу, насколько быстро сможете найти другую?» в 2022 году выглядит следующим образом: у 5,4 % опрошенных всегда есть несколько вариантов работы; еще 26,6 % считают, что быстро смогут найти новую работу; 20,6 % понадобится длительное время для поиска работы; вряд ли смогут найти работу 3,5 %. Как и в 2021 году, чаще всего респонденты выбирали вариант «затрудняюсь ответить» – 43,9 и 45 % опрошенных соответственно. Этот факт свидетельствует о большой стрессогенной нагрузке вопроса. Многие респонденты отмечали, что не задумывались о потере работы, а самый распространенный комментарий был связан с тем, что сложно найти престижную и достойно оплачиваемую работу.

Удовлетворенность своей должностью, профессиональным статусом является еще одним важным показателем профессионального благополучия работника. С одной стороны, неудовлетворенность занимаемой должностью является важной причиной для смены работы, а также может мотивировать работника к повышению своего профессионального статуса через обучение и овладение востребованными на рынке труда компетенциями. С другой стороны, распространение прекаризации занятости приводит к тому, что часто люди вынуждены соглашаться на любую доступную на рынке труда работу, в том числе понижающую их профессиональный статус, чтобы избежать безработицы. Среди опрошенных преобладали лица, удовлетворенные своим профессиональным статусом (29,9 %) и частично удовлетворенные (47,6 %). Не удовлетворены занимаемой в организации должностью 5,8 %, почти не удовлетворены 12,4 %, затруднились ответить 4,4 %. По сравнению с 2022 годом этот показатель значимо не изменился ($\eta = 0,025$, значимость – 0,330).

Профессиональное благополучие работников также характеризует вопрос: «Вы свободно высказываете свое мнение при решении профессиональных вопросов с коллегами и руководством?». Одновременно это вопрос является маркером психологической безопасности работников [69]. Важность голосового поведения связана с возможностью сотрудников улучшить свое собственное благополучие и (или) благополучие своей организации. Высказывать свое мнение по профессиональным вопросам может быть рискованным, особенно в случае моральных дилемм, потому что, как правило, это предполагает необходимость улучшения политики организации или новых управленческих решений. Мотивация высказать свое мнение по рабочим вопросам появляется у человека, когда воспринимаемые потенциальные выгоды (сохранение жизни и здоровья, денежная премия, продвижение по службе, похвала) превышают потенциальные затраты (понижение в должности или увольнение) [68]. Например, во время вспышки COVID-19 в США наблюдалась значительная и продолжительная нехватка средств индивидуальной защиты,

таких как халаты, перчатки или маски. Врачи и медсестры в социальных сетях начали говорить о необходимости средств защиты и опасностях их нехватки, что привело к некоторым эффективным систематическим ответным мерам. Однако достаточно часто врачи предпочитали анонимные опросы, так как опасались репрессий со стороны корпоративных владельцев больничных систем [79]. Доказано, что, когда сотрудники чувствуют себя в психологической безопасности, они чаще высказывают собственное мнение по профессиональным вопросам [69; 70; 82]. Большинство опрошенных, как и в 2021 году, без опасений высказывают свое мнение по профессиональным вопросам на рабочем месте ($\eta = 0,017$, значимость – 0,500). При этом варианты «свободно высказываю» выбрали 35,3 % респондентов, «чаще высказываю, чем нет» – 44,9 %, «затрудняюсь ответить» – 6,6 %, «почти не высказываю» – 12,1 %, «не высказываю» – 1,1 %. Такие результаты свидетельствуют о достаточном высоком уровне психологической безопасности, существующем на рабочих местах.

Психологическое благополучие работника связано прежде всего с эмоционально благоприятной обстановкой в организации, с адекватной реакцией руководства на профессиональные ошибки сотрудников и с безопасными условиями труда. Эмоционально благоприятную обстановку на рабочем месте отметили суммарно 75,4 % респондентов (варианты «благоприятная» и «чаще благоприятная»), напряженная обстановка выявлена суммарно у 16,1 % опрошенных (варианты «чаще неблагоприятная» и «неблагоприятная»). Не смогли определиться с оценкой эмоциональной обстановки в организации – 8,6 % (вариант «затрудняюсь ответить»). По сравнению с 2021 годом значимых изменений по показателю не выявлено ($\eta = 0,027$, значимость – 0,280), это можно объяснить тем, что большинство сотрудников только в исключительных ситуациях соглашались работать в эмоционально неблагоприятных условиях. В иных случаях они предпочитают сменить работу, но не оставаться в эмоционально напряженной обстановке.

Важный аспект оценки психологического благополучия работников связан с реакцией руководства на профессиональные ошибки работника, он также является еще одним маркером психологической безопасности. Этот показатель при мониторинге фактически не изменился ($\eta = 0,017$, значимость – 0,510). Вариант «разбирается в проблеме, просит исправить ошибки» выбрали 51 % опрошенных, «строго, но дает возможность исправить» – 23,8 %, «лояльно относится к ошибкам» – 12,1 %. У 6,5 % опрошенных допущенная на работе ошибка приводит к увольнению или дисциплинарному высказыванию. Затруднились с ответом 6,6 %. В комментариях участники офлайн-опроса отмечали отличия в реакциях руководителей разного звена на профессиональные ошибки, а также говорили о зависимости реакции руководства от величины ошибки и причиненного ущерба.

Безопасные условия труда также относятся к показателям психологического благополучия. Статистика МОТ свидетельствует, что ежегодно примерно 2,3 млн работников погибают в результате несчастных случаев на рабочем месте или вследствие вызванных работой заболеваний. Наиболее уязвимы с точки зрения безопасности труда молодые и пожилые сотрудники [32]. Увеличение возраста выхода на пенсию требует особого внимания к безопасным условиям труда для работников пожилого возраста, так как эта группа работников наиболее уязвима с точки зрения профессиональных заболеваний. Также внимание следует обратить на молодых менее опытных сотрудников, которые могут недостаточно хорошо соблюдать технику безопасности на рабочем месте. Ответы на вопрос «Насколько безопасны Ваши условия труда?» в 2022 году распределились следующим образом (рис. 3.10): «безопасны, моему здоровью ничего не угрожает» – 39,1 %, «почти не бывает опасных для здоровья ситуаций» – 39,4 %, «часто бывают небезопасные для здоровья ситуации» – 12,8 %, «опасные условия, есть постоянная угроза моему здоровью» – 4,1 %. Затруднились с оценкой безопасности условий труда 4,6 %.

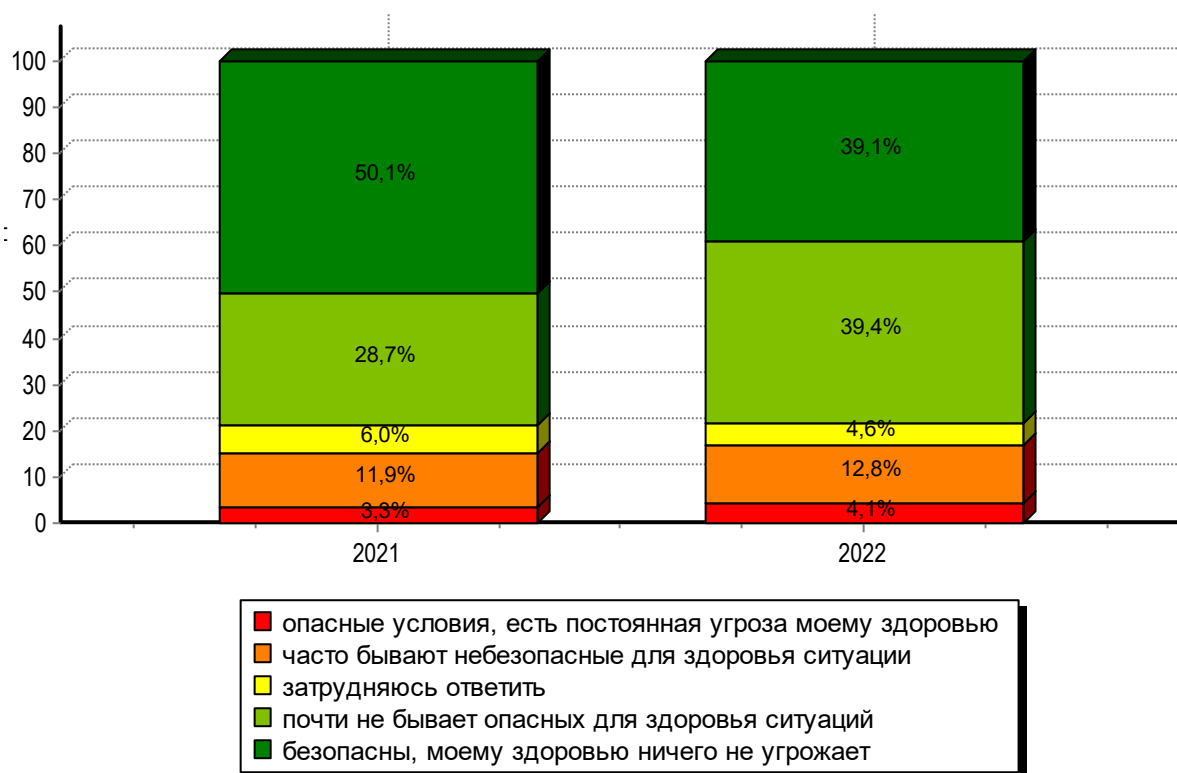


Рис. 3.10. Распределение ответов опрошенных в 2021 и 2022 годах на вопрос «Насколько безопасны Ваши условия труда?», %

По сравнению с 2021 годом данный показатель благополучия работника значительно ухудшился ($\eta = 0,061$, значимость – 0,015), значительно снизилась доля людей, которые

отметили полное отсутствие на рабочем месте различного рода угроз для своего здоровья. Соответственно повысилось количество респондентов, отмечающих наличие опасных, наносящих вред психическому и физическому здоровью условий труда во время выполнения профессиональных обязанностей.

Следующий блок вопросов анкеты характеризовал отношение работников к глобальным экономическим и социальным рискам Индустрии 4.0. При составлении вопросов авторский коллектив опирался на традиционную классификацию глобальных рисков [89], на работы ведущих отечественных ученых в области психологии глобальных рисков [34; 36], а также на результаты собственных теоретических и эмпирических исследований. По мнению Т. А. Нестика и А. Л. Журавлева, «отношение к глобальным рискам следует понимать как характерные для личности или членов определенной социальной группы особенности антиципации, переживания и осмысления 1) глобальных угроз, а также 2) совместной деятельности представителей своей и чужих групп, направленной на их создание, использование или предотвращение там же» [33, с. 521].

Прежде всего авторов интересовало мнение работников о наличии экологических угроз в месте их проживания, так как экологическая обстановка оказывает большое влияние на качество жизни человека и на его благополучие [28]. Данный показатель значимо не изменился при мониторинге ($\eta = 0,004$, значимость – 0,860). Как и в 2021 году, большинство опрошенных (34,9 %) считает, что экология, вода и почва в месте проживания в определенной степени угрожает их здоровью. Еще 6 % отметили наличие сильной угроз со стороны экологических факторов для своего здоровья. Вариант «нет, не угрожает здоровью» выбрали 16,3 %, «почти не угрожает» – 28,8 %, «затрудняюсь ответить» – 17,1 % опрошенных. В комментариях часть затруднившихся с ответом респондентов отмечала, что не владеет информацией об экологической обстановке в месте их проживания.

Мониторинг показателей глобальных социальных рисков выявил изменение отношения респондентов к возможности вынужденной трудовой миграцией в связи с отсутствием работы и снижением доходов ($\eta = 0,055$, значимость – 0,029). В 2022 году уменьшилось количество респондентов, готовых в поисках работы переехать в другую местность (рис. 3.11). Варианты «да» и «да, но только в крайнем случае» выбрали соответственно 20 и 32,4 % респондентов. Затруднились с ответом 7,6 % респондентов. Отрицательно относятся к трудовой миграции суммарно 40 % опрошенных (варианты «нет» и «вряд ли, но я допускаю такую возможность»). Подобные результаты, с одной стороны, могут косвенно свидетельствовать об улучшении ситуации с наличием достойной работы в исследуемых регионах, а с другой – указывать на более низкую географическую мобильность работников старшего возраста.

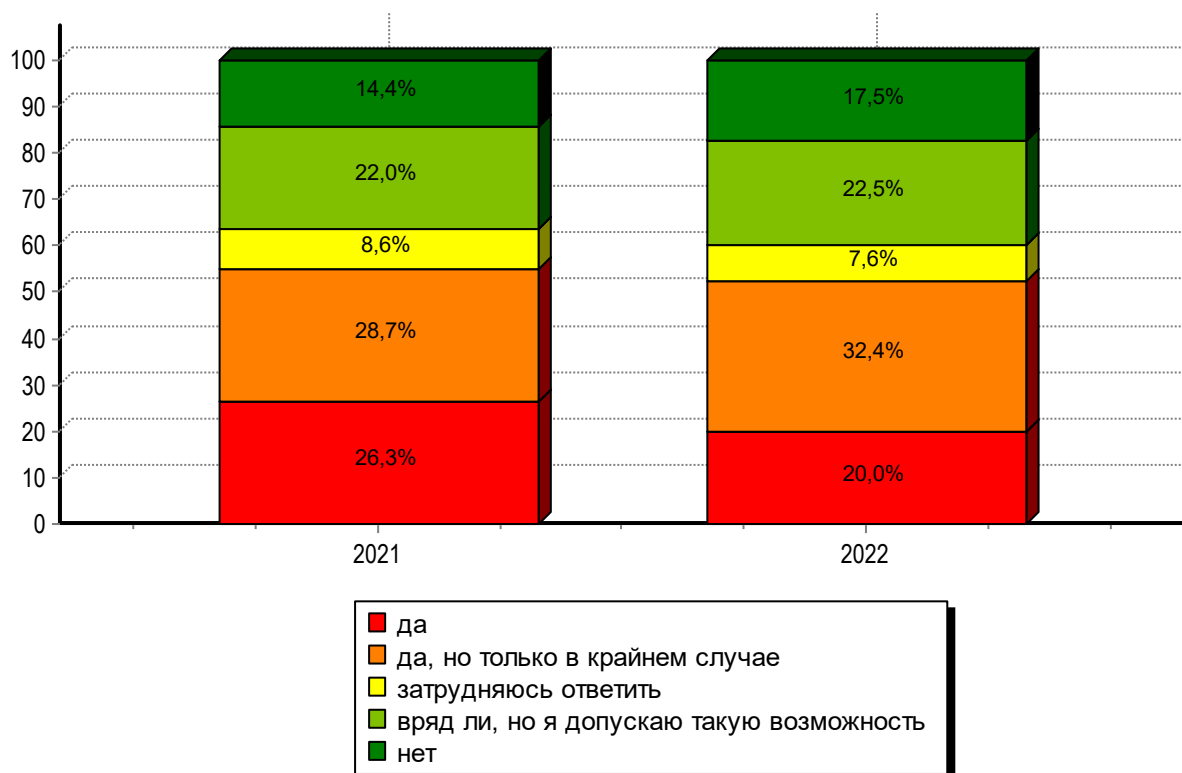


Рис. 3.11. Распределение ответов опрошенных в 2021 и 2022 годах на вопрос «Отсутствие работы и низкие доходы могут вынудить Вас переехать в другую местность?», %

Мониторинг продемонстрировал сохранение у работающего населения серьезных опасений относительно нарастания социальной напряженности, преступности и массовых беспорядков в обществе ($\eta = 0,001$, значимость – 0,960). Этим глобальным социальным риском суммарно обеспокоены 66,1 % опрошенных (варианты «да, безусловно» и «да, но надеюсь их избежать»). Отсутствие такого рода угрозы отметили 25,3 % респондентов (варианты «нет, не боюсь» и «вряд ли они возможны в моем городе/поселке»). Вариант «затрудняюсь ответить» выбрали 8,8 % респондентов.

Массовое распространение инфекционных заболеваний является глобальным социальным риском, в случае с COVID-19 оказавшим беспрецедентное влияние на развитие дистанционных форм занятости и благополучие работающего человека [9]. Исследования показали, что пандемия коронавируса в очень сильно затрагивала профессиональную и социальную жизнь лиц трудоспособного возраста, а восприятие последствий пандемии было взаимосвязано с такими факторами, как удовлетворенность реальностью и достижение жизненных целей [29]. Особенно сильное негативное влияние пандемия оказала на финансовое благополучие самозанятых и индивидуальных предпринимателей и на психологическое благополучие женщин [40]. В нашем опросе обеспокоенность

массовым распространением инфекционных заболеваний высказали 57,5 % респондентов, отметив варианты «да, безусловно» и «да, это может существенно ухудшить мою жизнь». Не опасаются влияния массовых инфекционных заболеваний на свою жизнь 29,5 % респондентов (варианты «нет, надеюсь меня это не коснется» и «нет, никак не повлияет»). Не смогли дать однозначный ответ 13 % опрошенных. Несмотря на улучшение эпидемиологической ситуации, данный показатель значимо не изменился по сравнению с 2021 годом ($\eta = 0,028$, значимость – 0,270).

По-прежнему волнует работающее население рост цен на недвижимость ($\eta = 0,021$, значимость – 0,140). Как и в 2021 году, большинство респондентов высказали обеспокоенность, выбрав следующие варианты ответов: «да, волнует в первую очередь» – 17,3 %, «да, как и другие проблемы» – 58 %. Возможность изменения цен жилье не беспокоит в общей сложности 21,5 % опрошенных, затруднились с ответом 3,4 %.

Как и в 2021 году, одним из ключевых экономических рисков в период четвертой промышленной революции является безработица ($\eta = 0,028$, значимость – 0,410). Зарубежные исследователи обнаружили, что работники чувствуют себя наиболее защищенными на постоянной работе в государственном секторе, наименее защищенными на временной работе, а постоянные рабочие места в частном секторе занимают промежуточное положение. Воспринимаемая гарантия занятости как на постоянной частной, так и на временной работе положительно коррелировала с щедростью пособий по безработице [66]. Большинство респондентов, участвовавших в опросе, боятся потерять работу или быть переведенным на неполный рабочий день: «да, очень» – 21,4 % и «да, но надеюсь, что со мной этого не случится» – 42,4 %. Считают, что смогут найти другую работу 17,9 %, не испытывают беспокойства по этому поводу 11,1 %, затруднились в выборе варианта ответа 7,3 %. При этом страх потери работы не связан в представлениях опрошенных с тенденциями Индустрии 4.0.

Этот показатель глобальных экономических рисков проверялся при помощи вопроса «Вас волнует, что замена людей машинами (роботами) на предприятиях уменьшит количество рабочих мест и Вы можете оказаться без работы?». При мониторинге в 2021 году не выявлено существенных изменений мнения респондентов по данному вопросу ($\eta = 0,014$, значимость – 0,580). Значительная часть респондентов (30,5 %) продемонстрировала уверенность в своих профессиональных навыках, выбрав вариант «нет, не волнует, профессионалов это не коснется». Еще 27,3 % респондентов предпочитают освоить новую профессию в случае сокращения рабочих мест. Затруднились с выбором варианта ответа 17 %. Обеспокоенность проблемой высказали 25 % опрошенных (варианты: «да, очень» и «да, моя профессия может стать ненужной»).

Полученные нами результаты согласуются с другими исследованиями, показывающими важность изменения восприятия работников новых технологий для предотвращения проблем с психологическим благополучием. В частности, интерес представляет исследование, проведенное в двух цехах автокомпонентного завода, отличающихся разной степенью внедрения технологических инноваций на выборке из 148 рабочих. Результаты показывают, что некоторые переменные (тип отдела, профессиональная категория, тип технологии) существенно влияют на восприятие работниками технологий в отношении гарантий занятости. Также подтверждается значимая связь между технологическим восприятием и психологическим благополучием [92].

В 2022 году зафиксировано повышение опасений работающего населения по поводу экономического кризиса, дефолта и высокой инфляции ($\eta = 0,068$, значимость – 0,007). Увеличилось количество опрошенных, которые указали варианты «да, очень» – 31,8 % и «да, это может сказаться на моей жизни» – 48,5 % (рис. 3.12). Не обеспокоены крахом финансовой системы 5,5 % опрошенных, еще 5,9 % ответили «нет, меня это мало коснется». Не смогли обозначить свое отношение к этому глобальному экономическому риску 8,4 %.

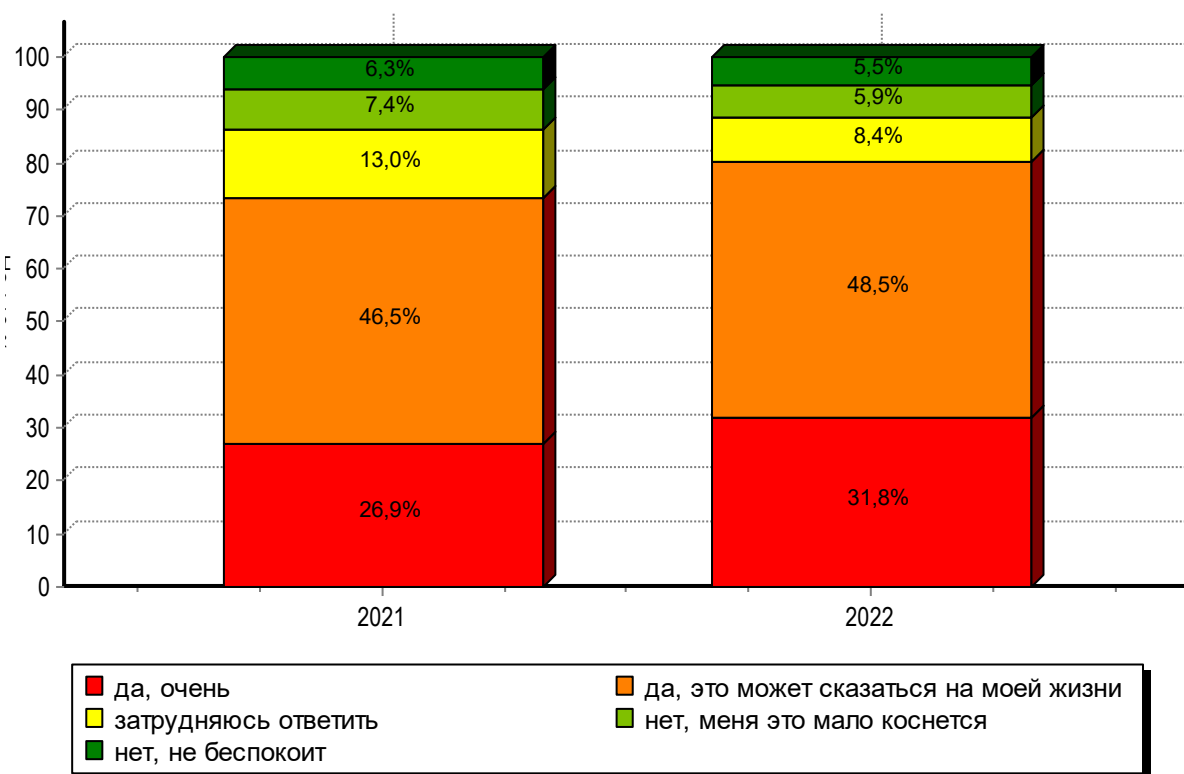


Рис. 3.12. Распределение ответов опрошенных в 2021 и 2022 годах на вопрос «Вас беспокоит экономический кризис, дефолт, высокая инфляция, крах финансовой системы?», %

Как и в 2021 году, одно из самых сильных опасений, выявленных у работающего населения Российской Федерации связано со страхом потери дохода ($\eta = 0,039$, значимость – 0,130). Подавляющее большинство респондентов (80,8 %) опасается потерять доход («да» – 43,8 %, и «скорее да, чем нет» – 37 %), в той или иной степени уверены в стабильности своего дохода лишь 13,8 % («нет, не опасаясь» – 4,8 % и «скорее нет, чем да» – 9 %). Не смогли дать однозначный ответ 5,5 % опрошенных.

Как следует из данных табл. 3.3, в 2022 году (по мере убывания значимости различий):

- больше тех, кто не доволен своим общением с коллегами;
- больше тех, кто берет, и меньше тех, кто не берет кредиты;
- больше тех, кто опасается экономических кризисов, дефолтов, инфляции краха финансовой системы;
- больше тех, кто оценивает условия своего труда как опасные, угрожающие здоровью;
- больше тех, кто обеспечен собственным жильем;
- больше тех, кто опасается, что не сможет быстро найти новую работу (в случае увольнения);
- меньше тех, кто полагает, что отсутствие работы и низкие доходы могут заставить переехать их в другую местность;
- меньше тех, кто считает, что их материальные потребности удовлетворены;
- меньше тех, кто полагает, что им могут оформить кредит или ипотеку в банке.

Таблица 3.3. Значимые коэффициенты корреляции (вероятность ошибки менее 0,05) между данными 2021 и 2022 годов по исходным показателям социально-психологического благополучия и глобальных рисков

Переменная (вопрос)	Номер вопроса	Коэффициент	Значение	Значимость	Количество случаев
Удовлетворенность общением с коллегами	7	η	0,081	0,002	1 600
Возможность не использовать заемные средства на текущие траты	6		0,070	0,006	
Обеспокоенность экономическим кризисом	22		0,068	0,007	
Оценка безопасности условий труда	15		0,061	0,015	
Наличие жилой недвижимости в собственности	4		0,058	0,021	
Оценка возможности трудоустройства при потере работы	10		0,058	0,022	
Отношение к вынужденной трудовой миграции	18		0,055	0,029	
Удовлетворенность материальных потребностей	5		0,053	0,035	
Оценка возможности получения кредита (ипотеки) в банке	3		0,050	0,046	

Таким образом, по многим исходным показателям в 2022 году немного, но статистически значимо ухудшились прежде всего экономические возможности работающего населения. Вероятно, отчасти это можно объяснить и тем, что опрошенные 2022 года оказались старше, следовательно, более инертны (не готовы переезжать в другой регион), и их больше беспокоят вопросы их экономического будущего.

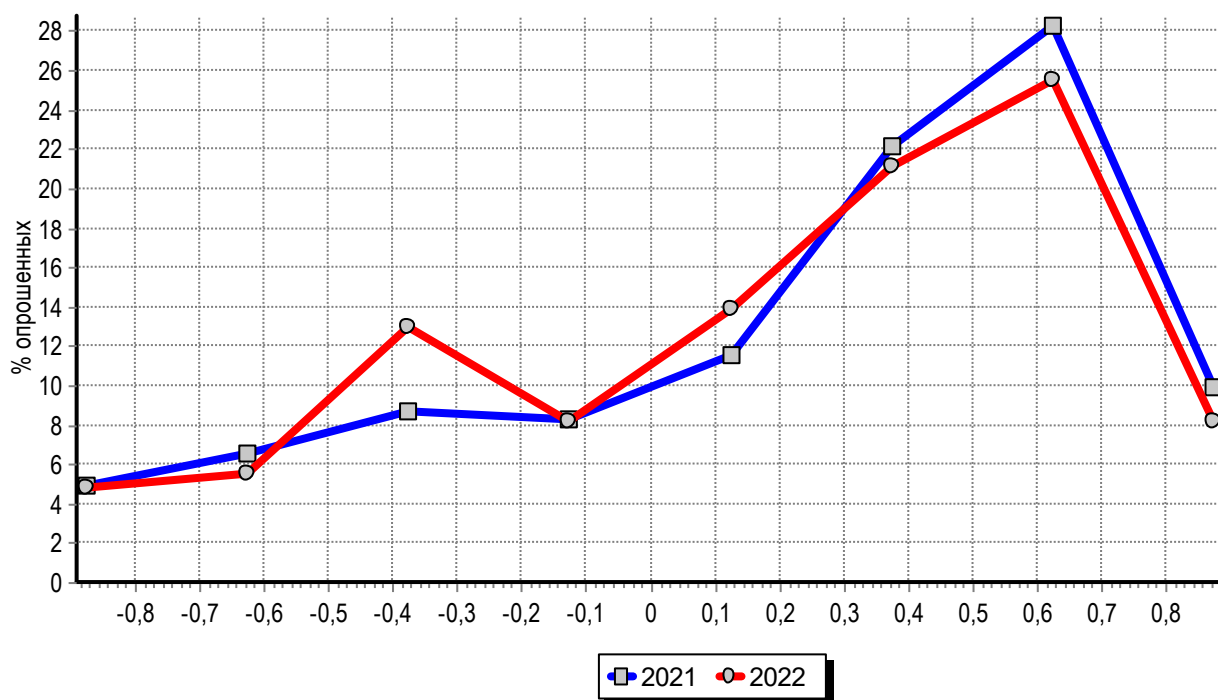
3.3. Мониторинг итоговых показателей социально-психологического благополучия и психологической безопасности работников¹

Нами был использован индексный метод для мониторинга количественных показателей социально-психологического благополучия и глобальных рисков. Подробно техника расчета индексов описана в предыдущей монографии авторов [48]. Двадцать пять исходных показателей измерены при помощи сбалансированной порядковой шкалы (два отрицательных и два положительных суждения равного веса и выраженное нейтральное значение «затрудняюсь ответить»). Для расчета условного среднего все показатели социально-психологического благополучия работника были переведены в баллы по шкале от -1 до 1. Например, вопрос «Насколько Вы удовлетворены своим доходом?» был переведен в баллы следующим образом: полностью неудовлетворен (-1 балл), практически не удовлетворен (-0,5 балла), затрудняюсь ответить (0 баллов), не полностью удовлетворен (0,5 баллов), удовлетворен (1 балл). Получившийся средний индекс от -1 до 1 можно интерпретировать следующим образом: если значение индекса близко к -1, это означает, что большинство респондентов полностью неудовлетворено своим доходом; если близко к 1, то большинство респондентов, наоборот, удовлетворено своим доходом; если индекс приближен к 0, значит, число удовлетворенных и неудовлетворенных оказалось примерно равным. Остальные показатели социально-психологического благополучия аналогично переведены в условные средние индексы.

Исходными показателями для *индекса экономического благополучия* (ИЭБ) работника выступили удовлетворенность доходом (вес 4,71), возможность увеличения дохода (вес 2) и возможность получения кредита/ипотеки в банке (вес 2). Расчет ИЭБ осуществлялся по формуле среднего взвешенного: суммировались значения каждого исходного показателя, умноженные на вес (определенный экспертами). Сумма делилась на сумму весов. В результате получился индекс, измеряемый от -1 (низкое экономическое благополучие) до 1 (высокое экономическое благополучие). Остальные показатели социально-

¹ Подготовлено канд. социол. наук Д. В. Шкуриным, канд. психол. наук О. А. Коропец.

психологического благополучия работника рассчитывались аналогично. Судя по данным, представленным на рис. 3.13, в 2022 году индекс экономического благополучия снизился.



*Рис. 3.13. Индекс экономического благополучия работника:
сравнение данных за 2021 и 2022 годы*

В 2021 году среднее значение (по шкале от -1 до 1) составляло $0,221$, то в 2022 году оно снизилось до $0,176$ (табл. 3.4). Учитывая ненормальную форму распределения показателя (скос большинства респондентов в сторону высоких значений индекса), более корректным будет сравнение по медиане, которая также снизилась с $0,344$ в 2021 году до $0,270$ в 2022 году. Таким образом, в 2022 году экономическое благополучие респондентов заметно ухудшилось.

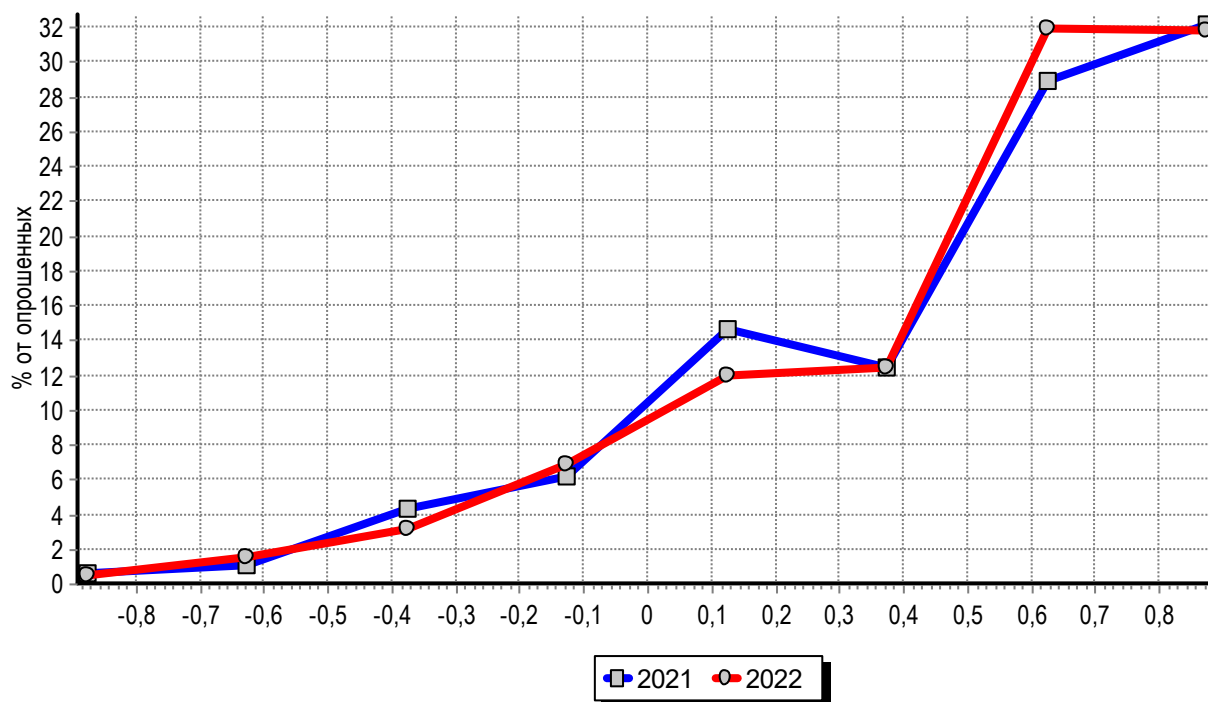
Таблица 3.4. Сравнение основных показателей описательной статистики по индексу экономического благополучия работника за 2021–2022 годы

Год	Объем выборки	Минимум	Максимум	Медиана	Среднее	Предельная ошибка среднего	Стандартное отклонение
2021	800	-1,000	1,000	0,344	0,211	0,034	0,493
2022	800	-1,000	1,000	0,270	0,176	0,033	0,471

Исходными показателями для расчета по формуле среднего взвешенного *индекса материального благополучия* (ИМБ) явились наличие жилой недвижимости (вес $4,43$), удовлетворенность материальных потребностей (вес $1,57$), возможность не использовать

заемные средства для текущих трат (вес 1,57), возможность приобретения качественных продуктов питания (вес 1,57).

Как следует из данн рис. 3.14, ИМБ также имеет скос в сторону относительно материально благополучных респондентов. График показывает практически отсутствие различий между 2021 и 2022 годами по этому показателю.



*Рис. 3.14. Индекс материального благополучия работника:
сравнение данных за 2021 и 2022 годы*

Судя по средним значениям, ИМБ в 2022 году несколько вырос (с 0,504 до 0,516), однако, судя по более подходящему для данной ситуации показателю – медиане – значение ИМБ за год не изменилось (табл. 3.5).

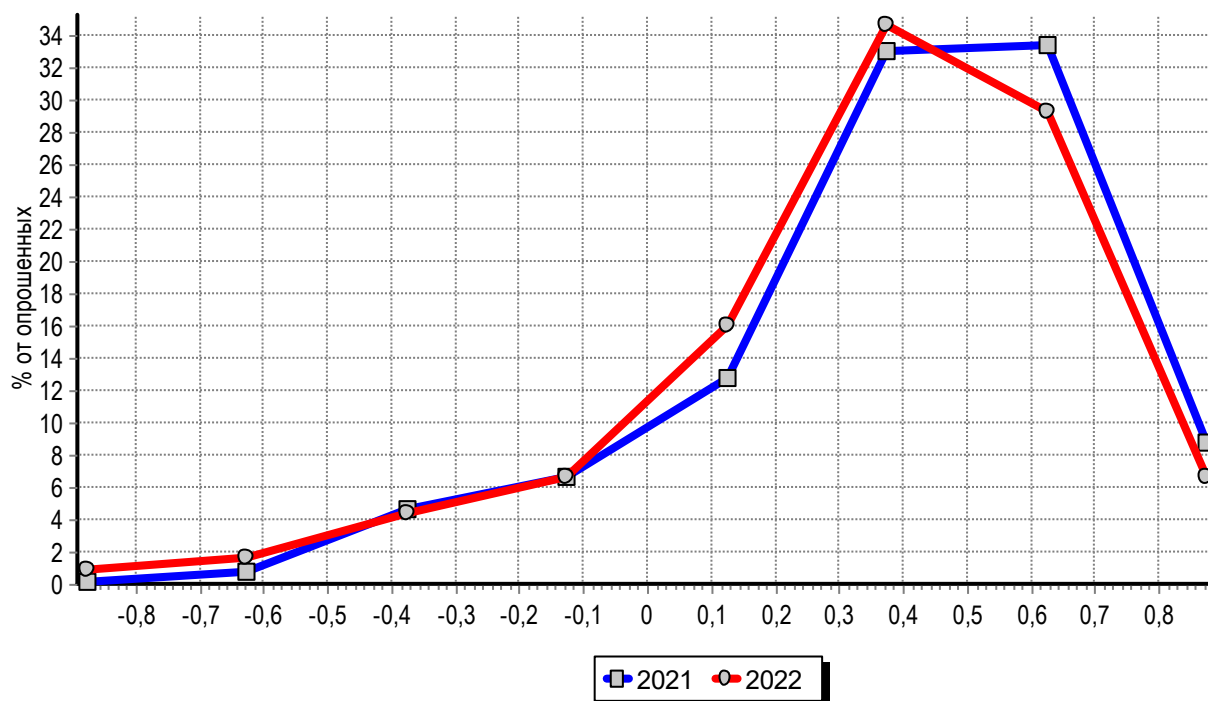
Таблица 3.5. Сравнение основных показателей описательной статистики по индексу материального благополучия работника за 2021–2022 годы

Год	Объем выборки	Минимум	Максимум	Медиана	Среднее	Предельная ошибка среднего	Стандартное отклонение
2021	800	–1,000	1,000	0,656	0,504	0,029	0,411
2022	800	–1,000	1,000	0,656	0,516	0,027	0,392

Исходными показателями для рассчитанного по формуле среднего взвешенного индекса социального благополучия (ИСБ) работника выбраны удовлетворенность общением

с коллегами (вес 4,71), частота коммуникации при помощи мессенджеров (вес 2), уровень владения иностранным языком (вес 2).

Как следует из данных, представленных на рис. 3.15, ИСБ имеет типичный скос большинства респондентов в сторону относительно высокого социального благополучия, но при этом самого высокого значения индекса ИСБ (+1) достигает лишь незначительное количество респондентов.



*Рис. 3.15. Индекс социального благополучия работника:
сравнение данных за 2021 и 2022 годы*

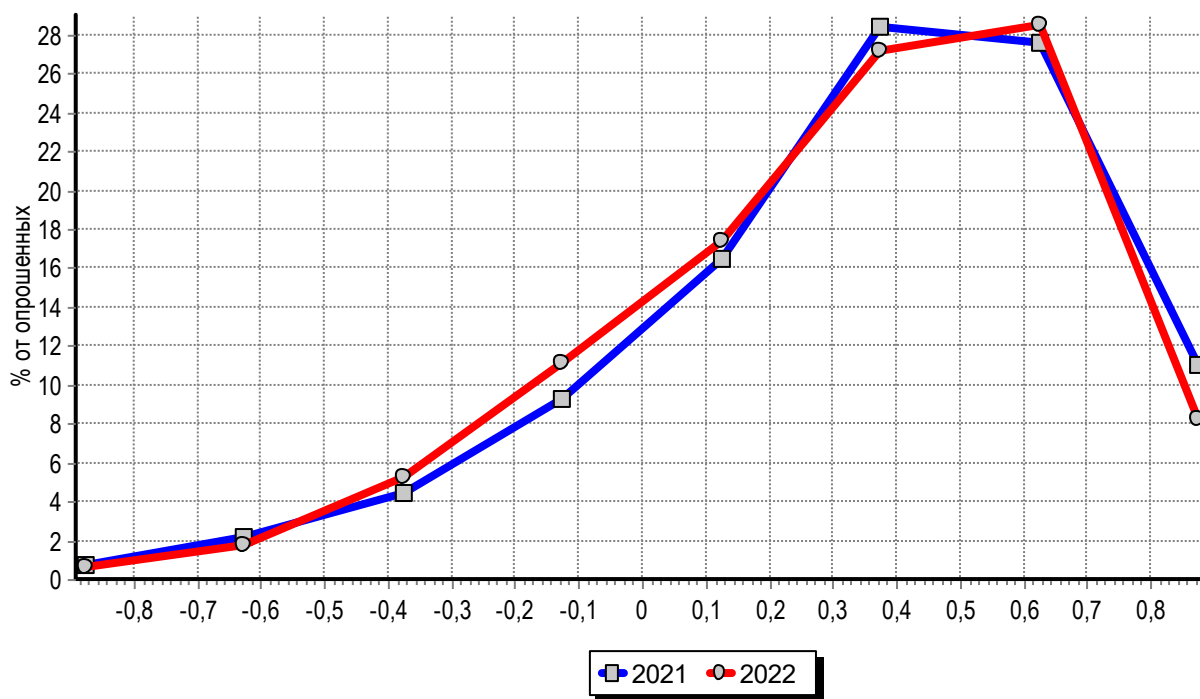
Сравнивая данные за 2021 и 2022 годы, представленные в табл. 3.6, следует отметить, что медианное значение ИСБ не изменилось (0,385 в оба года), однако среднее значение ИСБ заметно снизилось с 0,371 в 2021 году до 0,325 в 2022 году. Таким образом, работников с высоким ИСБ в 2022 году стало заметно меньше в сравнении с 2021 годом.

Таблица 3.6. Сравнение основных показателей описательной статистики по индексу социального благополучия работника за 2021–2022 годы

Год	Объем выборки	Минимум	Максимум	Медиана	Среднее	Предельная ошибка среднего	Стандартное отклонение
2021	800	–1,000	1,000	0,385	0,371	0,022	0,318
2022	800	–1,000	1,000	0,385	0,325	0,024	0,338

Для расчета по формуле среднего взвешенного *индекса профессионального благополучия* (ИПрБ) работника использованы следующие показатели: оценка возможности быстро трудоустроиться в случае увольнения (вес 3,86), удовлетворенность профессиональным статусом (вес 4,29), возможность свободно высказать свое мнение при решении профессиональных вопросов (вес 3,14).

В соответствии с рис. 3.16 индекс профессионального благополучия работника похож на индекс социального благополучия.



*Рис. 3.16. Индекс профессионального благополучия работника:
сравнение данных за 2021 и 2022 годы*

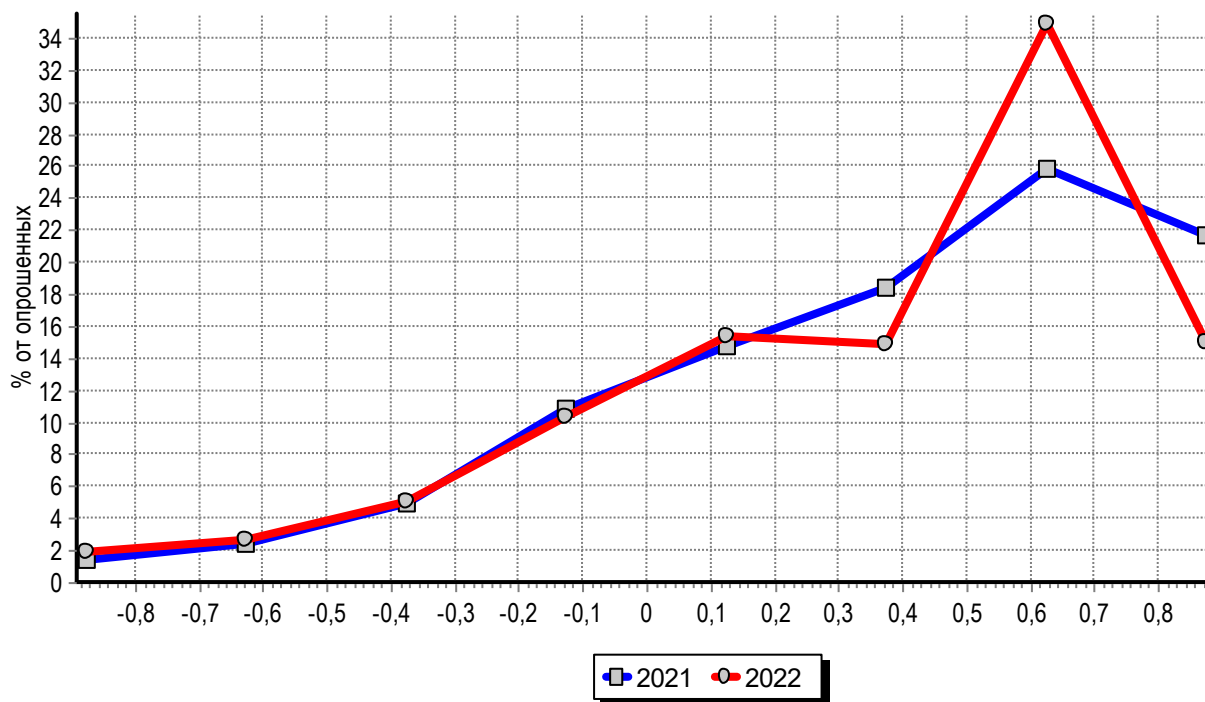
Большинство опрошенных имеют высокие значения ИПрБ, но самых высоких значений (близких к 1) достигают только отдельные респонденты. Судя по медиане (0,361 в 2021 году, 0,329 в 2022 году) и среднему (0,340 в 2021 году, 0,316 в 2022 году), ИПрБ работника в 2022 году несколько снизился, но это снижение незначительно (табл. 3.7).

Таблица 3.7. Сравнение основных показателей описательной статистики по индексу профессионального благополучия работника за 2021–2022 годах

Год	Объем выборки	Минимум	Максимум	Медиана	Среднее	Предельная ошибка среднего	Стандартное отклонение
2021	800	–1,000	1,000	0,361	0,340	0,025	0,365
2022	800	–1,000	1,000	0,329	0,316	0,025	0,359

В качестве исходных показателей для расчета *индекса психологического благополучия* (ИПБ) работника выступили оценка эмоциональной обстановки на работе (4,43), оценка реакции руководства на профессиональные ошибки сотрудников (вес 4,71), оценка безопасности условий труда (вес 4,29).

Как показано на рис. 3.17, индекс психологического благополучия работника имеет скос в сторону относительно благополучных респондентов.



*Рис. 3.17. Индекс психологического благополучия работника:
сравнение данных за 2021 и 2022 годы*

Статистические показатели за 2021 и 2022 год показывают противоречивую картину (табл. 3.8). Судя по медиане (0,484 в 2021 году, 0,495 в 2022 году), ИПБ работника вырос; судя по среднему (0,375 в 2021 году, 0,350 в 2022 году) – уменьшился.

Таблица 3.8. Сравнение основных показателей описательной статистики по индексу психологического благополучия работника за 2021–2022 годы

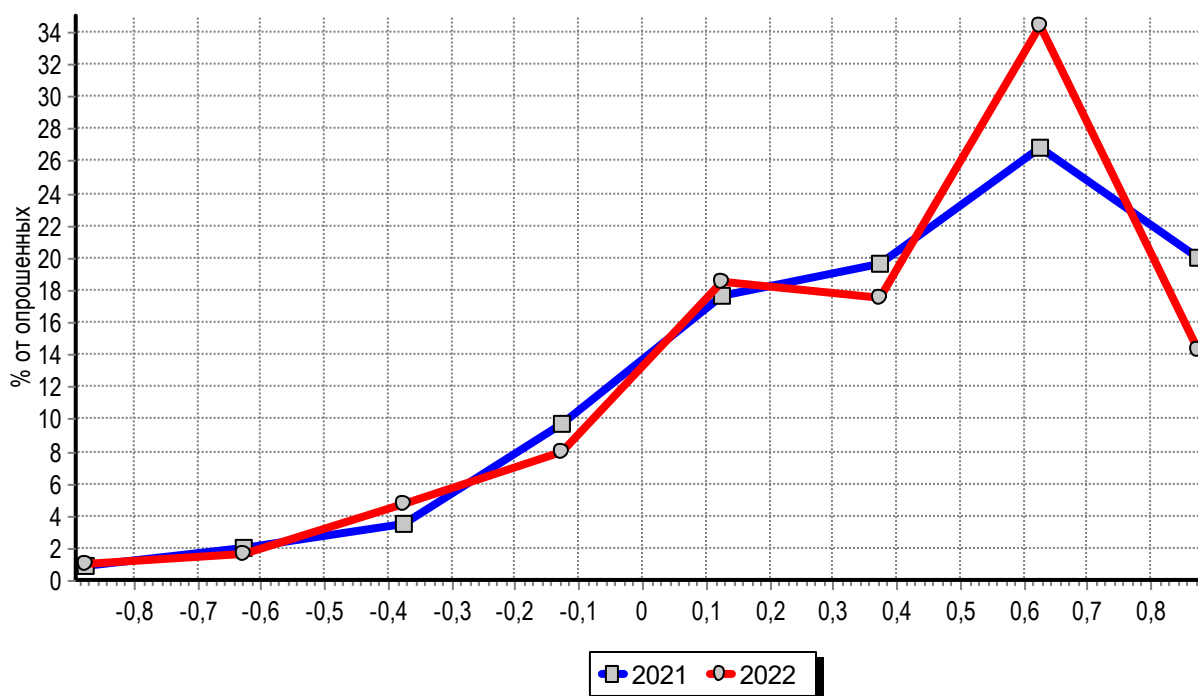
Год	Объем выборки	Минимум	Максимум	Медиана	Среднее	Предельная ошибка среднего	Стандартное отклонение
2021	800	–1,000	1,000	0,484	0,375	0,030	0,428
2022	800	–1,000	1,000	0,495	0,350	0,029	0,415

Изменилась структура психологического благополучия работника. Так, в 2021 году было значительно больше респондентов с высоким значением индекса (близким к 1).

В 2022 году таких респондентов стало меньше, зато больше стало респондентов с индексом в интервале 0,6–0,7.

В соответствии с задачами исследования в качестве дополнительного индекса нами был рассчитан *индекс психологической безопасности* (ИПсБезоп) работника. Исходными показателями для его расчета по формуле среднего взвешенного являлись оценка эмоциональной обстановки на работе (вес 4,43), возможность свободно высказывать свое мнение по рабочим вопросам (3,14), оценка реакции руководства на профессиональные ошибки подчиненных (4,71), оценка безопасности условий труда (4,29).

Как показывают данные рис. 3.18, индекс психологической безопасности работников имеет типичную картину – большинство респондентов высоко оценивают свою психологическую безопасность.



*Рис. 3.18. Индекс психологической безопасности работника:
сравнение данных за 2021 и 2022 годы*

При сравнении статистических показателей за 2021 и 2022 год, можно отметить, что медиана (0,461 в 2021 и 0,481 в 2022 году) выросла, а среднее значение несколько снизилось с 0,396 в 2021 до 0,379 в 2022 году (табл. 3.9). В 2022 году стало заметно меньше тех респондентов, кто оценивает свою безопасность как очень высокую (индекс 1) и больше тех, кто оценивает свою безопасность как относительно высокую (значения индекса в интервале 0,5–0,7).

Таблица 3.9. Сравнение основных показателей описательной статистики по индексу психологической безопасности работника за 2021–2022 годы

Год	Объем выборки	Минимум	Максимум	Медиана	Среднее	Предельная ошибка среднего	Стандартное отклонение
2021	800	–1,000	1,000	0,461	0,396	0,027	0,392
2022	800	–1,000	1,000	0,481	0,379	0,027	0,385

Индекс социально-психологического благополучия (ИСПБ) является комплексным показателем исследования. Он сконструирован из 16 вышеописанных исходных показателей благополучия работника по методу среднего взвешенного. В результате ИСПБ измеряется от –1 (по всем 16 исходным параметрам низкие значения социально-психологического благополучия) до 1 (высокие значения также по всем 16 параметрам).

На рис. 3.19 продемонстрировано, что ИСПБ имеет типичную картину со скосом распределения в положительную часть графика. Подавляющее большинство респондентов имеет относительно высокие значения данного индекса. Вместе с тем очень высоких значений (0,8–1) достигают единицы, для большинства ИСПБ лежит в диапазоне 0,3–0,6.

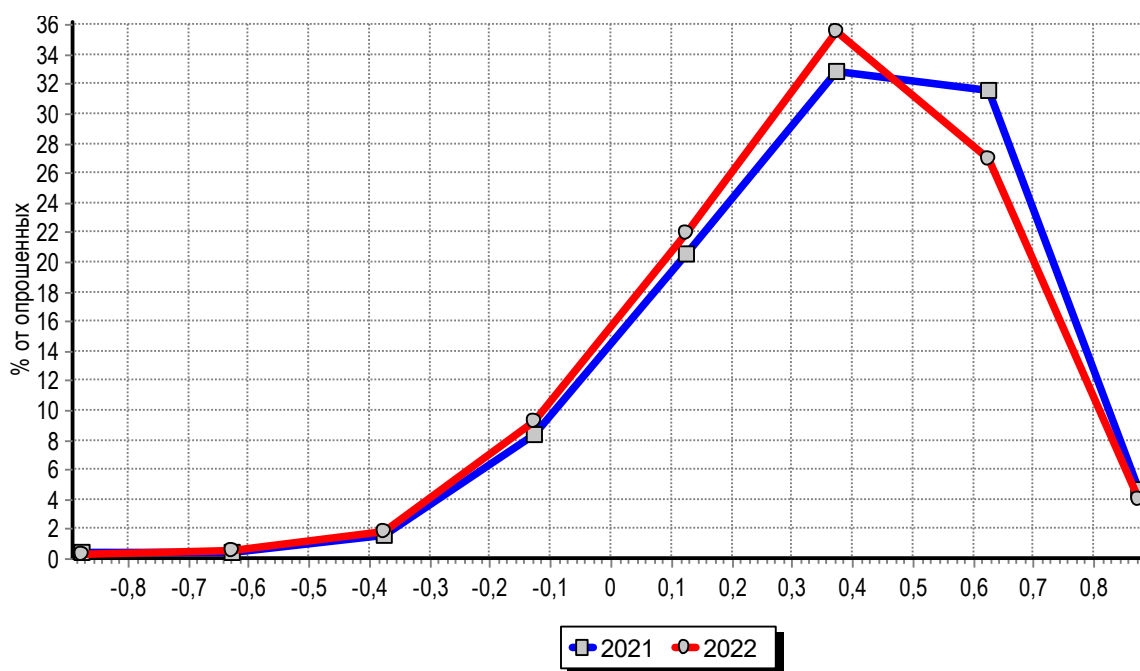


Рис. 3.19. Индекс социально-психологического благополучия работника: сравнение данных за 2021 и 2022 годы

Сравнение данных за 2021–2022 годы показало, что и медиана (0,400 в 2021 году и 0,378 в 2022 году) и среднее (0,363 в 2021 году и 0,338 в 2022 году) несколько снизились. Таким образом, в 2022 году респонденты стали несколько ниже оценивать свое социально-психологическое благополучие (табл. 3.10).

Таблица 3.10. Сравнение основных показателей описательной статистики по индексу социально-психологического благополучия работника за 2021–2022 годы

Год	Объем выборки	Минимум	Максимум	Медиана	Среднее	Предельная ошибка среднего	Стандартное отклонение
2021	800	–1,000	1,000	0,400	0,363	0,020	0,255
2022	800	–1,000	1,000	0,378	0,338	0,019	0,274

Обратимся к изменениям, произошедшим в 2022 году со значениями индексов глобальных экономических и социальных рисков. *Индекс глобальных социальных рисков* (ГСР) рассчитывался по следующим исходным показателям: оценка экологической угрозы в месте проживания, отношение к угрозе вынужденной трудовой миграции, отношение к социальной напряженности в обществе, оценка угрозы со стороны эпидемиологической ситуации. Каждый из показателей имел вес равный 1, так как в данном случае эксперты не определяли его значения. Для расчета индекса была применена формула простого среднего по четырем показателям. Результат измерялся в интервале от –1 (высокий уровень глобальных социальных рисков) до 1 (низкий уровень глобальных социальных рисков).

Как показывают данные рис. 3.20, ГСР имеет практически нормальное распределение, однако график заметно смещен влево относительно нулевого значения. Следовательно, преобладают респонденты, которые в той или иной степени обеспокоены глобальными социальными рисками (62,5 %).

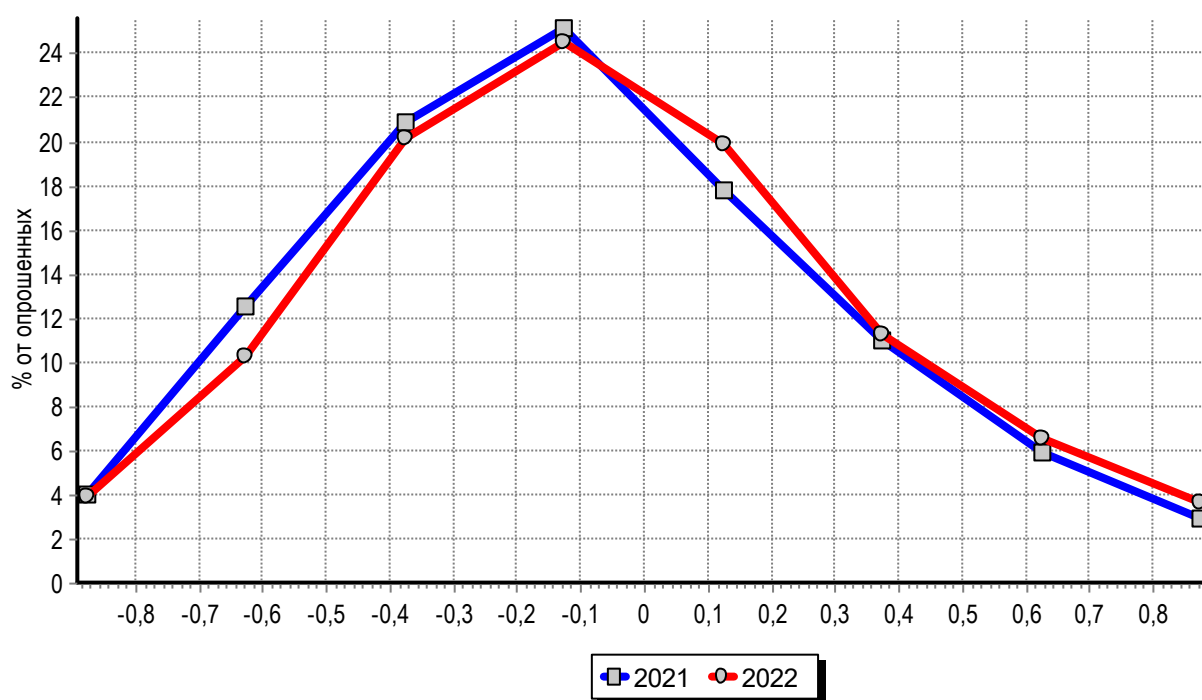


Рис. 3.20. Индекс глобальных социальных рисков: сравнение данных за 2021 и 2022 годы

Статистические показатели за 2021 и 2022 годы показывают что медиана не изменилась (–0,125 в 2021 и в 2022 году), а среднее выросло (с 0,159 в 2021 году до 0,129 в 2022 году), т. е. индекс глобальных социальных рисков несколько снизился (табл. 3.11).

Таблица 3.11. Сравнение основных показателей описательной статистики по индексу глобальных социальных рисков за 2021–2022 годы

Год	Объем выборки	Минимум	Максимум	Медиана	Среднее	Предельная ошибка среднего	Стандартное отклонение
2021	800	–1,000	1,000	–0,125	–0,159	0,028	0,409
2022	800	–1,000	1,000	–0,125	–0,129	0,029	0,412

Индекс глобальных экономических рисков (ГЭР) рассчитывался сходным образом. Исходными показателями выступили обеспокоенность ростом цен на недвижимость, обеспокоенность возможностью потери работы, обеспокоенность экономическим кризисом, оценка возможности потери работы вследствие роботизации сферы труда, страх потери дохода. Каждый показатель имел вес равный 1, для расчета индекса использовалась формула простого среднего по пяти показателям. Получившийся результат измеряется в интервале от –1 (высокий уровень глобальных экономических рисков) до 1 (низкий уровень глобальных экономических рисков).

Рисунок 3.21 показывает, что ГЭР имеет распределение, похожее на нормальное, со смещением в отрицательную часть шкалы. Это означает, что большинство респондентов видят для себя выраженные глобальные экономические риски.

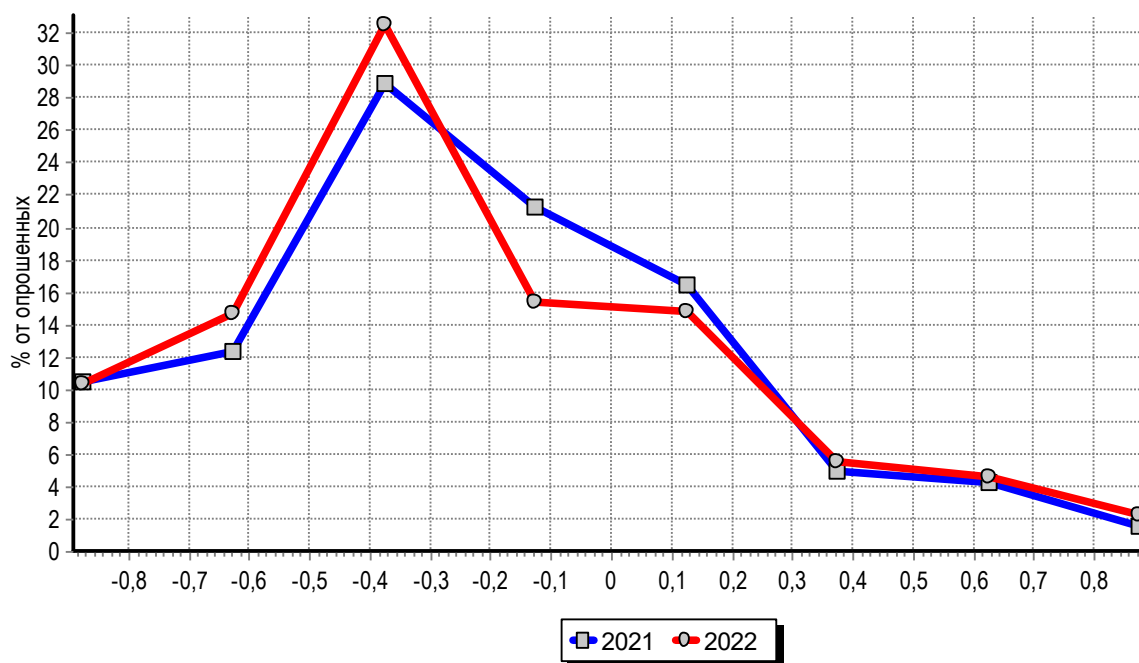


Рис. 3.21. Индекс глобальных экономических рисков: сравнение данных за 2021 и 2022 годы

При сравнении статистических показателей за 2021 и 2022 годы можно отметить, что медиана не изменилась ($-0,300$ в 2021 и в 2022 году), а среднее несколько уменьшилось (с $-0,254$ в 2021 году до $-0,261$ в 2022 году), т. е. индекс глобальных экономических рисков вырос (табл. 3.12).

Таблица 3.12. Сравнение основных показателей описательной статистики по индексу глобальных экономических рисков за 2021–2022 годы

Год	Объем выборки	Минимум	Максимум	Медиана	Среднее	Предельная ошибка среднего	Стандартное отклонение
2021	800	$-1,000$	$1,000$	$-0,300$	$-0,254$	$0,028$	$0,405$
2022	800	$-1,000$	$1,000$	$-0,300$	$-0,262$	$0,029$	$0,420$

Проведем оценку значимости различий итоговых показателей (индексов) за 2021 и 2022 годы. Поскольку итоговые индексы в большинстве случаев не имели распределения близкого к нормальному, то для определения значимости различий использовался непараметрический ранговый W -критерий Вилкоксона (аналогичный U -критерию Манна – Уитни) для несвязных выборок. При сравнении средних значений был использован t -критерий Стьюдента.

Таким образом, в 2022 году значимо и наиболее существенно (значимость W -критерия Вилкоксона $0,008$) снизился индекс социального благополучия (ИСБ). Как следует из данных, основная причина снижения индекса в 2022 году заключается в том, что стало меньше довольных своим общением с коллегами. Значимо (значимость W -критерия Вилкоксона $0,013$), но менее заметно снизился в 2022 году индекс экономического благополучия (ИЭБ). Причина снижения связана с тем, что в 2022 году стало меньше респондентов, полагающих что им выдадут кредит или ипотеку в банке. Также надо признать, что в 2022 году стало меньше работников, удовлетворенных своим доходом, и тех, кто полагает, что имеет возможность увеличить свой доход. Эти различия по отдельным показателям были статистически незначимы, но в совокупности привели к снижению Индекса экономического благополучия работника. Значимо (значимость W -критерия Вилкоксона $0,033$) снизился и комплексный индекс социально-психологического благополучия (рис. 3.22). Причины снижения ИСПБ опосредованы тем фактом, что опрошенные в 2022 году чаще недовольны своим общением с коллегами, имеют неудовлетворенные материальные потребности, вынуждены брать кредиты на текущие траты, опасаются, что не смогут быстро найти новую работу в случае увольнения, и чаще оценивают условия труда, как угрожающие их здоровью.

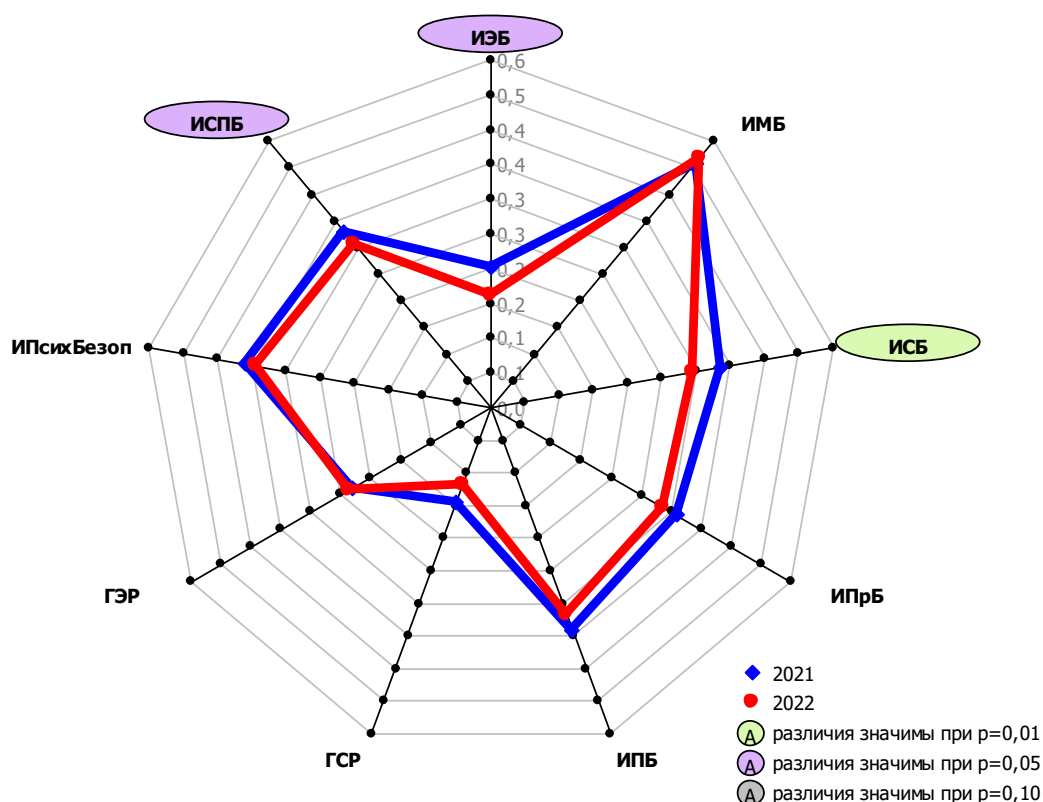


Рис. 3.22. Сравнение данных за 2021 и 2022 годы по итоговым показателям при помощи рангового W -критерия Вилкоксона

Что касается остальных индексов, то в 2022 году незначимо уменьшились индекс психологического благополучия (значимость W -критерия Вилкоксона 0,227), индекс профессионального благополучия (0,157). Индекс глобальных социальных рисков незначимо уменьшился (0,158), следовательно, обеспокоенность респондентов глобальными социальными рисками увеличилась. Остальные индексы в сравнении 2021 и 2022 годов практически не изменились (табл. 3.13).

Таблица 3.13. Сравнение значений итоговых показателей (индексов) при помощи статистических критериев за 2021–2022 годы

Показатель	Среднее значение в 2021 г.	Среднее значение в 2022 г.	t -критерий Стьюдента при сравнении средних	T_p – вероятность ошибки (значимость) для t -критерия Стьюдента	W_p – вероятность ошибки (значимость) для W -критерия Вилкоксона
Индекс экономического благополучия (ИЭБ)	0,221	0,176	1,864	0,062	0,013
Индекс материального благополучия (ИМБ)	0,504	0,516	0,601	0,548	0,991
Индекс социального благополучия (ИСБ)	0,371	0,325	2,804	0,005	0,008

Окончание табл. 3.13

Показатель	Среднее значение в 2021 г.	Среднее значение в 2021 г.	<i>t</i> -критерий Стьюдента при сравнении средних	T_p – вероятность ошибки (значимость) для <i>t</i> -критерия Стьюдента	W_p – вероятность ошибки (значимость) для <i>W</i> -критерия Вилкоксона
Индекс профессионального благополучия (ИПрБ)	0,340	0,316	1,312	0,190	0,157
Индекс психологического благополучия (ИПБ)	0,375	0,350	1,188	0,235	0,227
Индекс глобальных социальных рисков (ГСР)	–0,159	–0,129	1,469	0,142	0,158
Индекс глобальных экономических рисков (ГЭР)	–0,254	–0,261	0,351	0,725	0,302
Индекс психологической безопасности (ИПсБезоп)	0,396	0,379	0,874	0,382	0,367
Интегральный индекс социально-психологического благополучия (ИСПБ)	0,363	0,338	1,794	0,073	0,033

Таким образом, мониторинговый социологический опрос, проведенный в шести регионах Российской Федерации, позволил выявить динамические аспекты социально-психологического благополучия и психологической безопасности работников. В 2022 году в сравнении с 2021 годом опрошенные испытывают значимо меньше социального, экономического и социально-психологического благополучия. Произошло незначимое ухудшение положения и почти по всем остальным показателям, при этом сами различия не очень большие.

3.4. Сравнительный анализ показателей благополучия и глобальных рисков у работников разных категорий¹

В этом параграфе мы оценим влияние основных социально-демографических характеристик на показатели благополучия работников и восприятие глобальных экономических и социальных рисков. В качестве оцениваемых социально-демографических характеристик работников выбраны пол, возраст, категория занятости, уровень образования, способ оформления трудовых отношений, регион проживания.

Как отмечалось выше, практически все итоговые показатели (кроме индекса глобальных социальных рисков) имеют форму распределения, существенно отличающуюся от нормальной, поэтому анализ на уровне средних показателей будет неэффективен (из-за ненормальности распределения среднее становится абстрактной величиной), и более

¹ Подготовлено канд. социол. наук Д. В. Шкуриным, канд. психол. наук О. А. Коропец.

корректно использовать непараметрические ранговые критерии. В качестве таковых мы задействуем W -критерий Вилкоксона (аналогичный U -критерию Манна – Уитни) для несвязных бинарных показателей (пол, наличие высшего образования, работа по специальности, форма занятости), критерий Крускала – Уоллиса для номинальных показателей (род занятий, пол и образование) и критерий Джоникера – Тепстры для упорядоченных показателей (возраст, регион). Регион по сути является номинальным показателем, но мы рассматриваем его как порядковый, поскольку регионы упорядочены от самых низкотехнологичных (Республика Адыгея) до самых высокотехнологичных (г. Санкт-Петербург). Вместе с тем для упорядоченных показателей, помимо направленного критерия Джоникера – Тепстры, будет использоваться и номинальный критерий Крускала – Уоллиса для выявления криволинейных взаимосвязей. Также при сравнении средних значений был использован t -критерий Стьюдента.

Рассмотрим влияние половой принадлежности респондентов на показатели благополучия и особенности восприятия глобальных экономических и социальных рисков (табл. 3.14).

Таблица 3.14. Сравнение значений итоговых показателей (индексов) у респондентов разного пола при помощи статистических критериев за 2022 год

Показатель	Среднее для женщин	Среднее для мужчин	t -критерий Стьюдента при сравнении средних	T_p – вероятность ошибки (значимость) для t -критерия Стьюдента	W_p – вероятность ошибки (значимость) для W -критерия Вилкоксона
Индекс экономического благополучия (ИЭБ)	0,13287	0,21748	2,550	0,011	0,012
Индекс материального благополучия (ИМБ)	0,49943	0,53155	1,159	0,247	0,138
Индекс социального благополучия (ИСБ)	0,34505	0,30542	1,657	0,098	0,047
Индекс профессионального благополучия (ИПрБ)	0,31049	0,32073	0,402	0,687	0,325
Индекс психологического благополучия (ИПБ)	0,39025	0,31183	2,682	0,007	0,012
Индекс глобальных социальных рисков (ГСР)	–0,19749	–0,06371	4,649	0,000	0,000
Индекс глобальных экономических рисков (ГЭР)	–0,32474	–0,20146	4,190	0,000	0,000
Индекс психологической безопасности (ИПсБезоп)	0,40495	0,35507	1,836	0,067	0,075
Интегральный индекс социально-психологического благополучия (ИСПБ)	0,34076	0,33584	0,254	0,800	1,000

Как следует из рис. 3.23, пол значимо влияет на индекс глобальных социальных рисков, значимость W -критерия Вилкоксона равна 0,000. У мужчин индекс ГСР выражен значительно меньше, чем у женщин, следовательно риски осознаются реже.

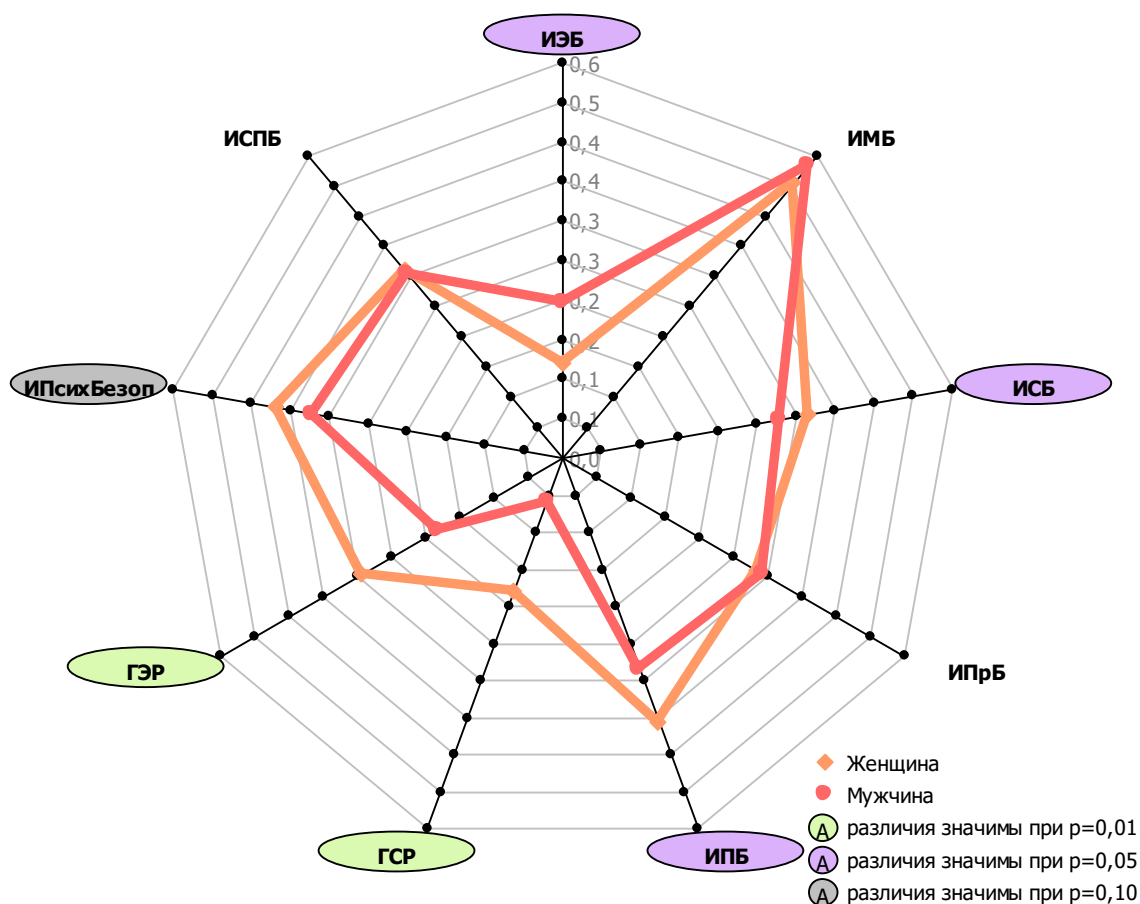


Рис. 3.23. Влияние пола респондентов на итоговые показатели (W -критерий Вилкоксона)

Опрошенные женщины достаточно сильно по сравнению с мужчинами опасаются социальных волнений, преступности и массовых беспорядков в обществе (33,8 % женщин и 22,1 % мужчин) и чуть чаще надеются избежать этих рисков (39,7 % женщин и 36,9 % мужчин). Больше мужчин (15,8 %), чем женщин (9,5 %), не боятся нарастания социальной и чаще считают, что они не произойдут в месте их проживания (15,8 % мужчин и 9 % женщин). Не смогли определиться с ответом 8 % респондентов-женщин и 9,5 % мужчин.

Женщины чаще, чем мужчины, считают, что экологическая обстановка в месте проживания несет угрозы для их здоровья. В той или иной степени об этом заявило 46,1 % опрошенных женщин и 36 % мужчин. Соответственно, мужчины более позитивно оценивают экологические риски и считают, что они не наносят вред здоровью (19,4 % мужчин и 12,9 % женщин) либо почти не угрожают здоровью (19,4 % мужчин и 12,9 % женщин).

Женщины высказали большую обеспокоенность ухудшением эпидемиологической ситуации: в совокупности 61,3 % считают, что массовое распространение инфекционных заболеваний может серьезно повлиять и ухудшить их жизнь (рис. 3.23). Только 5,2 % женщин и 10,4 % мужчин отрицают влияние на свою жизнь либо надеются, что их это не коснется (18,0 % женщин и 10,4 % мужчин).

Полученные нами результаты хорошо согласуются с данными других исследований, показывающими, что мужчины в более склонны к скептическому отношению к пандемии коронавируса [47], а женщины в период пандемии чаще испытывают состояние тревоги [45]. Возможно, подобные результаты связаны с тем фактом, что в системе жизненных ценностей у женщин рейтинг здоровья выше и, как следствие, они тщательно относятся к мерам профилактики коронавируса [2]. Кроме того, во всем мире преимущественно женщины являются работниками здравоохранения и социальных служб, реагирующих на пандемию, что повышает риск заражения и опасения по поводу их здоровья и безопасности [71]. По мнению Е. А. Ирсетской, пандемия COVID усугубила гендерный разрыв в обществе и привела к снижению зарплаты и увеличению безработицы среди женщин; кроме того, в период самоизоляции многие женщины были вынуждены совмещать профессиональные и родительские обязанности [14]. Группа американских ученых приводит доказательную базу, подтверждающую наличие долгосрочных последствий пандемии для гендерного неравенства в разных странах. Они подчеркивают, что прямые последствия пандемии COVID-19 для здоровья затронули мужчин больше, чем женщин: в частности, заболеваемость COVID-19, госпитализации и смертность выше среди мужчин, чем среди женщин. Однако косвенные последствия COVID-19 непропорционально сильно затронули женщин и отразились в повышении показателей материнской смертности и мертворождения, а также в росте случаев домашнего насилия в ответ на приказы о самоизоляции. Экономические последствия пандемии COVID-19 в некоторых странах затронули женщин больше, чем мужчин, поскольку именно женщины, как правило, больше заняты в секторах, которые сильнее всего пострадали от COVID-19 (розничная торговля, гостиничный бизнес, общественное питание и швейная промышленность) [86].

Подобные тренды оказывают безусловно негативное влияние на различные аспекты социально-психологического благополучия работающих женщин и влияют на их отношение к глобальным рискам. Работающие женщины чаще, чем работающие мужчины, обеспокоены следующими глобальными социальными рисками: нарастанием социальной напряженности, экологическими угрозами и угрозами ухудшения эпидемиологической ситуации. Пол респондентов также оказывает значимое влияние на индекс глобальных экономических рисков (значимость *W*-критерия Вилкоксона 0,000). У мужчин ГЭР

выражен значительно меньше, чем у женщин, следовательно, риски осознаются ниже. Женщины чаще обеспокоены всеми составляющими индекса глобальных экономических рисков: их чаще беспокоит возможность краха экономической системы, рост цен на недвижимость, опасения потерять работу, замена людей роботами и машинами и опасность потерять свой доход. Например, лишь 2,1 % респондентов-женщин не беспокоятся по поводу возможного экономического кризиса, еще 5,9 % считает, что их это мало коснется. Аналогичные варианты ответов выбрали в совокупности 15,6 % респондентов мужчин.

Рост цен на недвижимость также волнует женщин гораздо больше, чем мужчин. В той или иной степени обеспокоены этим вопросом 81,2 % женщин и 69,4 % мужчин. При этом мы согласны с мнением С. А. Ильиных о том, что с социологической точки зрения не имеет смысла рассуждать о большей обеспеченности жильем мужчин или женщин, так как они являются представителями домохозяйств [13]. Объяснить гендерные различия по данному показателю можно тем фактом, что жилищный вопрос является частым препятствием для создания семьи, а более требовательно к наличию у семьи отдельного жилья относятся именно женщины [31].

Четвертая часть опрошенных женщин испытывает сильный страх потери работы по сравнению с 18 % мужчин. Значительная часть как мужчин (42 %), так и женщин (42,8 %) испытывает страх безработицы, но надеется, что с ними этого не случится. Не боятся потерять работу 9,3 % женщин и 12,9 % мужчин. Уверенность в том, что они смогут найти другую работу, продемонстрировало фактически равное количество респондентов обоих полов: 17,8 % опрошенных женщин и 18 % мужчин. Полученные авторами результаты можно объяснить как психологическими особенностями женщин [12], так и результатами многочисленных исследований, фиксирующих влияние гендерного неравенства на благополучие работающих женщин. Мировая статистика свидетельствует, что женщины, как правило, занимают менее стабильную работу, в том числе чаще работают неполный рабочий день. Кроме того, в странах с низким уровнем дохода более 80 % занятости женщин приходится на неформальный сектор, с меньшей гарантией занятости, более низким уровнем социальной защиты и более низкой заработной платой [63]. Пандемия коронавируса негативным образом повлияла на уровень участия женщин в рабочей силе, что привело к росту безработицы среди женского населения в некоторых странах [90].

С большим опасением женщины относятся к замене рабочих мест на предприятиях роботами; только 25,8 % женщин по сравнению с 35 % мужчин считают себя профессионалами, которых не коснутся технологические изменения Индустрии 4.0. Еще 28,9 % женщин планируют освоить новую востребованную профессию, если столкнутся с сокращением рабочих мест; суммарно 27 % респондентов женского пола испытывают

сильное беспокойство по этому поводу. Безусловно, такие результаты связаны с реальной низкой представленностью женщин в сфере STEM (наука, технологии, инженерия и математика), которая является наиболее востребованной в реалиях Индустрии 4.0 [74; 80; 91]. До сих пор в разных странах женщины сталкиваются с гендерными предрассудками и барьерами, ограничивающими их доступ к основным цифровым технологиям для работы и образования [83; 84]. Анна Эрика Хэгглунд и Катрин Лез показывают, что преимущество мужчин в областях STEM варьируется в зависимости от страны, доказывая, что гендерный разрыв в предпочтениях подростков относительно занятости в сфере STEM больше в странах с более выраженной постиндустриальной реструктуризацией рынка труда. Однако постиндустриальная реструктуризация не отталкивает девочек от сектора STEM, а повышает ожидания мальчиков в области STEM и, таким образом, усиливает их предпочтения [73]. Женщины, имеющие STEM-образование, также сталкиваются с карьерными трудностями. В частности, как показывают исследования, они реже работают по специальности и занимают руководящие должности, реже имеют ученые степени [8; 16; 62]. В исследовании А. А. Подольской показано, что даже женщины-инженеры, работающие в ракетно-космической отрасли, в основном воспринимаются руководством и коллегами как работники-исполнители, пригодные для выполнения монотонных операций, а не для управленческого труда [42]. Неудивительно, что, по данным опроса, 82,7 % женщин в той или иной степени опасаются потерять доход, у мужчин этот показатель составляет 78,9 %. Анализ положения женщин на рынке труда показал, что заработная плата женщин в Российской Федерации ниже, чем у мужчин на аналогичных должностях [44; 77]. Неравенство в доходах у женщин и мужчин зафиксировано в разных странах мира [87; 88]. В частности, в США, несмотря на значительный прогресс в достижении гендерного равенства на рабочем месте, женщины по-прежнему меньше представлены на самых высокооплачиваемых и влиятельных должностях и продолжают зарабатывать меньше, чем мужчины [67].

Вполне ожидаемо, что индекс экономического благополучия у мужчин существенно выше, чем у женщин (значимость *W*-критерия Вилкоксона 0,012). Это проявляется в том, что женщины чаще не удовлетворены собственным доходом и чаще не имеют возможности в ближайшем будущем его увеличить. Полностью удовлетворены своим доходом 8,5 % женщин и 14,5 % мужчин. Есть возможность увеличить доход у 16,5 % женщин и у 18,9 % мужчин, предполагают появление такой возможности 29,6 % женщин и 33,5 % мужчин.

Эта ситуация связана как с существующими в обществе гендерными стереотипами, так и с изменением доступа к работе у женщин в период родов и воспитания детей. По мнению ряда авторов, перспективы гендерного равенства, возникшие в результате

четвертой промышленной революции, зависят от нынешних различий в положении женщин и мужчин при разделении оплачиваемой и неоплачиваемой работы [11]. Женщины во всех обществах больше вовлечены в неоплачиваемую домашнюю работу, чем мужчины, хотя ее объем варьируется между странами и социальными классами в зависимости от размера семьи, социальных норм и доступности замещающих домашних услуг [75].

Индекс психологического благополучия (значимость *W*-критерия Вилкоксона 0,012) у мужчин, напротив, ниже, чем у женщин, что проявляется в том, что женщины реже работают в опасных для здоровья условиях. Так, по результатам нашего опроса, считают безопасными свои условия труда в совокупности 83 % женщин и 74,3 % мужчин. Эти данные хорошо соотносятся со статистикой, согласно которой женщины в Российской Федерации действительно значительно реже, чем мужчины, заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. По данным Росстата, на конец 2019 года наибольший процент женщин (удельный вес в численности занятых соответствующего пола) с опасными труда работает на обрабатывающих производствах (32 %), наименьший процент женщин (1,2 %) занят деятельностью в области информации и связи [10].

Индекс социального благополучия (значимость *W*-критерия Вилкоксона 0,047) у мужчин ниже, чем у женщин: это проявляется в том, что мужчины реже поддерживают постоянное общение в мессенджерах. Общаются постоянно при помощи цифровых средств коммуникации 67,8 % работающих женщин и 49,3 % работающих мужчин. То, что женщины чаще используют социальные сети, показано и в других отечественных исследованиях. Часть из них посвящена негативным эффектам социальных сетей на жизнь человека в случае возникновения зависимого поведения. Например, показано, что женщины являются более увлеченными социальной сетью «ВКонтакте» и в случае высокого уровня прокрастинации (откладывания дел на потом) у них могут усиливаться межличностные, эмоциональные, деловые проблемы [20]. Однако в других исследованиях отмечается положительное влияние частого использования мессенджеров с точки зрения расширения прав женщин, повышения информированности о профессиональных, социальных и образовательных возможностях современного общества [5].

Таким образом, женщины больше обеспокоены глобальными социальными и экономическими рисками. Кроме того, у них ниже, чем у мужчин, индекс экономического благополучия и выше индексы психологического и социального благополучия.

Возраст также оказывает значимое влияние основные параметры социально-психологического благополучия работника, но при этом не влияет на восприятие работниками глобальных экономических и социальных рисков Индустрии 4.0 (табл. 3.15).

Таблица 3.15. Сравнение значений итоговых показателей (индексов) у респондентов разного возраста при помощи статистических критериев за 2022 год

Показатель	Хи-квадрат	Значимость	Средний ранг для возраста		
			18–29 лет	30–54 года	50–75 лет
Индекс экономического благополучия (ИЭБ)	14,554	0,001	451,02	406,51	345,76
Индекс материального благополучия (ИМБ)	0,135	0,935	392,98	401,65	401,81
Индекс социального благополучия (ИСБ)	17,819	0,000	477,14	397,81	356,95
Индекс профессионального благополучия (ИПрБ)	0,141	0,932	394,66	402,60	397,48
Индекс психологического благополучия (ИПБ)	8,343	0,015	459,15	389,31	397,74
Индекс глобальных социальных рисков (ГСР)	2,451	0,294	376,81	409,28	387,35
Индекс глобальных экономических рисков (ГЭР)	0,311	0,856	400,05	397,90	409,51
Индекс психологической безопасности (ИПсБезоп)	6,892	0,032	453,06	389,36	401,73
Интегральный индекс социально-психологического благополучия (ИСПБ)	5,887	0,053	445,58	398,40	376,64

Возраст значимо влияет на индекс экономического благополучия (рис. 3.24).

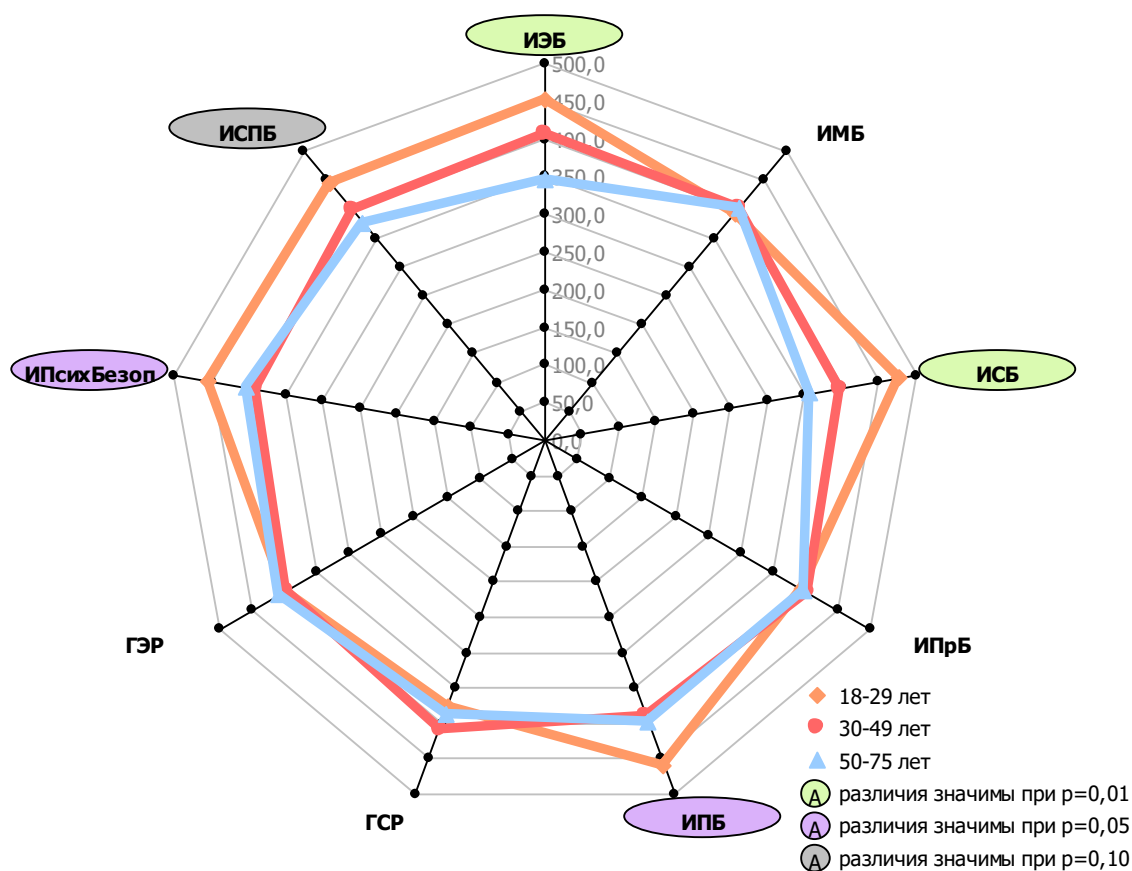


Рис. 3.24. Влияние возраста респондентов на итоговые показатели (критерий Крускала – Уоллиса)

Значимость критерия Крускала – Уоллиса 0,001, критерия Джоникера – Тепстры 0,000, сила связи –0,157. Чем старше респондент, тем менее экономически благополучным он себя чувствует. Это проявляется в том, что с возрастом падает удовлетворенность собственным доходом и уменьшаются возможности его увеличить.

Наиболее удовлетворены своим доходом респонденты в возрасте 18–29 лет, на втором месте по удовлетворенности своими доходами респонденты в возрасте 30–49 лет и наименьшую удовлетворенность доходами продемонстрировали респонденты в возрасте 50–75 лет (рис. 3.25).

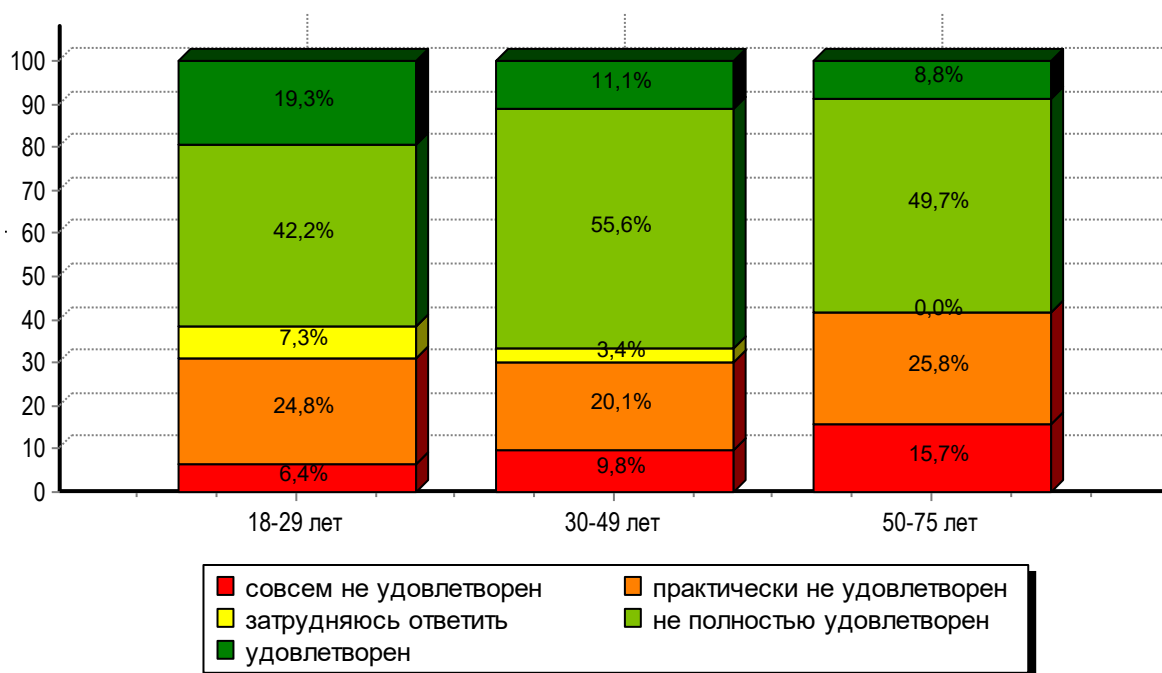


Рис. 3.25. Распределение ответов респондентов разного возраста на вопрос «Насколько Вы удовлетворены своим доходом?», %

Как следует из рис. 3.26, 39,4 % опрошенных в возрасте 18–29 лет имеют возможность увеличить свой доход, еще 34,9 % предполагают такую возможность.

С увеличением возраста возможность регулировать свой доход снижается: так, среди респондентов среднего возраста суммарно 49 % могут увеличить свой доход, а среди старшего возраста – 43,3 %. Объективно работникам предпенсионного возраста трудно найти дополнительную работу. Это связано как со снижением работоспособности из-за возрастных изменений в состоянии здоровья, так и с тем, что предложения работодателей для лиц пожилого возраста ограничены и редко подразумевают высокую оплату труда [26].

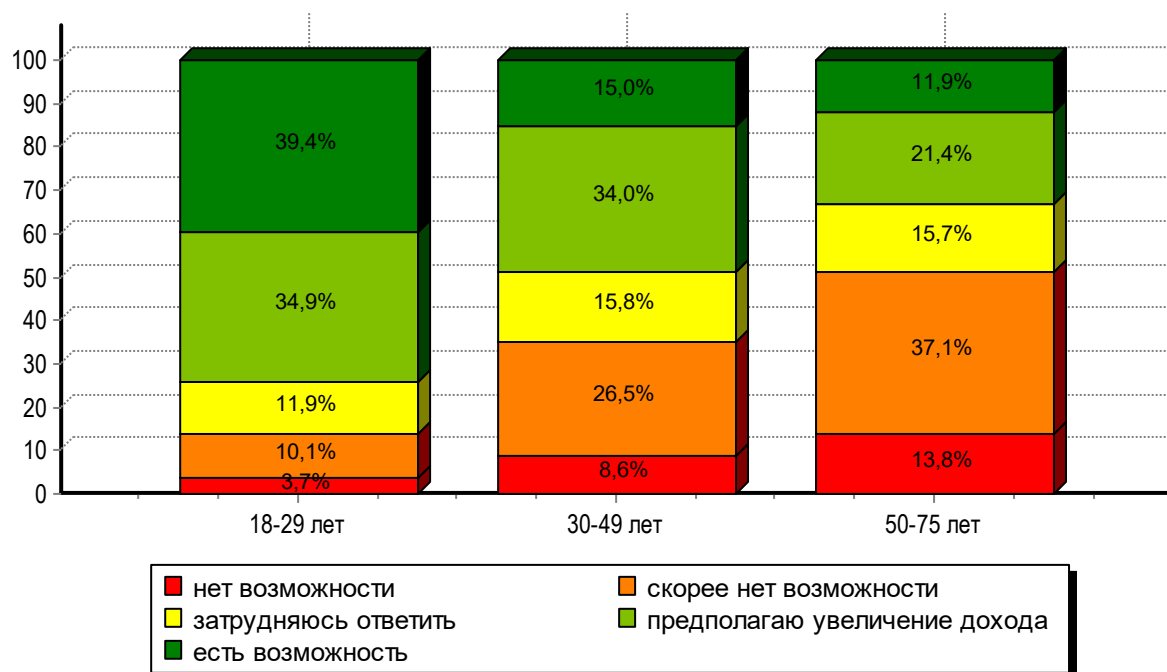


Рис. 3.26. Распределение ответов респондентов разного возраста на вопрос «Имеете ли Вы возможность сейчас или в ближайшем будущем увеличить свой доход (дополнительная работа, подработка, инвестиции, получение более высокооплачиваемой должности)?», %

Индекс социального благополучия (значимость критерия Крускала – Уоллиса 0,000, критерия Джоникера – Тепстры 0,000, сила связи $-0,170$): чем старше респондент, тем менее социально благополучным он себя чувствует, что проявляется в том, что с возрастом респонденты реже общаются в мессенджерах и реже свободно владеют иностранным языком. Очевидно, что худший уровень владения иностранным языком и цифровыми коммуникациями у работников старшего возраста может уже в ближайшей перспективе обострить проблему межпоколенного цифрового неравенства. В своем исследовании С. В. Климовицкий и Г. В. Осипов отмечают важность равного доступа к интернету как источнику благ в цифровом мире. Последствием цифрового неравенства для работников старшего возраста может стать снижение уровня дохода и возможности трудоустройства, также это может негативным образом отразиться на потребительском поведении лиц предпенсионного возраста и возможности использовать телемедицинские услуги [17].

На другие параметры благополучия возраст респондентов не оказывает значимого влияния. В частности, работники молодого возраста (18–30 лет) чувствуют себя в целом более психологически благополучно, чем респонденты старше 30 лет. Однако по индексу психологического благополучия связь не совсем линейная (значимость критерия Джоникера – Тепстры выше допустимых 0,05) и не получила значимого проявления в

исходных показателей. Можно лишь отметить, что начальство менее строго наказывает за ошибки молодых сотрудников, эмоциональная обстановка в коллективе им кажется более благоприятной и они реже работают в опасных для здоровья условиях, но различия здесь оказались статистически незначимы (значимость критерия Крускала – Уоллиса 0,015, критерия Джоникера – Тепстры 0,082, сила связи -0,072). По индексу психологической безопасности также зафиксирована нелинейная связь: индекс психологической безопасности выше у молодых сотрудников и ниже у сотрудников среднего и старшего возраста (значимость критерия Крускала – Уоллиса 0,032, критерия Джоникера – Тепстры 0,165, сила связи -0,056). По исходным показателям индекса психологической безопасности значимых различий между возрастными группами не было выявлено. Интегральный индекс социально-психологического благополучия (значимость критерия Крускала – Уоллиса 0,053, критерия Джоникера – Тепстры 0,021, сила связи -0,090), соответственно также оказался обратно пропорционален возрасту (чем больше возраст, тем ниже индекс социально-психологического благополучия).

Категория занятости оказывает значительное влияние на параметры социально-психологического благополучия работников и не влияет на восприятие глобальных экономических и социальных рисков (табл. 3.16).

Таблица 3.16. Сравнение значений итоговых показателей (индексов) у респондентов разных категорий занятости при помощи статистических критериев за 2022 год

Показатель	Хи-квадрат	Значимость	Средний ранг		
			Рабочий	Специалист /служащий	Руководитель/предприниматель /самозанятый
Индекс экономического благополучия (ИЭБ)	17,052	0,000	354,81	402,27	467,70
Индекс материального благополучия (ИМБ)	29,436	0,000	336,18	405,85	482,57
Индекс социального благополучия (ИСБ)	31,285	0,000	318,89	421,79	441,18
Индекс профессионального благополучия (ИПрБ)	15,775	0,000	356,20	402,42	464,76
Индекс психологического благополучия (ИПБ)	18,555	0,000	338,79	414,79	439,20
Индекс глобальных социальных рисков (ГСР)	4,262	0,119	430,10	393,57	382,29
Индекс глобальных экономических рисков (ГЭР)	3,620	0,164	396,61	393,31	438,35
Индекс психологической безопасности (ИПсБезоп)	24,593	0,000	331,55	414,04	454,33
Интегральный индекс социально-психологического благополучия (ИСПБ)	41,978	0,000	313,53	414,88	480,19

Как следует из данных рис. 3.27, категория занятости значимо влияет на все интегральные показатели, за исключением индексов глобальных рисков. При этом наиболее благополучно и безопасно чувствуют себя руководители, менее благополучно – специалисты и служащие, в наименьшей степени благополучно и безопасно – рабочие.

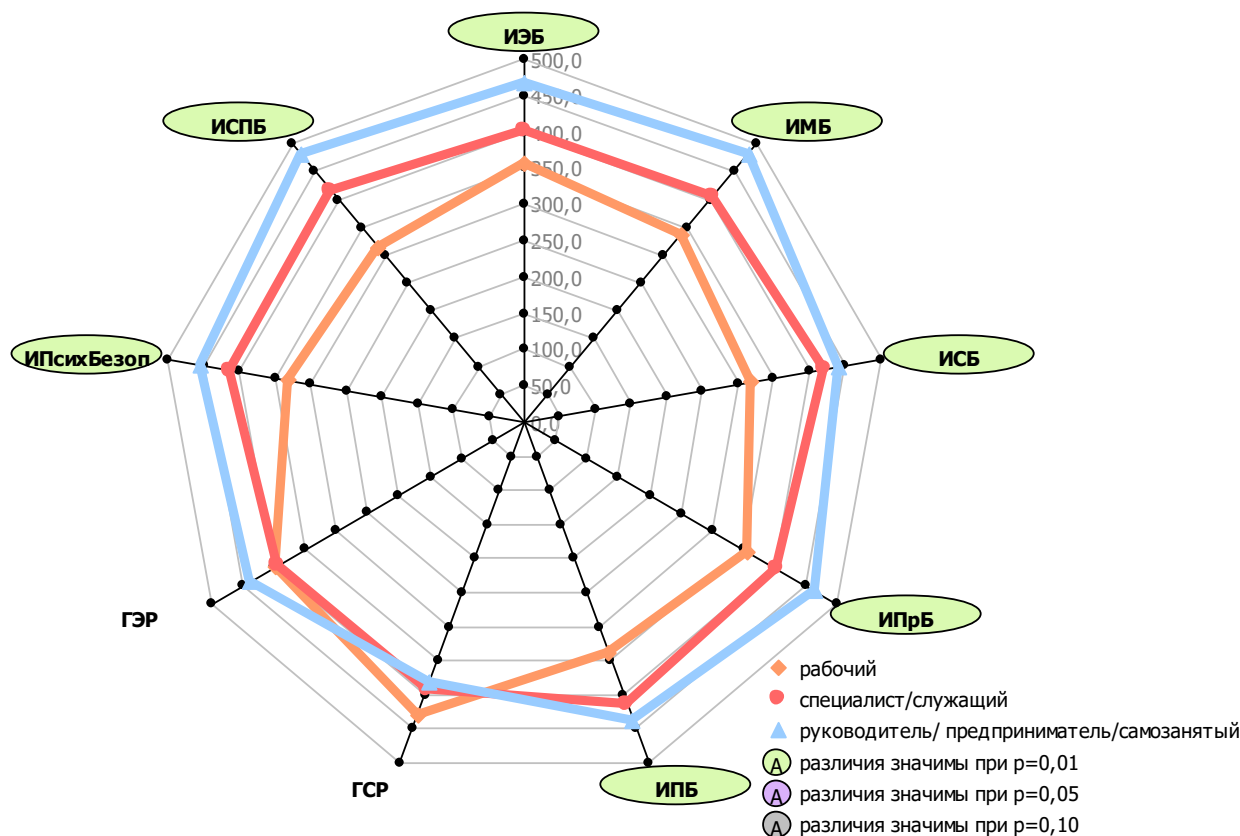


Рис. 3.27. Влияние категории занятости респондентов на итоговые показатели
(критерий Крускала – Уоллиса)

В исходных показателях это значимо проявляется: в оценке безопасности условий своего труда, уровне владения иностранным языком, возможности взять кредит в банке, удовлетворенности материальными потребностями, в наличии жилой недвижимости, частоте общения в мессенджерах, удовлетворенности занимаемой должностью, возможности высказывать свое мнение при решении профессиональных вопросов и приобретать качественные продукты питания.

Уровень образования также оказывает влияние на параметры социально-психологического благополучия работающего человека и на особенности восприятия глобальных социальных рисков. Однако наличие у респондента высшего образования (ВО) или среднего профессионального (СПО) не влияло на отношение человека к глобальным экономическим рискам. Поскольку в выборке учитывались только два уровня образования

респондентов, то для оценки значимости различий использовался непараметрический ранговый бинарный W -критерий Вилкоксона (табл. 3.17).

Таблица 3.17. Сравнение значений итоговых показателей (индексов) у респондентов с разным уровнем образования при помощи статистических критериев за 2022 год

Показатель	Среднее для СПО	Среднее для ВО	t -критерий Стьюдента при сравнении средних	T_p – вероятность ошибки (значимость) для t -критерия Стьюдента	W_p – вероятность ошибки (значимость) для W -критерия Вилкоксона
Индекс экономического благополучия (ИЭБ)	0,132	0,207	2,207	0,028	0,009
Индекс материального благополучия (ИМБ)	0,456	0,557	3,605	0,000	0,005
Индекс социального благополучия (ИСБ)	0,271	0,362	3,775	0,000	0,001
Индекс профессионального благополучия (ИПрБ)	0,316	0,316	0,009	0,993	0,993
Индекс психологического благополучия (ИПБ)	0,298	0,386	2,954	0,003	0,016
Индекс глобальных социальных рисков (ГСР)	–0,069	–0,169	3,414	0,001	0,001
Индекс глобальных экономических рисков (ГЭР)	–0,258	–0,263	0,142	0,887	0,946
Индекс психологической безопасности (ИПсБезоп)	0,336	0,409	2,658	0,008	0,009
Интегральный индекс социально-психологического благополучия (ИСПБ)	0,297	0,366	3,527	0,000	0,000

Как следует из рис. 3.28, уровень образования значимо влияет на все индексы, за исключением индекса глобальных экономических рисков. Работники с высшим образованием имеют более высокие индексы благополучия и безопасности, испытывают меньшую обеспокоенность глобальными социальными рисками, чем работники со средним профессиональным образованием. Эти данные хорошо согласуются с результатами исследований ведущих отечественных ученых. Так, в исследовании Т. А. Нестика и И. В. Задорина выявлено, что высшее образование, наряду с высоким социальным и экономическим статусом и другими ресурсами, поддерживает уверенность человека и влияет на его более спокойное отношение к глобальным угрозам [35]. Таким образом, работники с высшим образованием чаще свободно владеют иностранным языком, трудятся в более безопасных условиях, уверены в своей кредитоспособности, удовлетворены своими материальными условиями, оценивают экологическую обстановку в месте проживания как благоприятную, имеют собственную жилую недвижимость, а также реже обеспокоены тем, что их могут заменить машинами или роботами.

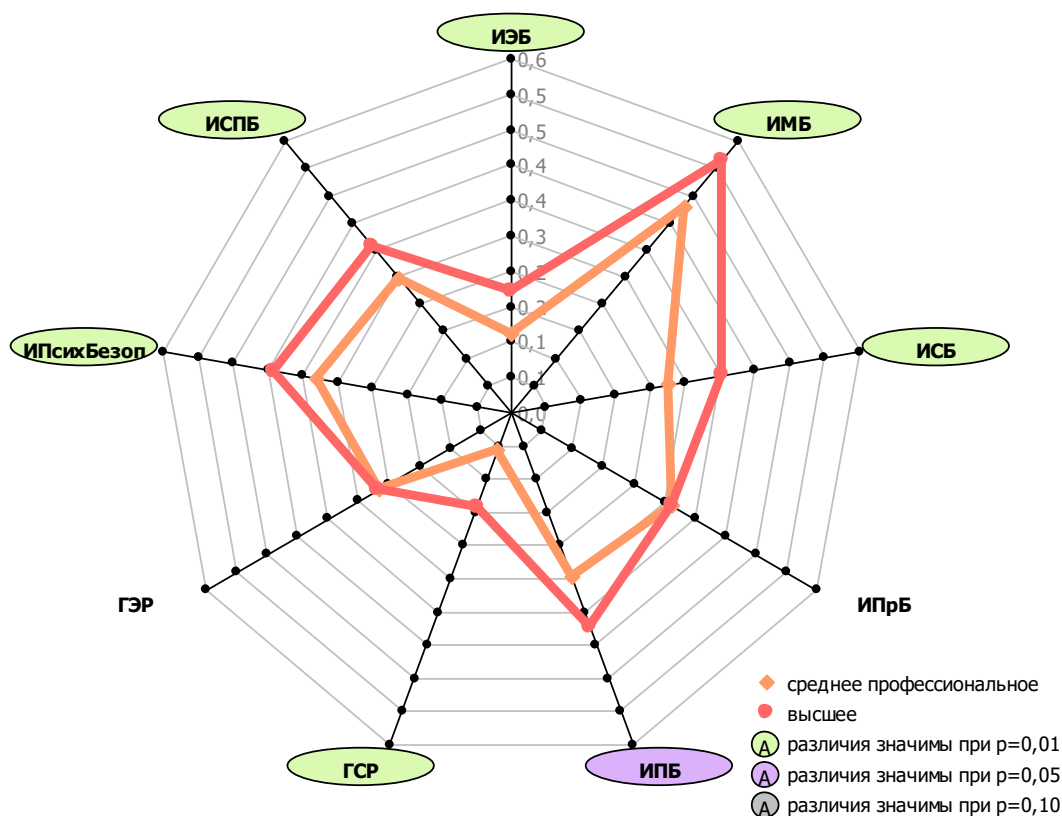


Рис. 3.28. Влияние уровня образования респондентов на итоговые показатели (W-критерий Вилкоксона)

Наше исследование дополняет имеющиеся научные данные относительно роли образования для формирования гендерного разрыва в доходах. Ранее Донна Боббитт-Зеер из Университета штата Огайо в США проанализировала данные Национального лонгитюдного исследования в области образования и обнаружила, что мужчины с высшим образованием в возрасте около 20 лет уже зарабатывают в среднем примерно на 7 000 долларов в год больше, чем женщины с высшим образованием. Исследователь делает вывод о том, что гендерные различия в факторах, связанных с работой, более важны для понимания современного неравенства доходов среди молодых работников, чем различия в образовании [64].

Исследование, проведенное авторами данной монографии, подтверждает, что мужчины действительно более благополучны в экономическом и материальном плане по сравнению с женщинами с аналогичным уровнем образования. Однако женщины с высшим образованием превосходят мужчин со средним профессиональным образованием по всем параметрам социально-психологического благополучия работников, в том числе и по экономическим. Наиболее уязвимыми в экономическом плане являются женщины со средним профессиональным образованием. Как следует из данных рис. 3.29, пол

и образование респондентов значимо влияют на все итоговые индексы, за исключением индекса профессионального благополучия.

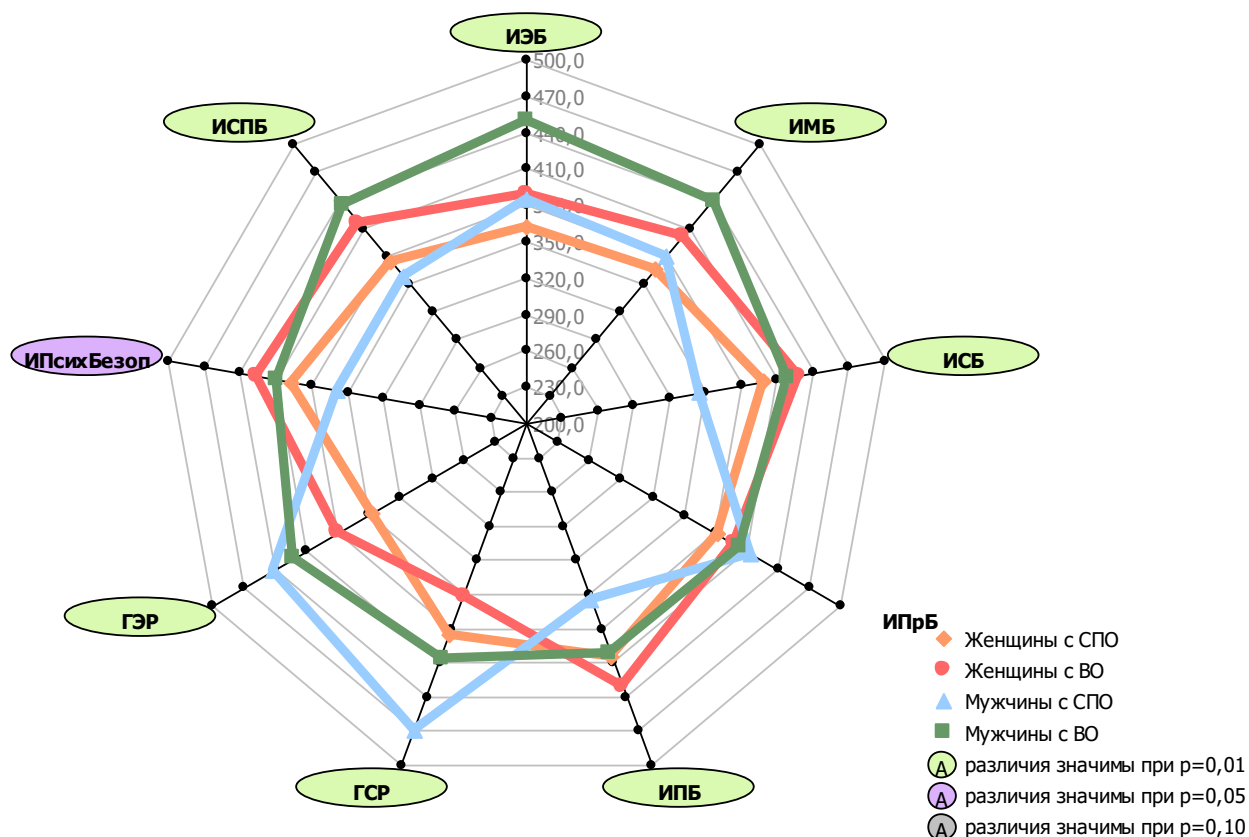


Рисунок 3.29. Влияние пола и образования респондентов на итоговые показатели
(критерий Крускала – Уоллиса)

Мужчины с высшим образованием имеют наиболее высокие индексы экономического и материального благополучия, а также интегральный индекс благополучия (ИСПБ). Они меньше женщин с любым уровнем образования обеспокоены глобальными экономическими и социальными рисками и уступают им по индексу психологической безопасности. Также индекс социального благополучия у мужчин с высшим образованием ниже, чем у женщин с аналогичным образованием. Мужчины со средним профессиональным образованием имеют особо высокие значения индексов глобальных социальных и экономических рисков, т. е. эти риски они меньше ощущают, но при этом имеют очень низкие параметры по индексу социального благополучия, индексу психологической безопасности и индексу социально-психологической безопасности.

Женщины с высшим образованием имеют наибольший индекс психологического благополучия и индекс психологической безопасности. Женщины со средним профессиональным образованием занимают самые низкие позиции по индексу

экономического благополучия, индексу профессионального благополучия. Также сильнее других групп респондентов они обеспокоены глобальными экономическими рисками. Вместе с тем, как и женщины с высшим образованием, они превосходят мужчин со средним профессиональным образованием по индексам, связанным с социальным и психологическим благополучием (табл. 3.18).

Таблица 3.18. Сравнение значений итоговых показателей (индексов) у респондентов разного пола и с разным уровнем образования при помощи статистических критериев за 2022 год

Показатель	Хи-квадрат	Значимость	Средний ранг			
			Женщины		Мужчины	
			с СПО	с ВО	с СПО	с ВО
Индекс экономического благополучия (ИЭБ)	15,888	0,001	362,23	389,02	384,42	450,33
Индекс материального благополучия (ИМБ)	11,516	0,009	365,22	400,90	379,04	439,85
Индекс социального благополучия (ИСБ)	15,782	0,001	399,23	427,36	344,45	418,26
Индекс профессионального благополучия (ИПрБ)	1,536	0,674	382,66	397,60	413,71	403,82
Индекс психологического благополучия (ИПБ)	11,446	0,010	405,25	430,73	355,57	401,56
Индекс глобальных социальных рисков (ГСР)	28,839	0,000	385,76	351,71	469,85	405,81
Индекс глобальных экономических рисков (ГЭР)	17,297	0,001	347,76	379,5	441,14	422,65
Индекс психологической безопасности (ИПсБезоп)	9,561	0,023	396,24	426,40	358,89	409,19
Интегральный индекс (ИСПБ)	14,428	0,002	375,59	415,70	358,23	435,62

В исходных показателях это значимо проявилось следующим образом:

- женщины и особенно мужчины со средним профессиональным образованием чаще трудятся в опасных для здоровья условиях; в наименее опасных условиях трудятся женщины с высшим образованием;
- работники с высшим образованием чаще свободно владеют иностранным языком, особенно женщины;
- работники с высшим образованием (особенно мужчины) чаще уверены в своей возможность получить кредит и (или) ипотеку; наименее кредитоспособными ощущают себя мужчины со средним профессиональным образованием;
- женщины чаще мужчин общаются в мессенджерах; реже всех общаются в мессенджерах мужчины со средним профессиональным образованием;
- женщины более мужчин опасаются нарастания социальной напряженности в обществе, меньше всего этот вопрос беспокоит мужчин со средним профессиональным образованием;

– мужчины со средним профессиональным образованием менее других обеспокоены экономическим кризисом и крахом финансовой системы;

– мужчин со средним профессиональным образованием меньше других волнует рост цен на недвижимость;

– вопросы экологической безопасности места проживания в наибольшей степени волнуют женщин с высшим образованием и в наименьшей – мужчин со средним профессиональным образованием;

– опасность потерять работу в связи с ростом роботизации производства в наименьшей степени волнует мужчин с высшим образованием, в наибольшей – женщин со средним профессиональным образованием. По мнению ряда ученых, в проигрыше из-за роботизации рабочих мест могут оказаться именно низкоквалифицированные рабочие, так как сегодня разработка роботов все больше ориентирована на сферу услуг и производственный сектор [65]. Активно создаются медицинские роботы, автоматизируются производственные логистические системы, беспилотные автомобили. В перспективе беспилотные автомобили предложат более удобный, более гибкий и безопасный способ передвижения. В то же время они представляют угрозу для занятости водителей, в том числе иммигрантов из менее развитых стран [72]. Информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) поляризуют рынки труда, увеличивая спрос на высокообразованных работников в ущерб среднеобразованным, что практически не влияет на работников с низким уровнем образования. ИКТ дополняют нестандартные когнитивные задачи, но заменяют рутинные задачи, не затрагивая нестандартные ручные задачи (например, уборку, садоводство и уход за детьми) [81]. Негативное влияние промышленных роботов на заработок возникает в основном у работников средней квалификации. Определенные опасения вызывает недостаточная готовность части работающего населения к технологическим изменениям на рабочих местах. Исследования показали, что даже сотрудники с высоким риском быть замененными роботами могут не знать, сколько рабочих мест будет сокращено в организации в будущем и сколько времени займет процесс автоматизации, поэтому они обычно скептически относятся к риску замены [76];

– опасность распространения инфекционных заболеваний в первую очередь беспокоит женщин с высшим образованием, затем женщин со средним профессиональным образованием; мужчины со средним профессиональным образованием наименее обеспокоены этой проблемой;

– материальные потребности в большей степени удовлетворены у мужчин с высшим образованием, затем у женщин с высшим образованием, в наименьшей степени – у женщин со средним специальным образованием;

– меньше других опасаются потерять работу мужчины со средним профессиональным образованием, больше всего – женщины со средним профессиональным образованием.

Активное внедрение в производственный цикл цифровых технологий, роботизация производства приводят к беспрецедентным изменениям на рынке труда и росту безработицы среди определенных категорий работников [39]. Характерной чертой Индустрии 4.0 является увеличение доли нестандартной, в том числе негарантированной, занятости [43]. Ханс де Витте считает, что негарантированная занятость способствует увеличению тревоги и усилению течения психосоматических заболеваний. Отсутствие гарантий занятости является одним из сильнейших стрессоров на рабочем месте [93].

Рассмотрим, как влияет способ оформления трудовых отношений респондентов на итоговые показатели благополучия и глобальных рисков (табл. 3.19).

Таблица 3.19. Сравнение значений итоговых показателей (индексов) у респондентов с разной формой оформления трудовых отношений при помощи статистических критериев, 2022 год

Показатель	Среднее для бессрочного трудового договора	Среднее для другой формы оформления трудовых отношений	<i>t</i> -критерий Стьюдента при сравнении средних	T_p – вероятность ошибки (значимость) для <i>t</i> -критерия Стьюдента	W_p – вероятность ошибки (значимость) для <i>W</i> -критерия Вилкоксона
Индекс экономического благополучия (ИЭБ)	0,200	0,115	2,320	0,021	0,013
Индекс материального благополучия (ИМБ)	0,544	0,443	3,302	0,001	0,002
Индекс социального благополучия (ИСБ)	0,335	0,297	1,450	0,147	0,032
Индекс профессионального благополучия (ИПрБ)	0,334	0,270	2,264	0,024	0,031
Индекс психологического благополучия (ИПБ)	0,375	0,290	2,567	0,010	0,007
Индекс глобальных социальных рисков (ГСР)	–0,148	–0,079	2,142	0,033	0,047
Индекс глобальных экономических рисков (ГЭР)	–0,269	–0,241	0,865	0,387	0,405
Индекс психологической безопасности (ИПсБезоп)	0,403	0,319	2,778	0,006	0,002
Интегральный индекс социально-психологического благополучия (ИСПБ)	0,359	0,284	3,505	0,000	0,000

По данным, представленным на рис. 3.30, видно, что бессрочный трудовой договор значительно повышает ощущение благополучия и безопасности работников по всем индексам, за исключением индекса глобальных экономических рисков. На уровне исходных показателей это значимо проявляется в том, что работники с бессрочным трудовым договором чаще уверены в том, что им дадут кредит в банке; работают в более безопасных условиях; чаще имеют собственную жилую недвижимость; больше довольны своим профессиональным статусом; у них лучше удовлетворены материальные потребности. Бессрочный трудовой договор положительно влияет на возможность работников высказывать свое мнение по профессиональным вопросам. При этом работников с бессрочным трудовым договором чаще беспокоит экономический кризис, крах финансовой системы, ведь в этом случае у них больше шансов потерять стабильную работу. Также они больше обеспокоены негативным влиянием экологии на здоровье в месте их проживания.

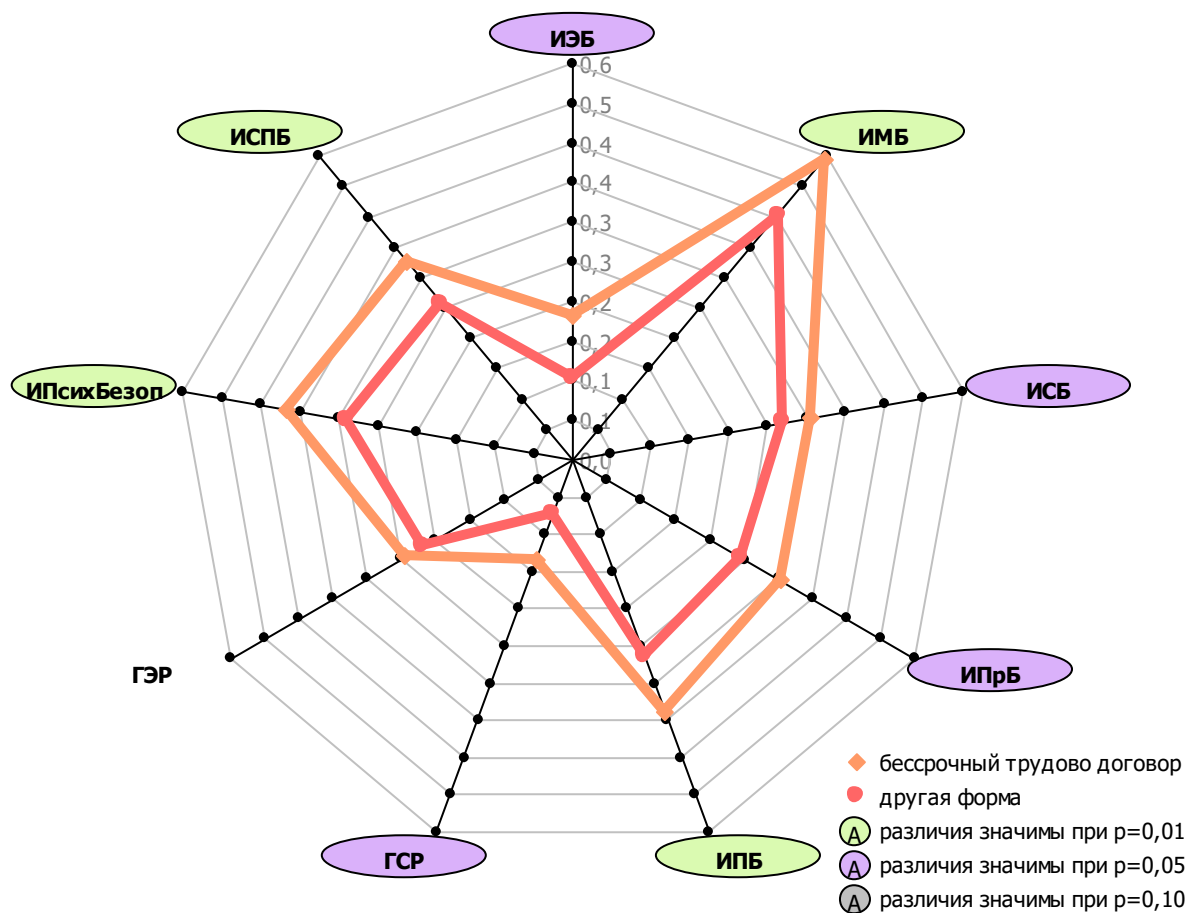


Рис. 3.30. Влияние способа оформления трудовых отношений на итоговые показатели (критерий W Вилкоксона)

При оценке влияния региона на итоговые индексы мы будем использовать непараметрический направленный критерий Джоникера – Тепстры, так как регионы

отсортированы в исследовании по степени технологичности производства (Республика Адыгея – наименее технологичное производство, г. Санкт-Петербург – наиболее технологическое производство). Вместе с тем будет использован и номинальный непараметрический критерий Крускала – Уоллиса для выявления криволинейных взаимосвязей. Ограничение исследования может быть связано с недостаточным объемом выборки по Республике Адыгея для надежных статистических выводов.

Установлено, что индекс экономического благополучия (значимость критерия Крускала – Уоллиса 0,103, Джоникера 0,131) значимо не зависит от региона опроса, различия статистически незначимы.

Индекс материального благополучия (значимость критерия Крускала – Уоллиса 0,387, Джоникера 0,119) также значимо не зависит от региона опроса. Индекс социального благополучия (значимость критерия Крускала – Уоллиса 0,387, Джоникера 0,015) значимо зависит от региона опроса. Наиболее социально благополучными ощущают себя жители Новосибирской области, г. Санкт-Петербурга и Свердловской области; наименее благополучными – жители Нижегородской, Саратовской областей и Республики Адыгея. В частности, это проявляется в уровне свободного владения иностранным языком.

Индекс профессионального благополучия (значимость критерия Крускала – Уоллиса 0,032, Джоникера 0,011) значимо зависит от региона опроса. Но здесь скорее обратная зависимость: наиболее профессионально благополучны технически менее развитые регионы (Адыгея), менее благополучны – технически развитые Нижегородская область и г. Санкт-Петербург. В частности, это проявляется в удовлетворенности своей должностью или профессиональным статусом. Жители технически менее развитых регионов больше других удовлетворены этим параметром.

Индекс психологического благополучия (значимость критерия Крускала – Уоллиса 0,087, Джоникера 0,542) и индекс психологической безопасности (0,088 и 0,472 соответственно) значимо не зависят от региона опроса.

Соответственно интегральный индекс социально-психологического благополучия не показал значимых различий в зависимости от региона проживания респондентов (значимость критерия Крускала – Уоллиса 0,160, Джоникера 0,960), выявленные различия статистически незначимы. Значимо не зависели от региона проживания индексы глобальных социальных рисков (значимость критерия Крускала – Уоллиса 0,142, Джоникера 0,056) и глобальных экономических рисков (0,134 и 0,503 соответственно).

Таким образом, выполненный авторами компаративный анализ результатов теоретических и эмпирических исследований позволяет сделать вывод, что объективно существующая дифференциация в уровне технологического развития российских регионов

на данный момент времени не привела к существенной разнице в субъективных оценках большинства параметров благополучия работников и не повлияла на восприятие глобальных социальных и экономических рисков.

Для выделения преобладающих типов респондентов был повторно проведен кластерный анализ на основе совокупности данных двух исследований (за 2021 и 2022 годы, общий объем выборки – 1 600 респондентов). Как и в прошлом году (объем выборки за 2021 год – 800 респондентов), было выявлено, что совокупность состоит из двух математически и содержательно отличающихся друг от друга кластеров: «относительно благополучных» и «относительно неблагополучных» (сразу по всем параметрам).

Как следует из данных рис. 3.31, при тестировании различных кластерных решений от 2 до 15 кластеров заметно наибольшее значение.

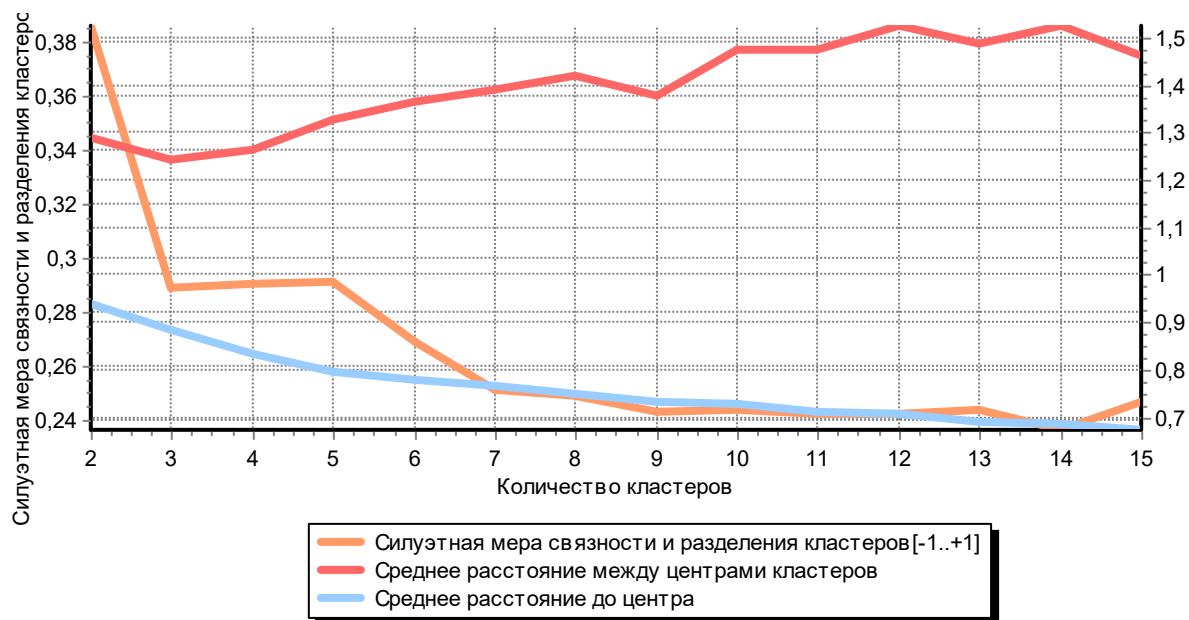


Рис. 3.31. Качество кластеров (опробовано от 2 до 15) на выборке за два года (1 600 респондентов)

Силуэтная мера связности и разделения кластеров принимает наибольшее значение (0,386) при числе кластеров равном двум, а увеличение числа кластеров лишь существенно уменьшает качество разделения. Рисунок 3.32 также показывает довольно четкое разделение совокупности на два кластера:

- 1) «относительно благополучные», объем кластера 983 респондента (61,4 %);
- 2) «относительно неблагополучные», объем кластера 617 респондентов (38,6 %).

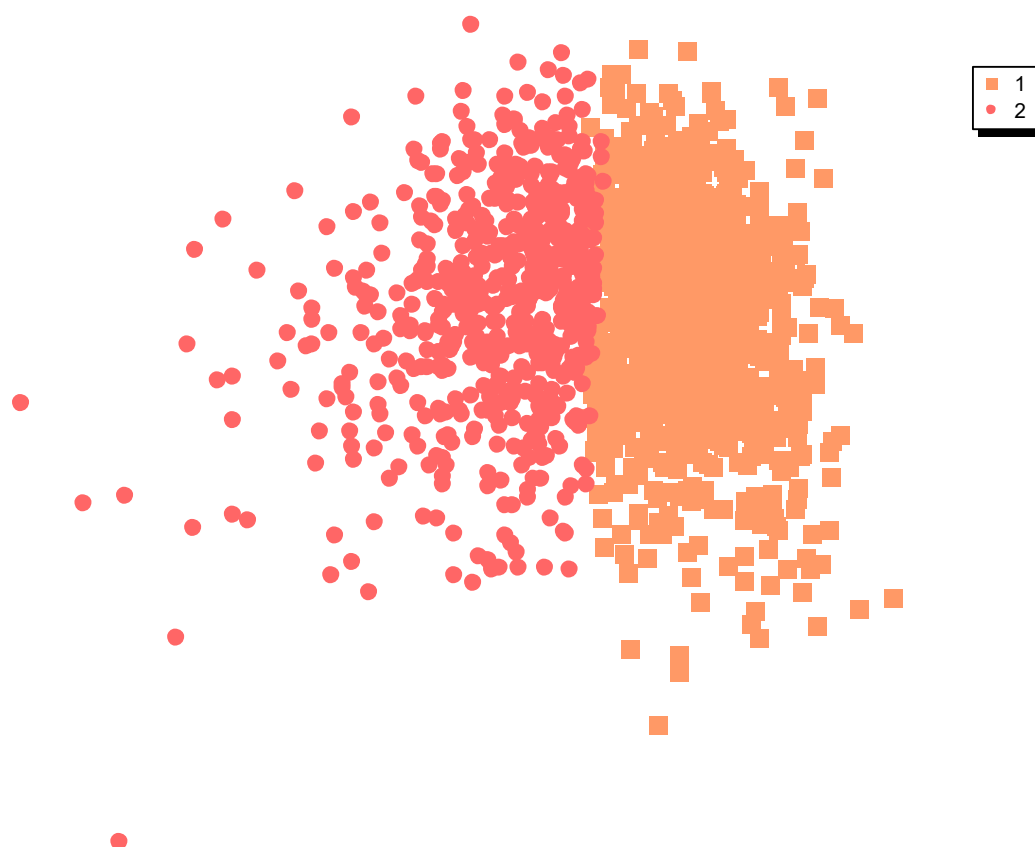


Рис. 3.32. Распределение респондентов по кластерам на выборке за два года

В табл. 3.20 представлена характеристика конечных центров выявленных кластеров.

Таблица 3.20. Характеристики и конечные центры кластеров

Характеристика	Кластер		В целом
	1	2	
Силуэтная мера связности и разделения кластеров [-1..+1]	–	–	0,386
Среднее расстояние между центрами кластеров	–	–	1,289
Объем кластера	983	617	1 600
Среднее расстояние до центра	0,871	1,049	0,940
Минимальное расстояние до центра	0,249	0,333	0,249
Максимальное расстояние до центра	2,001	3,299	3,299
Конечные центры кластеров	1	2	В целом
Индекс экономического благополучия	0,429	–0,168	0,199
Индекс материального благополучия	0,644	0,297	0,510
Индекс социального благополучия	0,456	0,175	0,348
Индекс профессионального благополучия	0,499	0,055	0,328
Индекс психологического благополучия	0,572	0,028	0,362
Индекс глобальных социальных рисков	–0,051	–0,292	–0,144
Индекс глобальных экономических рисков	–0,150	–0,429	–0,258
Индекс психологической безопасности	0,589	0,067	0,388
Индекс социально-психологического благополучия	0,525	0,074	0,351

Первый кластер имеет значительно более высокие значения по всем индексам благополучия и безопасности, а также по глобальным социальным и экономическим рискам. Соответственно представители первого кластера чувствуют себя относительно благополучно и безопасно по всем параметрам. Представители второго кластера ощущают себя неблагополучно и небезопасно, при этом они больше обеспокоены глобальными экономическими и социальными рисками.

Наиболее важным социально-демографическим фактором, влияющим на попадание в кластер, оказалась категория занятости. Наибольшая доля «относительно благополучных» оказалась среди руководителей (73 %), значительно меньшая (64 %) – среди специалистов и служащих, наименьшая (50 %) – среди рабочих, особенно если это рабочие из Республики Адыгея или Нижегородской области (38 %).

Что касается большой группы специалистов и служащих, то молодые сотрудники (18–29 лет) чаще попадают в кластер «относительно благополучных» (77 %), особенно если они проживают в Республике Адыгея, Новосибирской или Нижегородской области (86 %).

Специалисты и служащие более старшего возраста (30–75 лет) чаще попадают в кластер «относительно благополучных», если они трудятся на основе бессрочного трудового договора (63 %), тем более если они проживают в Республике Адыгея или в г. Санкт-Петербурге (68 %). У специалистов и служащих этой возрастной группы, не имеющих бессрочного трудового договора, шансы попасть в кластер «относительно благополучных» равны 50:50.

Анализ данных по содержательным показателям выявил, что принадлежность к кластеру сильно коррелирует с тем, каким образом руководство реагирует на профессиональные ошибки работников. Если руководитель реагирует очень строго (вплоть до увольнения), то шансы попасть в «относительно благополучный» кластер у работников уменьшаются до 17 %. Если строго, но дает возможность исправить ошибки, то шансы попасть в «относительно благополучный» кластер увеличиваются до 39 %. В случае если руководство разбирается в проблеме, просит исправить ошибки или относится к ошибкам сотрудников лояльно, то шансы попасть в «относительно благополучный» кластер увеличиваются до 77 %.

Для работников, у которых руководство очень строго реагирует на ошибки, ведущим фактором становится эмоциональная ситуация на работе. Если она не очень благоприятная, то шансы попасть в «относительно благополучный» кластер сокращаются до 2 %, если же эмоциональная обстановка скорее благоприятная, то шансы попасть в «относительно благополучный» кластер увеличиваются до 38 %.

Для работников, у которых руководство реагирует на ошибки строго, но дает возможность их исправить, ведущими факторами благополучия становятся экономические: возможность приобрести качественные продукты питания, удовлетворенность доходом и уверенность в стабильности своего дохода. Если такой сотрудник не может позволить себе качественные продукты питания, то шансы на попадание в «относительно благополучный» кластер сокращаются до 17 %. Если при этом он не удовлетворен своим доходом, то шансы сокращаются до 5 %, а при страхе потерять работу – до 0 %. Что касается тех, кто может приобрести качественные продукты питания, то их шансы попасть в благополучный кластер увеличиваются до 66 %, а если при этом они не опасаются потерять свой доход, то до 97 %.

Для работников, руководство которых разбирается в проблемах, просит исправить ошибки или относится к профессиональным ошибкам достаточно лояльно, ключевым фактором также становится удовлетворенность своим доходом. У неудовлетворенных доходом шансы попасть в «относительно благополучный кластер» сокращаются до 14 %. Для работников, не очень удовлетворенных собственным доходом, шансы попасть в первый кластер составляют 55 %. При этом важную роль играет возможность приобрести на этот доход качественные продукты питания. Если работник может приобрести качественные продукты питания, его шансы возрастают до 70 %, если не может – падают до 32 %. У тех работников, кто не полностью удовлетворен своим доходом, шансы попадания в «относительно благополучный» кластер довольно высоки – 90 %, причем они зависят от возможности свободно высказать свое мнение при решении профессиональных вопросов. Если сотруднику приходится молчать, то они падают до 55 %, если чаще высказывает, то растут до 91 %, а при возможности свободно высказывать свое мнение – до 99 %. Что касается работников, удовлетворенных своим доходом, то шансы попасть в «относительно благополучный» кластер увеличиваются до 99 %.

Как следует из данных рис. 3.33, существенной разницы между составом кластеров в 2021 и 2022 годах не было выявлено (значимость бинарного коэффициента ϕ 0,329), представленные различия находятся в пределах статистической погрешности.

Таким образом, относительно благополучно чувствуют себя те опрошенные, кто занимает руководящие должности, работает на себя или имеет свой бизнес, либо относительно молодые специалисты и служащие (18–29 лет). Чем строже руководство наказывает сотрудника за ошибки, тем менее благополучно он себя ощущает. Если при этом и с коллегами неблагоприятные отношения, то практически нет шансов попасть в «относительно благополучный» кластер.

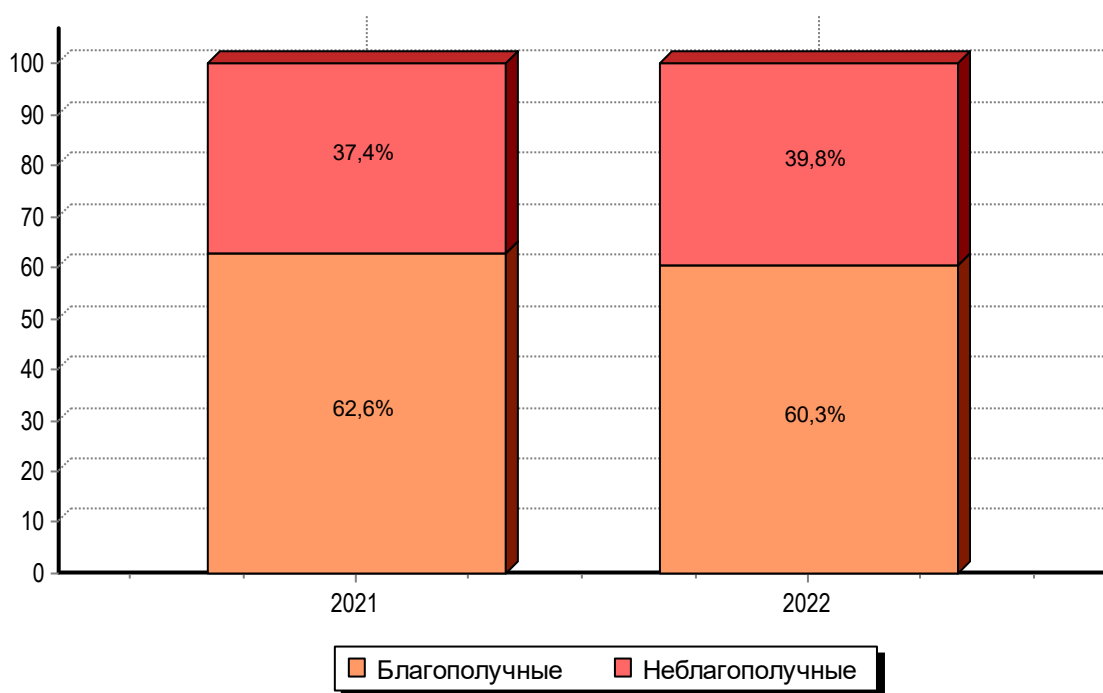


Рис. 3.33. Сравнение данных за 2021 и 2022 годы по кластерам, %

В других ситуациях важную роль играет удовлетворенность своим доходом и возможность покупать на этот доход качественные продукты питания. Если такая возможность есть, то работники готовы терпеть строгое отношение руководства позволяющее исправить рабочие ошибки. При относительно либеральном руководстве работнику для попадания в благополучный кластер важна как удовлетворенность своим доходом, так и возможность свободно высказывать свое мнение по профессиональным вопросам. Полученные эмпирические результаты подтверждают данные представленного в первой главе монографии теоретического исследования относительно важности лидерства в формировании психологической безопасности работников.

Список источников

1. Бессокирная, Г. П. Удовлетворенность жизнью рабочих в современной России / Г. П. Бессокирная // Социология и общество: традиции и инновации в социальном развитии регионов : сборник докладов VI Всероссийского социологического конгресса (Тюмень, 14–16 октября 2020 года) / отв. редактор В. А. Мансуров. – Тюмень : Российское общество социологов, 2020. – С. 4052–4059. – DOI 10.19181/kongress.2020.477.
2. Блинова, Т. В. Гендерные аспекты самосохранительного поведения студентов города Саратова в период пандемии COVID-19 / Т. В. Блинова, А. А. Вяльшина,

И. А. Ножкина // Экология человека. – 2021. – № 9. – С. 55–63. – DOI 10.33396/1728-0869-2021-9-55-63.

3. Бобков, В. Н. Материальное благосостояние россиян: межпоколенная дифференциация / В. Н. Бобков, Е. В. Одинцова // Мир новой экономики. – 2021. – Т. 15, № 2. – С. 16–28. – DOI 10.26794/2220-6469-2021-15-2-16-28.

4. Вартанова, М. Л. Экономическая доступность и качество продуктов питания как фактор устойчивого демографического развития / М. Л. Вартанова // Россия и мировое сообщество: проблемы демографии, экологии и здоровья населения : сборник статей II Международной научно–практической конференции (Пенза, 19–20 августа 2019 года). – Пенза : Пензенский государственный аграрный университет, 2019. – С. 32–35.

5. Галина, Д. С. Влияние социальных медиа на формирование новой волны феминизма / Д. С. Галина // Гендерные ресурсы современного мира – 2020. Гендерный калейдоскоп – 2020 : материалы Третьей ежегодной всероссийской научной видеоконференции с международным участием «Гендерные ресурсы современного мира – 2020»; материалы Пятой ежегодной Всероссийской научной студенческой видеоконференции с международным участием «Гендерный калейдоскоп – 2020» (Ростов-на-Дону, 6 ноября – 4 декабря 2020 года). – Ростов-на-Дону : Фонд науки и образования, 2020. – С. 174–176.

6. Глуханюк, Н. С. Социально-психологическое благополучие работников: опыт экспертной параметризации / Н. С. Глуханюк, О. А. Коропец, М. Н. Юртаева // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2020. – № 5 (155). – С. 134–138. – DOI 10.34773/EU.2020.5.29.

7. Готлиб, Р. А. Социальная востребованность знания иностранного языка / Р. А. Готлиб // Социологические исследования. – 2009. – № 2 (298). – С. 122–127.

8. Григорьева, Н. С. Уйти нельзя остаться: формирование жизненных стратегий женщин, сменивших stem-профессии / Н. С. Григорьева, Т. В. Чубарова // Женщина в российском обществе. – 2018. – № 4 (89). – С. 71–84. – DOI 10.21064/WinRS.2018.4.7.

9. Доника, А. Д. Медико-социальные и этико-правовые последствия пандемии COVID-19 : монография / А. Д. Доника, Д. А. Доника. – Тамбов : Консалтинговая компания Юком, 2021. – 80 с.

10. Женщины и мужчины России. 2020 : стат. сб. / Росстат. – Москва, 2020. – 239 с. – ISBN 978-5-89476-501-3. – URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/yhNtbedG/Woman%202020.pdf> (дата обращения: 04.02.2022).

11. Задорожникова, Е. Б. Гендерное неравенство в сфере занятости / Е. Б. Задорожникова // Женщина в российском обществе. – 2005. – № 1–2. – С. 91–100.

12. Ильин, Е. П. Пол и гендер / Е. П. Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2010. – 688 с. – ISBN 978-5-49807-453-5.
13. Ильиных, С. А. Мужчины и женщины в среднем классе: за рамками гендерного дискурса / С. А. Ильиных // Теория и практика общественного развития. – 2017. – № 3. – С. 24–27. – DOI 10.24158/tipor.2017.3.3.
14. Ирсетская, Е. А. Особенности организации трудовой деятельности женщин в России в период пандемии коронавируса / Е. А. Ирсетская // Вестник РГГУ. Серия: Философия. Социология. Искусствоведение. – 2022. – № 1–2. – С. 215–226. – DOI 10.28995/2073-6401-2022-1-215-226.
15. Калинина, Г. А. Знание иностранного языка как фактор успешности / Г. А. Калинина // Иностранные языки – новому поколению профессионалов : материалы I Открытого Всероссийского форума преподавателей иностранных языков (Йошкар-Ола, 20–21 июня 2019 года). – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2019. – С. 101–104.
16. Кеммет, Е. В. Гендерная асимметрия в профессиональном сообществе инженеров / Е. В. Кеммет // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2017. – № 1 (45). – С. 140–145.
17. Климовицкий, С. В. Цифровое неравенство и его социальные последствия / С. В. Климовицкий, Г. В. Осипов // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2019. – № 2. – С. 47–51. – DOI 10.23672/SAE.2019.2.26689.
18. Коркия, Э. Д. Потребление как атрибут современной цивилизации: история и новые тренды / Э. Д. Коркия, А. К. Мамедов, Е. А. Макарова // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2020. – № 7. – С. 34–39. – DOI 10.23672/z5266-9389-5332-j.
19. Кормина, А. А. Комбинированные воздействия факторов жилой среды на благополучие населения города / А. А. Кормина // Градостроительство и архитектура. – 2021. – Т. 11, № 3(44). – С. 128–137. – DOI 10.17673/Vestnik.2021.03.18.
20. Корниенко, Д. С. Особенности использования социальных сетей в связи с прокрастинацией и саморегуляцией / Д. С. Корниенко, Н. А. Руднова // Психологические исследования. – 2018. – Т. 11, № 59. – DOI 10.54359/ps.v11i59.284. – URL: <https://psystudy.ru/index.php/num/article/view/284> (дата обращения: 14.03.2022).
21. Коропец, О. А. Благополучие работников в условиях негарантированной занятости Индустрии 4.0 / О. А. Коропец, М. В. Чудиновских // Известия Байкальского государственного университета. – 2021. – Т. 31, № 3. – С. 321–329. – DOI 10.17150/2500-2759.2021.31(3).321-329.

22. Коропец, О. А. Влияние передовых технологий Индустрии 4.0 на безработицу в российских регионах / О. А. Коропец, Е. Х. Тухтарова // Экономика региона. – 2021. – Т. 17, № 1. – С. 182–196. – DOI 10.17059/ekon.reg.2021-1-14.

23. Коропец, О. А. Идентификация потенциальных зон воздействия глобальных экономических и социальных рисков на сферу трудовых отношений / О. А. Коропец, А. С. Мельникова, М. С. Меньшикова // Вопросы управления. – 2020. – № 6 (67). – С. 60–70. – DOI 10.22394/2304-3369-2020-6-60-70.

24. Коропец, О. А. Психологическая безопасность работников: результаты нарративного интервью / О. А. Коропец // Психология управления персоналом и экосистема наставничества в условиях изменения технологического уклада : материалы Второй международной научно-практической конференции (Нижний Новгород, 11–12 ноября 2021 года). – Нижний Новгород : Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского, 2021. – С. 184–189.

25. Коропец, О. А. Социально-психологическое благополучие работников разных категорий / О. А. Коропец // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2020. – № 11-3. – С. 499–506. – DOI 10.17513/vaael.1454.

26. Кулькова, И. А. Анализ вакансий для лиц старшего возраста на рынке труда России / И. А. Кулькова // Human Progress. – 2021. – Т. 7, № 2. – DOI 10.34709/IM.172.7. – URL: http://progress-human.com/images/2021/Tom7_2/Kulkova.pdf (дата обращения: 27.12.2021).

27. Латова, Н. В. Удовлетворенность россиян жизнью во время кризиса: 2015 - год бифуркации / Н. В. Латова // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2016. – № 3(133). – С. 15–36. – DOI 10.14515/monitoring.2016.3.02.

28. Логачева, Д. А. Экология города как фактор роста социально-экономического благополучия населения / Д. А. Логачева // Социально-экономические процессы современного общества : Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (Чебоксары, 20 августа 2021 года) / под редакцией Э. В. Фомина. – Чебоксары : Издательский дом «Среда», 2021. – С. 42–45. – DOI 10.31483/r-99333.

29. Лукашева, К. Э. Субъективное благополучие у людей трудоспособного возраста в период пандемии / К. Э. Лукашева, И. А. Трушина // Психология. Психофизиология. – 2021. – Т. 14, № 3. – С. 39–48. – DOI 10.14529/jpps210304.

30. Малышев, А. А. Управленческие проблемы организации удаленной работы / А. А. Малышев // Вектор экономики. – 2020. – № 4 (46). – URL: <http://www.vectoreconomy.ru/images/publications/2020/4/marketingandmanagement/Malyshev.pdf> (дата обращения: 22.11.2021).

31. Медведева, Е. И. Роль семьи и брачно-семейных отношений в социально-экономическом развитии регионов (на примере Юго-Востока Подмосковья) / Е. И. Медведева // Пространственный потенциал развития России: невыученные уроки и задачи на будущее : сборник научных трудов участников Международной научной конференции «XXVI Кондратьевские чтения» (Москва, 22–23 ноября 2018 года) / под редакцией В. М. Бондаренко. – Москва : Межрегиональная общественная организация содействия изучению, пропаганде научного наследия Н. Д. Кондратьева, 2019. – С. 252–261.

32. Международная охрана труда. Мировая статистика. Тяжкое бремя плохих условий труда. – URL: https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS_249276/lang--ru/index.htm (дата обращения: 22.08.2022).

33. Нестик, Т. А. Отношение к глобальным рискам: социально-психологический анализ и перспективы исследований / Т. А. Нестик, А. Л. Журавлев // Разработка понятий современной психологии. – Москва : Институт психологии РАН, 2021. – С. 503–537. – DOI 10.38098/thry_21_0439_15.

34. Нестик, Т. А. Отношение личности к глобальным рискам как социально-психологический феномен / Т. А. Нестик // Ананьевские чтения – 2019: Психология обществу, государству, политике : материалы международной научной конференции (Санкт-Петербург, 22–25 октября 2019 года). – Санкт-Петербург : Скифия-принт, 2019. – С. 23–24.

35. Нестик, Т. А. Отношение россиян к глобальным рискам: социально-демографические и психологические факторы восприятия угроз / Т. А. Нестик, И. В. Задорин // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2020. – № 5 (159). – С. 4–28. – DOI 10.14515/monitoring.2020.5.1700.

36. Нестик, Т. А. Психология глобальных рисков / Т. А. Нестик, А. Л. Журавлев. – Москва: Институт психологии РАН, 2018. – 402 с.

37. Ниворожкина, Л. И. На чем экономим? Динамика кредитного поведения российских домашних хозяйств / Л. И. Ниворожкина, Е. Н. Макаренко, И. А. Полякова // Финансы и бизнес. – 2020. – Т. 16, № 1. – С. 46–58. – DOI 10.31085/1814-4802-2020-16-1-46-58.

38. Никонец, О. Е. Основные аспекты кредитного поведения россиян / О. Е. Никонец, О. А. Разумовская // Стратегия устойчивого развития экономики регионов: теория и практика : материалы международной научно-практической конференции (Брянск, 24–26 марта 2015 года). – Брянск : Брянский государственный аграрный университет, 2015. – С. 94–100.

39. Нунес, Е. С. А. Рынок труда и образование в условиях четвертой промышленной революции / Е. С. А. Нунес, В. А. Дуболазов // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. – 2018. – Т. 11, № 5. – С. 38–45. – DOI 10.18721/JE.11503.

40. Пережить локдаун: изменения в занятости и психологическое благополучие населения в эпоху пандемии / К. Ю. Ерицян, М. М. Русакова, А. А. Александрова, Н. М. Усачева // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2021. – № 3 (163). – С. 250–270. – DOI 10.14515/monitoring.2021.3.1893.

41. Пихтелев, А. М. Современное состояние уровня жизни российских военнослужащих: результаты эмпирического исследования / А. М. Пихтелев, А. П. Абрамов // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2021. – Т. 11, № 1. – С. 164–175.

42. Подольская, А. А. Восприятие баланса жизни и работы женщинами, работающими в STEM-отраслях (на примере ракетно-космической отрасли) / А. А. Подольская // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2019. – № 3 (151). – С. 192–210. – DOI 10.14515/monitoring.2019.3.12.

43. Попов, А. В. Работники стандартной и нестандартной форм занятости на региональном рынке труда / А. В. Попов // Социальное пространство. – 2017. – № 1 (8). – URL: <http://www.volnc.ru/files/journal/issues/sa-2017-1-8-13566a71e2-rabotniki-standartnoj-i-ru.pdf> (дата обращения: 18.04.2022).

44. Пруель, Н. А. Положение женщин в Российской экономике / Н. А. Пруель, В. Н. Градусова // Изучение социальных проблем, вызванных семейно-демографической ситуацией в России, методами социальных наук (к 25-летию кафедры социальной работы МГУ им. Н. П. Огарева) : материалы Межрегиональной научно-практической конференции (Саранск, 25 ноября 2020 года) / под общ. ред. Л. И. Савинова. – Саранск : Индивидуальный предприниматель Афанасьев Вячеслав Сергеевич, 2021. – С. 25.

45. Романович, Н. А. Отношение воронежцев к коронавирусу и средствам его профилактики / Н. А. Романович // Экономические и социальные проблемы России. – 2021. – № 2 (46). – С. 74–84. – DOI 10.31249/espr/2021.02.04.

46. Семенов, М. Ю. Материальная удовлетворенность / М. Ю. Семенов // Сибирский психологический журнал. – 2000. – № 13. – С. 39–43.

47. Соколов, Б. О. Социально-демографические особенности, личностные черты, ценности и установки ковид-скептиков в России / Б. О. Соколов, М. А. Завадская // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2021. – № 6 (166). – С. 410–435. – DOI 10.14515/monitoring.2021.6.1938.

48. Социально-психологическое благополучие работников Индустрии 4.0 / О. А. Коропец, А. Э. Федорова, М. И. Плутова [и др.]. – Sedlčany : Ústav personalistiky, 2021. – ISBN 978-80-88327-09-7.

49. Темницкий, А. Л. Удовлетворенность работой и удовлетворенность жизнью в современной России: модели взаимосвязей / А. Л. Темницкий, Г. П. Бессокирная // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2018. – № 4 (64). – С. 138–152.

50. Тихонова, Н. Е. Удовлетворенность россиян жизнью: динамика и факторы / Н. Е. Тихонова // Общественные науки и современность. – 2015. – № 3. – С. 19–33.

51. Удаленная работа: технологии и опыт организации / Ф. Д. Конобевцев, Н. И. Лаас, Е. В. Гурова, И. А. Романова // Вестник университета. – 2019. – № 7. – С. 9–17. – DOI 10.26425/1816-4277-2019-7-9-17.

52. Федеральная служба государственной статистики. Жилищный фонд по субъектам Российской Федерации. – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13706> (дата обращения: 18.08.2022).

53. Федулова, А. В. Социально-коммуникативное воздействие современной телерекламы банков на кредитное поведение россиян / А. В. Федулова, А. В. Винокурова // Вестник Удмуртского университета. Социология. Политология. Международные отношения. – 2018. – Т. 2, № 3. – С. 288–302.

54. Чудиновских, М. В. Переход к дистанционной работе в условиях пандемии: опыт межстранового нарративного анализа / М. В. Чудиновских, А. Э. Федорова, М. С. Меньшикова // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2021. – Т. 19, № 1. – С. 32–40. – DOI 10.24147/1812-3988.2021.19(1).32-40.

55. Шамаева, Е. Ф. О методических подходах к моделированию качества жизни / Е. Ф. Шамаева // Уровень жизни населения регионов России. – 2021. – Т. 17, № 1. – С. 87–101. – DOI 10.19181/lsprr.2021.17.1.7.

56. Шейфер, Е. В. Субъективное экономическое благополучие мужчин и женщин разных возрастных групп / Е. В. Шейфер // Психология в экономике и управлении. – 2013. – № 2. – С. 35–39.

57. Шматова, Ю. Е. Измерение уровня счастья: литературный обзор российских и зарубежных исследований / Ю. Е. Шматова, М. В. Морев // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2015. – № 3 (39). – С. 141–162. – DOI 10.15838/esc/2015.3.39.11.

58. Яковлева, Е. В. Социально-экономические предпосылки формирования «общества потребления» / Е. В. Яковлева, Н. В. Исакова // Миссия конфессий. – 2019. – Т. 8, № 2 (37). – С. 161–169.

59. Ярашева, А. В. Особенности экономического поведения населения в современной России / А. В. Ярашева, С. В. Макара, С. Б. Решетников. – Beau Bassin : LAP LAMBERT, 2018. – 58 с. – ISBN 978-613-9-82883-8.
60. Ярных, Э. А. Статистическое изучение обеспеченности россиян жильем / Э. А. Ярных, Г. В. Агентова, Т. И. Барш // Россия: Тенденции и перспективы развития : ежегодник (Москва, 20–21 декабря 2018 года) / ответственный редактор В. И. Герасимов. – Москва : Институт научной информации по общественным наукам РАН, 2019. – С. 928–932.
61. Ясинская-Казаченко, А. В. Дистанционная занятость как институт рабочего времени и основной эволюционный вид занятости в условиях пандемии / А. В. Ясинская-Казаченко, И. В. Шоломицкая // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. – 2021. – Т. 7, № 1. – С. 126–146. – DOI 10.21684/2411-7897-2021-7-1-126-146.
62. Being a woman in an ICT job: An analysis of the gender pay gap and discrimination in Spain / M. Segovia-Perez, B. Castro Nunez, R. Santero Sanchez, P. Laguna Sanchez // New Technology, Work and Employment. – 2020. – Vol. 35, iss. 1. – P. 20–39. – DOI 10.1111/ntwe.12145
63. Bekmez, S. Hysteresis effect on unemployment for men and women: a panel unit root test for OECD countries / S. Bekmez, A. Ozpolat // International journal of financial research. – 2016. – Vol. 7, iss. 2. – P. 122–133. – DOI 10.5430/ijfr.v7n2p122.
64. Bobbitt-Zeher, D. The gender income gap and the role of education / D. Bobbitt-Zeher // Sociology of education. – 2007. – Vol. 80, iss. 1. – P. 1–22. – DOI 10.1177/003804070708000101.
65. Chiacchio, F. The impact of industrial robots on EU employment and wages: a local labour market approach / F. Chiacchio, G. Petropoulos, D. Pichler. – Brussels : Bruegel, 2018. – 36 p. – (Bruegel working paper ; no. 2018/02).
66. Clark, A. Job security and job protection / A. Clark, F. Postel-Vinay // Oxford Economic Papers. – 2009. – Vol. 61, iss. 2. – P. 207–239. – DOI 10.1093/oep/gpn017.
67. Connor, R. A. Not minding the gap: How hostile sexism encourages choice explanations for the gender income gap / R. A. Connor, S. T. Fiske // Psychology of Women Quarterly. – 2019. – Vol. 43, iss. 1. – P. 22–36. – DOI 10.1177/0361684318815468.
68. Detert, J. R. Leadership behavior and employee voice: Is the door really open? / J. R. Detert, E. R. Burris // Academy of management journal. – 2007. – Vol. 50, iss. 4. – P. 869–884. – DOI 10.5465/amj.2007.26279183.

69. Elsaied, M. M. Supportive leadership, proactive personality and employee voice behavior: The mediating role of psychological safety / M. M. Elsaied // *American Journal of Business*. – 2018. – Vol. 34 – No. 1 – P. 2-18. – DOI 10.1108/AJB-01-2017-0004.
70. Ge, Y. Psychological safety, employee voice, and work engagement / Y. Ge // *Social Behavior and Personality: an international journal*. – 2020. – Vol. 48, iss. 3. – P. 1–7. – DOI 10.2224/sbp.8907.
71. Tang, V. Gender equality and COVID-19: policies and institutions for mitigating the crisis / V. Tang, A. Santiago, Z. Khan [et al.]. – Washington : International Monetary Fund, 2021. – 14 p.
72. Graetz, G. Robots at work / G. Graetz, G. Michaels // *Review of Economics and Statistics*. – 2018. – Vol. 100, iss. 5. – P. 753–768. – DOI 10.1162/rest_a_00754.
73. Hägglund, A. E. Gender differences in STEM expectations across countries: how perceived labor market structures shape adolescents' preferences / A. E. Hägglund, K. Leuze // *Journal of Youth Studies*. – 2021. – Vol. 24, iss. 5. – P. 634–654. – DOI 10.1080/13676261.2020.1755029.
74. Hanson, S. L. Gender and access to STEM education and occupations in a cross-national context with a focus on Poland / S. L. Hanson, M. Krywult-Albańska // *International journal of science education*. – 2020. – Vol. 42, iss. 6. – P. 882–905. – DOI 10.1080/09500693.2020.1737341.
75. Howcroft, D. Gender equality prospects and the fourth industrial revolution / D. Howcroft, J. Rubery // *Praise for Work in the Digital Age*. – 2018. – P. 63–73.
76. Imaginaries of Robotization: The Automatization from the Employee's Perspective / B. E. Inzunza Acedo, C. Wright, T. Ghys, P. Cools // *Estudios sociológicos*. – 2020. – Vol. 38, iss. 113. – P. 567–599. – DOI 10.24201/es.2020v38n113.1923.
77. Koropets, O. Studying risk factors for the low incomes of the Industry 4.0 employees / O. Koropets, A. Fedorova, A. Melnikova // *Proceeding of the International Science and Technology Conference «FarEastCon 2021»*. – Vladivostok : Springer Nature Switzerland AG, 2022. – P. 725–733. – DOI 10.1007/978-981-16-8829-4_70.
78. Koropets, O. The influence of employment precarization on the women's psychological safety in the workplace / O. Koropets, M. Plutova // *3rd International Conference on Gender Research: Abstracts of Papers Presented, Berkshire, 02–03 апреля 2020 года*. – Berkshire : Academic Conferences and Publishing International Limited Reading, 2020. – P. 25–26.
79. Lassalle, F. Exit, voice, loyalty to sport organization power / F. Lassalle // *Strategic Change*. – 2020. – Vol. 29, iss. 5. – P. 571–588. – DOI 10.1002/jsc.2366.

80. Melak, A. Women's participation and factors affecting their academic performance in engineering and technology education: a study of Ethiopia / A. Melak, S. Singh // Sustainability. – 2021. – Vol. 13, iss. 4. – P. 2246. – DOI 10.3390/su13042246.

81. Michaels, G. Has ICT polarized skill demand? Evidence from eleven countries over twenty-five years / G. Michaels, A. Natraj, J. Van Reenen // Review of economics and statistics. – 2014. – Vol. 96, iss. 1. – P. 60–77. – DOI 10.1162/REST_a_00366.

82. O'Donovan, R. Exploring psychological safety in healthcare teams to inform the development of interventions: combining observational, survey and interview data / R. O'Donovan, E. McAuliffe // BMC health services research. – 2020. – Vol. 20, iss. 1. – P. 1–16. – DOI 10.1186/s12913-020-05646-z.

83. Papanikolaou, D. Working remotely and the supply-side impact of Covid-19 / D. Papanikolaou, L. D. W. Schmidt // The Review of Asset Pricing Studies. – 2022. – Vol. 12, iss. 1. – P. 53–111. – DOI 10.1093/rapstu/raab026.

84. Pierri, M. N. Tech in fin before fintech: blessing or curse for financial stability? / M. N. Pierri, M. Y. Timmer. – Washington : International Monetary Fund, 2020.

85. Polents, I. Social and Psychological Well-Being of Workers During the Fourth Industrial Revolution / I. Polents, O. Koropets // Lecture Notes in Networks and Systems. – 2022. – Vol. 398. – P. 255–263. – DOI 10.1007/978-3-030-94870-2_33.

86. Quantifying the effects of the COVID-19 pandemic on gender equality on health, social, and economic indicators: a comprehensive review of data from March, 2020, to September, 2021 / L. S. Flor, J. Friedman, C. N. Spencer [et al.] // The Lancet. – 2022. – DOI 10.1016/S0140-6736(22)00008-3.

87. Sauer, P. Gender and Income Inequality / P. Sauer, M. Rehm, K. Mader // Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics. – 2020. – P. 1–24. – DOI 10.1007/978-3-319-57365-6_28-1.

88. The determinants of gender income inequality in Vietnam: A longitudinal data analysis / D. Hong Vo, L. T. H. Van, D. B. Tran [et al.] // Emerging Markets Finance and Trade. – 2021. – Vol. 57, iss. 1. – P. 198–222. – DOI 10.1080/1540496X.2019.1609443.

89. The Global Risks Report 2020. – URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Risk_Report_2020.pdf/ (дата обращения: 18.08.2022).

90. The impact of the coronavirus pandemic on gender equality / T. Alon, M. Doepke, J. Olmstead-Rumsey, M. Tertilt // Covid Economics Vetted and Real-Time Papers. – 2020. – Vol. 4. – P. 62–85.

91. Tskhadadze, N. V. Industry 4.0: the concept of impact on the economy / N. V. Tskhadadze // Innovation & Investment. – 2020. – No. 7. – P. 43–45.

92. Vieitez, J. C. Perception of job security in a process of technological change: its influence on psychological well-being / J. C. Vieitez, A. D. L. T. Carcía, M. T. V. Rodríguez // Behaviour & Information Technology. – 2001. – Vol. 20, iss. 3. – P. 213–223. – DOI 10.1080/01449290120718.

93. Witte, H. D. Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues / H. D. Witte // European journal of work and Organizational psychology. – 1999. – Vol. 8, iss. 2. – P. 155–177. – DOI 10.1080/135943299398302.

ГЛАВА 4

РЕЗУЛЬТАТЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИЗУЧЕНИЯ БЛАГОПОЛУЧИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОГО ЧЕЛОВЕКА В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

4.1. Толерантность к неопределенности как фактор формирования эмоционального благополучия экономически активного человека¹

Высокая динамичность современных социальных систем, трансформация коммуникаций, вовлечение человека в ситуации множественного общения, проявление новых социальных ситуаций и недостаточность опыта субъекта обосновывает возникновение такого конструкта как «неопределенность». По мнению Г. М. Андреевой, неопределенность – это социальная нестабильность, которая требует от индивида повышенной активности [1].

Отсутствие определенности интерпретируется как неопределенность и может быть обнаружено в различных ситуациях: в повседневной жизни; в коммуникации и групповом взаимодействии; при осуществлении профессиональной, трудовой и образовательной деятельности; в процессе принятия решений. В процессе коммуникации неопределенность обусловлена неоднозначностью используемых понятий, несоответствием информации и несовпадением каналов информации. Многозначность ролевых моделей людей и имеющихся противоречий в их взаимодействии является значимым фактором, обуславливающим неопределенность. Отсутствие необходимой информации в решении профессиональных задач и проживание различных жизненных обстоятельств, неоднозначные критерии ожидаемого результата чего-либо и многовекторный характер развития различных ситуаций провоцируют неопределенность.

Р. В. Нортон [26] провел исследования и проанализировал статьи, связанные с проблемой неопределенности. Исходя из результатов контент-анализа были определены восемь различных категорий, определяющих содержание неопределенности:

- непонятность;
- несовместимость и противоречивость;
- множественность суждений;
- фрагментированы есть неточность и неполнота;
- изменчивость;

¹ Подготовлено канд. экон. наук М. И. Плutowой.

- дефицит информации;
- неструктурированность;
- вероятность.

Большой вклад в исследование толерантности к неопределенности внесли работы К. Стойчевой [27], С. Баднера [22]. Различные научные трактовки толерантности к неопределенности опосредовали возникновение нескольких основных подходов к рассмотрению феномена: как черты личности индивида [4], как ситуационно-специфичной установки [14], как навыка и метакогнитивного процесса [20]. В большинстве научно-исследовательских работ толерантность к неопределенности акцентируется как черта личности, при этом ряд авторов обосновывают необходимость рассмотрения данного феномена в контексте среды. Также это конструкт, специфичный для какой-то конкретной области, но при этом непереносимый на другую область. Вследствие этого он рассматривается как ситуационно-специфичная установка, что, например, важно в исследовании экономической активности населения на рынке труда в условиях неопределенности. При этом толерантность к неопределенности может быть как одномерным, так и многомерным феноменом.

Е. Френкель-Брансвик рассматривает толерантность к неопределенности и интолерантность к неопределенности в контексте решения этнических проблем [24; 25]. Э. Дюркгейм и Н. Фюстель в своих исследованиях толерантность и интолерантность к неопределенности рассматривали как базовую черту личности [23]. Т. Адорно, Е. Френкель-Браунсвик, Д. Левинсон, Н. Санфорд определяли толерантность к неопределенности в аспекте теории авторитарности личности в качестве характеристики, объясняющей специфичность поведения [9]. С. Баднер рассматривает интолерантность к неопределенности, считая, что это «тенденция воспринимать и объяснять неопределенные ситуации как источник угрозы» [22, с. 24]. Стивен Бохнер выделил первичные (характеристики когнитивного стиля) и вторичные (личностные черты) группы характеристик интолерантной к неопределенности личности [21].

Толерантность к неопределенности – это конструкт, подразумевающий многозначность трактовок. Однако в научной среде отсутствует однозначное понимание данного термина. Можно выделить шесть аспектов толерантности к неопределенности: действия в условиях неопределенности; восприятие жизни в целом; восприятие принимаемых решений; восприятие будущего; отношения с окружающими; восприятие шаблонов и образцов. Значимо, что если ситуация не может быть определенной, тогда индивид сам делает ее определенной. Но если ситуация не может стать определенной и человек не может сделать ее определенной, тогда он должен принять эти условия.

Толерантность к неопределенности связана с эмпатией и эмоциональным интеллектом [15], а значит, развивая устойчивость к неопределенности, человек способствует формированию своего эмоционального благополучия. Толерантность к неопределенности может рассматриваться в контексте различных видов деятельности, в том числе и профессиональной, так как значительную часть жизни человек проводит в процессе профессиональной самореализации [7].

Толерантность к неопределенности может зависеть от опыта профессиональной деятельности, т. е. чем больше опыт профессиональной деятельности, чем активнее человек проявляется в процессе занятости, тем выше уровень его толерантности. В контексте экономической активности человека уровень толерантности к неопределенности не может говорить об однозначной зависимости данного параметра от вида занятости.

Таким образом, толерантность к неопределенности – конструкт, имеющий широкий спектр теоретических толкований. Общим в данных толкованиях является подтверждение влияния толерантности или интолерантности к неопределенности на перцептивные процессы, психологические состояния и психологические свойства индивида.

На основании проведенного анализа научной литературы установлено:

1) эмоциональное благополучие является положительно окрашенным эмоциональным самочувствием человека, которое характеризуется ощущениями защищенности, принятия, доверия, нужности. Эти ощущения возникают посредством удовлетворения фундаментальных потребностей человека, прежде всего потребности в безопасности, а также в любви и принадлежности, в уважении, в самовыражении и общении [6; 7; 8; 16];

2) эмоциональное благополучие человека детерминировано социальными, внутриличностными и организмическими факторами. Важной детерминантой эмоционального благополучия являются физиологические параметры (пол, возраст), уровень образования, категория занятости, вид профессиональной деятельности. В качестве социальных детерминант могут рассматриваться социально-демографические факторы, безопасные условия жизнедеятельности, материальная обеспеченность, особенности профессиональной деятельности, наличие социальной поддержки и уровень культуры окружающей среды [3; 5]. На переживание благополучия влияют внутриличностные факторы: особенности психических процессов, психических состояний и свойств личности [10; 11]. Благополучие личности зависит от физического состояния человека, связанного с показателями здоровья. Пол, возраст, образование и профессиональный статус являются детерминантами эмоционального благополучия [12; 13; 17];

3) толерантность к неопределенности как личностная черта может оказывать прямое и опосредованное влияние на личностные качества человека, проявляясь в деятельности в условиях неизвестности, в ситуации выбора. Толерантность к неопределенности связана с эмпатией и эмоциональным интеллектом, а также зависит от опыта профессиональной деятельности, а значит, развивая устойчивость к неопределенности, человек способствует формированию своего эмоционального благополучия. Толерантность к неопределенности может рассматриваться в контексте различных видов деятельности, в том числе и профессиональной, так как значительную часть жизни человек проводит в процессе профессиональной самореализации.

На основании имеющихся теоретико-методических знаний и практических навыков нами организовано и проведено исследование эмоционального благополучия экономически активного человека в условиях неопределенности.

Целью данного исследования является определение особенностей эмоционального благополучия экономически активного человека с разным уровнем толерантности к неопределенности.

Следует отметить, что экономически активный человек, согласно методологии Международной организации труда, – это индивид, который входит в возрастную группу от 15 до 72 лет и соответствует одному из нижеперечисленных критериев:

1) является занятым, т. е. осуществляет не противоречащую законодательству деятельность, направленную на удовлетворение личных и общественных потребностей и приносящую ему заработок – трудовой доход. При этом учитываются все формы занятости: временная; неполная; вторичная; постоянная; нерегулярная; теневая; условная; частичная;

2) является безработным, т. е. не имеет работы в течение некоторого периода, способен и желает трудиться, а также предпринимает меры по поиску работы, но по разным причинам не может ее найти;

3) является студентом дневного отделения вуза или пенсионером, но у него есть потребность в работе, он готов к ней приступить и ищет ее.

В качестве гипотез исследования выступают следующие предположения:

1. Люди с высокой толерантностью к неопределенности характеризуются активным отношением к жизненной ситуации, положительным образом самих себя, радостным эмоциональным репертуаром, счастьем и эмоциональным благополучием.

2. Уровень толерантности к неопределенности у занятых экономически активных людей выше, чем у безработных.

3. Занятые экономически активные люди обладают более высоким эмоциональным благополучием, чем безработные.

4. Удовлетворенность трудом экономически активного человека положительно связана с эмоциональным благополучием человека.

Задачи эмпирического исследования:

1) организовать и провести эмпирическое исследование эмоционального благополучия экономически активных людей, описать полученные результаты;

2) выявить взаимосвязь эмоционального благополучия, толерантности к неопределенности, удовлетворенности трудом и субъективного счастья у экономически активных людей;

3) выявить различия в уровне эмоционального благополучия, толерантности к неопределенности, удовлетворенности трудом и субъективного счастья между занятыми и безработными.

Эмпирическое исследование осуществлялось в период с 1 марта 2021 года по 31 марта 2022 года. В нем приняло участие экономически активное население территорий Свердловской, Челябинской, Курганской, Омской областей, в том числе городов: Екатеринбург, Нижний Тагил, Артемовский, Алапаевск, Краснотурьинск, Каменск-Уральский, Копейск, Красноуфимск, Североуральск, Сухой Лог, Серов, Асбест, Ирбит, Талица, Качканар, Новоуральск, Омск, Первоуральск, и другие.

Общее количество участников исследования – 537 человек, из которых 147 мужчин и 390 женщин (рис. 4.1).

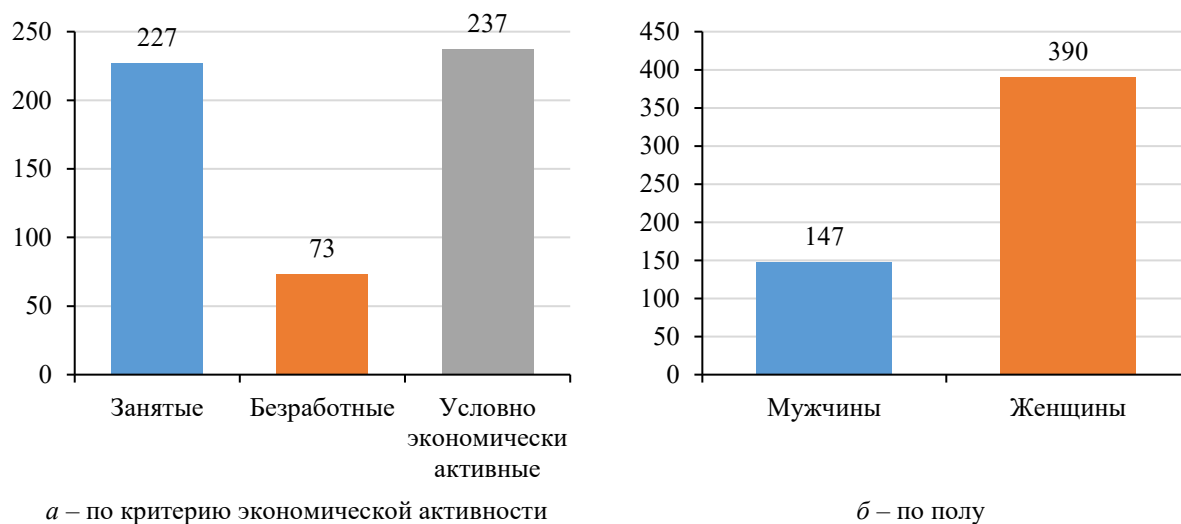


Рис. 4.1. Характеристика респондентов исследования, чел.

Средний возраст респондентов составил 24,2 года, минимальный возраст исследуемых – 18 лет, максимальный – 51 год.

Распределение респондентов по критерию экономической активности следующее: 227 человек являются занятыми; 73 человека – безработные; 237 человек являются условно экономически активными, но у них есть потребность в работе, они ищут ее и готовы к ней приступить.

Исследование включало в себя последовательное прохождение ряда этапов:

1. Подготовительный, на котором осуществлялся анализ проблем исследования, отбор и обоснование применимости методик для последующего сбора эмпирических данных.

2. Исследовательский, на котором происходил непосредственный сбор эмпирических данных посредством инструктирования респондентов и предъявления методик для прохождения тестирования.

3. Обобщающий, на котором происходили обработка и анализ полученных данных, интерпретация результатов, подтверждение или опровержение выдвигаемых гипотез исследования, формулирование выводов.

Испытуемые с помощью Google Forms онлайн отвечали на вопросы анкеты и предъявленных в исследовании методик.

Методики исследования, с помощью которых осуществлялся сбор эмпирических данных:

1. Шкала толерантности к неопределенности С. Баднера, версия Т. В. Корниловой [9].
2. Методика диагностики доминирующего психического состояния Л. В. Куликова.
3. Четырехмодальный эмоциональный опросник Л. А. Рабиновича.
4. Опросник «Интегральная удовлетворенность трудом» А. В. Батаршева.
5. Методика диагностики субъективного благополучия личности Р. М. Шамина и Т. В. Бесковой [2; 18].

6. Шкала субъективного счастья С. Любомирски. Методика переведена и адаптирована Д. А. Леонтьевым.

7. Анкета. Вопросы анкеты позволили разделить испытуемых на группы. Были заданы следующие вопросы: Ваш пол? Ваш возраст? К какой категории экономически активного населения Вы относитесь?

Для обработки полученных данных использовались следующие методы:

1. Описательная статистика, которая позволила с помощью математических и статистических методов определить уровень диагностируемых параметров, асимметрию и эксцесс распределения.

2. Корреляционный анализ с использованием коэффициента ранговой корреляции Спирмена.

3. Сравнительный анализ с использованием коэффициента H -критерия Крускала – Уоллиса для оценки достоверности различий между испытуемыми относящимся к различным категориям экономической активности.

Таким образом, методы и методики, применяемые в данном исследовании, соответствуют целям, задачам и адекватны проверяемым гипотезам.

4.2. Результаты описательной статистики¹

В исследовании приняло участие 537 человек, разброс результатов достаточно широк, почти по всем исследуемым параметрам фиксируются как минимальные, так и максимальные значения. Проанализируем полученные данные методом первичной описательной статистики, распределив выборку по критерию экономической активности респондентов.

В табл. 4.1 представлены параметры описательной статистики по категориям экономически активные «занятые».

Таблица 4.1. Результаты описательной статистики категории занятых

Шкала	Среднее	Медиана	Мода	Стандартное отклонение	Дисперсия выборки	Эксцесс	Асимметрия
Толерантность к неопределенности	29,018	30,0	30,0	6,238	38,911	0,232	-0,359
Интолерантность к неопределенности	27,670	28,0	31,0	4,622	21,364	-0,106	-0,158
Шкала Ак	33,982	33,0	31,0	9,972	99,442	-0,472	0,191
Шкала Бо	21,656	21,0	21,0	6,804	46,297	0,456	0,373
Шкала То	20,410	18,0	9,0	10,157	103,172	0,313	0,904
Шкала Ра	22,643	19,0	16,0	11,615	134,912	-0,213	0,823
Шкала Сп	20,515	17,0	8,0	11,950	142,808	0,297	1,088
Шкала Ус	19,753	16,0	8,0	10,757	115,718	0,547	1,061
Шкала Уд	26,004	23,0	20,0	11,385	129,624	0,004	0,721
Шкала По	17,978	16,0	14,0	7,782	60,561	-0,467	0,612
Радость	32,458	33,0	33,0	6,617	43,789	1,257	-0,880
Гнев	22,185	22,0	24,0	8,830	77,974	-0,104	0,297
Страх	22,925	23,0	14,0	9,637	92,866	-0,630	-0,149
Печаль	16,388	15,0	12,0	8,896	79,141	0,569	0,844
Интегральная удовлетворенность трудом	23,921	24,0	24,0	4,650	21,622	1,149	-0,801
Эмоциональное благополучие	3,749	3,9	3,9	0,736	0,541	1,459	-0,871
Экзистенциально-деятельностное благополучие	3,675	3,8	3,9	0,695	0,484	1,397	-0,723
Эго-благополучие	3,496	3,6	4,0	0,768	0,589	0,298	-0,511

¹ Подготовлено канд. экон. наук М. И. Плutowой.

Окончание табл. 4.1

Шкала	Среднее	Медиана	Мода	Стандартное отклонение	Дисперсия выборки	Экссесс	Асимметрия
Гедонистическое благополучие	3,400	3,5	3,5	0,690	0,476	0,365	–0,268
Социально-нормативное благополучие	3,843	4,0	4,0	0,713	0,508	1,709	–0,994
Субъективное благополучие	18,164	18,6	20,0	3,134	9,819	1,807	–0,707
Шкала субъективного счастья	20,189	21,0	22,0	4,520	20,429	0,471	–0,716

В табл. 4.2 представлены параметры описательной статистики по группе выборки «безработные».

Таблица 4.2. Результаты описательной статистики категории безработных

Шкала	Среднее	Медиана	Мода	Стандартное отклонение	Дисперсия выборки	Экссесс	Асимметрия
Толерантность к неопределенности	31,945	33	35	5,911	34,941	–0,130	–0,479
Интолерантность к неопределенности	27,603	29,0	30,0	4,775	22,798	–0,014	–0,539
Шкала Ак	30,726	30,0	26,0	9,791	95,868	–0,080	0,460
Шкала Бо	25,315	26,0	27,0	6,549	42,885	0,882	–0,402
Шкала То	22,712	20,0	30,0	9,865	97,319	–0,622	0,482
Шкала Ра	23,616	23,0	24,0	10,162	103,268	1,230	0,996
Шкала Сп	23,205	21,0	14,0	10,948	119,860	0,069	0,723
Шкала Ус	22,767	22,0	17,0	10,067	101,348	–0,190	0,579
Шкала Уд	29,110	27,0	22,0	10,815	116,960	1,055	0,812
Шкала По	19,096	18,0	17,0	7,060	49,838	0,038	0,446
Радость	30,342	32,0	32,0	7,424	55,117	2,852	–1,081
Гнев	25,466	26,0	30,0	7,630	58,225	0,189	–0,496
Страх	24,233	26,0	30,0	9,167	84,042	0,095	–0,143
Печаль	21,068	21,0	26,0	9,194	84,537	–0,159	0,186
Интегральная удовлетворенность трудом	20,329	20,0	18,0	5,231	27,363	0,095	–0,085
Эмоциональное благополучие	3,570	3,7	4,0	0,783	0,613	0,158	–0,352
Экзистенциально-деятельностное благополучие	3,499	3,6	3,0	0,727	0,528	–0,471	–0,013
Эго-благополучие	3,227	3,2	3,0	0,837	0,700	–0,327	–0,077
Гедонистическое благополучие	2,973	3,0	2,8	0,815	0,664	–0,226	–0,229
Социально-нормативное благополучие	3,633	3,8	3,8	0,762	0,581	0,121	–0,461
Субъективное благополучие	16,901	16,8	15	3,367	11,336	–0,168	–0,277
Шкала субъективного счастья	18,767	19,0	19	4,948	24,487	–0,478	–0,292

В табл. 4.3 представлены параметры описательной статистики по группе выборки «условно экономически активные».

Таблица 4.3. Результаты описательной статистики категории условно экономически активных

Шкала	Среднее	Медиана	Мода	Стандартное отклонение	Дисперсия выборки	Эксцесс	Асимметрия
Толерантность к неопределенности	28,945	29,0	29,0	5,473	29,959	-0,377	-0,241
Интолерантность к неопределенности	28,308	28,0	30,0	4,630	21,434	-0,130	-0,082
Шкала Ак	28,899	28,0	25,0	8,307	68,998	-0,011	0,405
Шкала Бо	25,671	25,0	24,0	6,411	41,103	-0,280	0,195
Шкала То	24,684	22,0	18,0	10,373	107,599	0,110	0,782
Шкала Ра	26,759	26,0	21,0	11,009	121,192	-0,185	0,614
Шкала Сп	25,705	24,0	19,0	11,845	140,311	-0,293	0,621
Шкала Ус	24,295	23,0	16,0	11,287	127,404	-0,059	0,745
Шкала Уд	31,852	29,0	27,0	11,267	126,940	-0,437	0,473
Шкала По	22,405	22,0	22,0	7,051	49,717	-0,281	0,461
Радость	30,684	32,0	32,0	6,340	40,192	-0,044	-0,446
Гнев	24,506	25,0	23,0	8,098	65,582	-0,198	0,001
Страх	24,650	25,0	29,0	8,610	74,127	-0,368	-0,219
Печаль	20,063	20,0	24,0	8,229	67,712	-0,659	0,192
Интегральная удовлетворенность трудом	21,814	22,0	22,0	4,318	18,643	-0,403	-0,219
Эмоциональное благополучие	3,532	3,6	3,6	0,739	0,546	0,322	-0,318
Экзистенциально-деятельностное благополучие	3,422	3,4	3,7	0,707	0,500	0,451	-0,305
Эго-благополучие	3,274	3,2	3,2	0,743	0,552	0,136	-0,128
Гедонистическое благополучие	3,007	3,0	3,0	0,748	0,560	0,177	-0,071
Социально-нормативное благополучие	3,758	3,8	4,0	0,633	0,400	1,328	-0,664
Субъективное благополучие	16,993	16,8	16,6	2,883	8,310	1,261	-0,231
Шкала субъективного счастья	18,304	19,0	21,0	4,838	23,407	-0,150	-0,337

Анализируя данные описательной статистики по всем трем группам, выделенным в выборке практически по всем шкалам, можно отметить отклонение распределения от нормального, в некоторых случаях выделяются значимые отличия от нормальности.

Далее представим общие полученные результаты по каждой методике.

Результаты по методике «Шкала толерантности к неопределенности С. Баднера» показали, что у испытуемых преобладает ниже среднего и низкий уровень толерантности к

неопределенности. По шкале испытуемые набрали от 9 до 46 баллов. У 30 % (205 человек) выражен средний уровень толерантности к неопределенности, 21 % (110 человек) респондентов характеризуется уровнем толерантности к неопределенности определяемый как высокий, выше среднего и немного выше среднего. Большинство респондентов (41%, или 222 человека) характеризуются уровнем толерантности к неопределенности низким, ниже и немного ниже среднего значения.

Распределение полученных данных респондентов по данным шкал методики диагностики доминирующего психического состояния Л. В. Куликова представлено в табл. 4.4. Большинство респондентов (более 70 %) можно охарактеризовать с позиций высоких значений по всем анализируемым шкалам теста.

Таблица 4.4. Доминирующее психическое состояние респондентов

Шкала	Низкое значение		Высокое значение	
	Чел.	%	Чел.	%
Ак: «активное/пассивное отношение к жизненной ситуации»	166	30,91	371	69,09
Бо: «бодрость/уныние»	84	15,64	453	84,36
То: «тонус высокий/низкий»	103	19,18	434	80,82
Ра: «расслабленность/напряженность», шкала степени напряжения	133	24,77	404	75,23
Сп: «спокойствие/тревога»	101	18,81	436	81,19
Ус: «устойчивость/неустойчивость эмоционального тона»	71	13,22	466	86,78
Уд: «удовлетворенность/неудовлетворенность жизни в целом»	68	12,66	469	87,34
По: «положительный/отрицательный образ самого себя»	104	19,37	433	80,63

Около 70 % (шкала Ак) респондентов показали выраженное активное и оптимистичное отношение к жизненным ситуациям. Респонденты с высокими значениями по данной шкале готовы преодолевать препятствия, так как они обладают верой в собственные возможности и имеют высокие показатели жизнерадостности.

В свою очередь, для 30 % (166 человек) свойственно пассивное отношение к жизненным событиям, пессимизм и недостаточная вера в собственные возможности, связанные с преодолением трудностей.

Положительный эмоциональный фон и выраженное желание активно действовать выявлены у 84,36 % респондентов (453 человека). Напротив, негативный эмоциональный фон характерен для 15,64 % респондентов (84 человека), для них типично разочаровываться в текущей жизненной ситуации и испытывать подавленность.

При этом 80,82 % (434 человек) имеют повышенный тонус и высокий уровень активности. Для этих респондентов свойственны высокий уровень готовности к работе, состояние собранности. Испытывают усталость и вялость и, как следствие, низкую работоспособность 103 человека (19,18 %).

Высокие значения по шкале «раскованность/напряженность» свойственны более 75 % (404 человека), т. е. возникающие жизненные проблемы данной группой респондентов, как правило, успешно решаются, а цели оцениваются как реально достижимые.

Стремление выполнить необходимое, действовать желаемым образом зафиксировано у 24,77 % респондентов (133 человека). У 81,19 % (436 опрошенных) выявлен высокий уровень уверенности в собственных возможностях. Склонны испытывать беспокойство в различных жизненных ситуациях, а также ожидать угрожающих событий 18,81 % опрошенных (101 человек). Преобладание положительных эмоций, высокая эмоциональная устойчивость характерна для 86,78 % респондентов (466 человек). Легкость возникновения эмоционального возбуждения в сочетании с изменчивостью настроения и преобладанием негативных эмоций выявлена у 13,22 % опрошенных (71 человек).

Удовлетворены ходом собственной жизни и своей самореализацией, имеют высокую оценку личностной успешности по итогам диагностики 87,34 % опрошенных (469 человек). Подобные личности могут брать ответственность на себя и делать осознанный выбор в различных жизненных ситуациях, преодолевать трудности для того, чтобы наиболее полно раскрыть свои способности (при условии активизации высших потребностей). Неудовлетворенность жизнью и процессом самореализации выявлена у 12,66 % респондентов (68 человек). Имеют положительный образ себя, адекватную степень самопринятия и самокритичности более 80 % опрошенных (433 человека), у них адекватная степень принятия себя и критичность по отношению к себе и своим поступкам. У 19 % (104 человека) выявлена высокая критичность по отношению к себе, в определенных ситуациях вероятно проявление негативного отношения к себе.

Четырехмодальный эмоциональный опросник Л. А. Рабиновича позволил представить выборку респондентов по преобладающим эмоциям (радость, гнев, страх, печаль) в эмоциональном репертуаре каждого испытуемого (табл. 4.5).

Таблица 4.5. Распределение респондентов по значению эмоций в эмоциональном репертуаре

Область значений	Радость		Гнев		Страх		Печаль	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Низкие значения	2	0,37	22	4,10	37	6,89	80	14,90
Пониженные значения	20	3,72	149	27,75	129	24,02	218	40,60
Средние значения	161	29,98	233	43,39	213	39,66	170	31,66
Повышенные значения	307	57,17	116	21,60	141	26,26	61	11,36
Высокие значения	47	8,75	17	3,17	17	3,17	8	1,49

Из полученных по результатам опроса респондентов данных можно сделать вывод, что эмоция радости как ведущая, имеющая повышенные и высокие значения, представлена у 354 респондентов (307 и 47 человек соответственно), что составляет около 66 % опрошенных. В рамках средних значений у респондентов представлена вся эмоциональная палитра, фиксируемая опросником, у 43,4 % респондентов эмоция гнева занимает средние значения в эмоциональном репертуаре, у 39,6 % на аналогичной позиции в эмоциональном репертуаре «печаль».

В дальнейшем, при развитии исследования в области эмоционального благополучия, можно выделить типичные репертуары эмоциональных переживаний и оценить их связь с диагностируемыми параметрами.

Ниже представлено распределение респондентов в результате диагностики субъективного благополучия личности (табл. 4.6).

Таблица 4.6. Благополучие респондентов по методике Шамионова – Бесковой

Показатель	Благополучие					
	низкое		среднее		высокое	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Эмоциональное благополучие	51	9,50	198	36,87	288	53,63
Экзистенциально-деятельностное благополучие	63	11,73	218	40,60	256	47,67
Эго-благополучие	102	18,99	245	45,62	190	35,38
Гедонистическое благополучие	116	21,60	277	51,58	144	26,82
Социально-нормативное благополучие	35	6,52	175	32,59	327	60,89
Субъективное благополучие	34	6,33	267	49,72	236	43,95

Из представленных данных по шкалам методики большинство респондентов имеет среднее или высокое благополучие. Субъективное благополучие почти у 50 % респондентов характеризуется как среднее, 44 % опрошенных обладают высоким уровнем субъективного благополучия. Если оценивать всех респондентов с позиции наиболее низкого, то преобладает гедонистическое благополучие, с позиции высокого – социально-нормативное благополучие (60,9 %). Более половины опрошенных – 288 человек (45 %) характеризуются как люди с высоким эмоциональным благополучием, около 10 % опрошенных (51 человек) – низкое эмоциональное благополучие.

Результаты опроса по методике «Интегральная удовлетворенность трудом» А. В. Батаршева показали, что значительная доля респондентов (74,3 %, 399 человек) могут быть охарактеризованы наличием высокой удовлетворенности трудовой деятельностью (рис. 4.2).

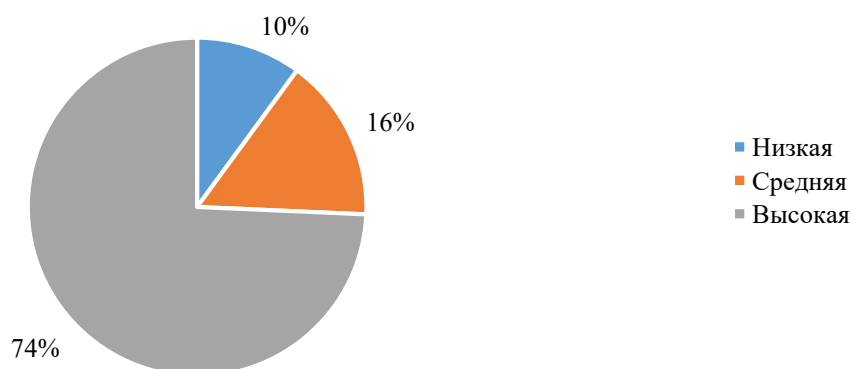


Рис. 4.2. Удовлетворенность респондентов трудовой деятельностью

Всего 10 % опрошенных (54 человека) показали низкую удовлетворенность трудовой деятельностью; 84 человека (16 %) характеризуются средней удовлетворенностью трудом по результатам опроса.

Распределение респондентов по характеристике субъективного счастья представлено на рис. 4.3.

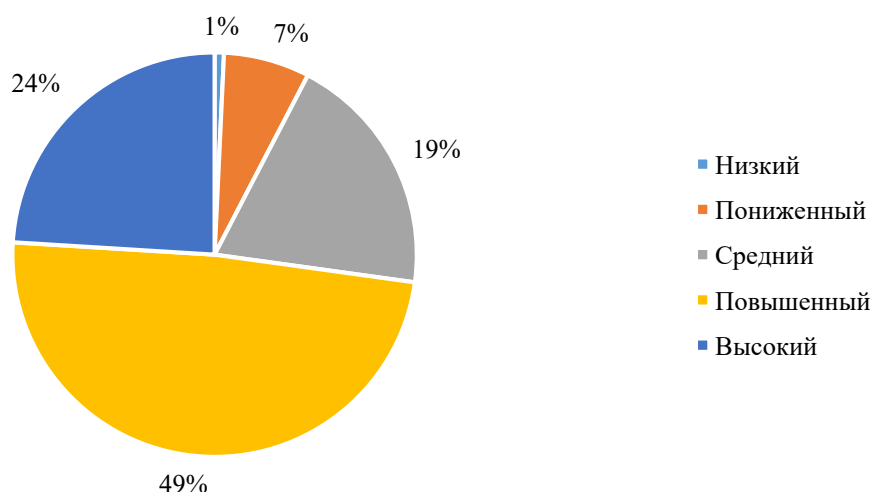


Рис. 4.3. Распределение респондентов по шкале субъективного счастья

Представленные данные свидетельствуют о том, что весомая доля исследуемых имеет ощущение субъективного счастья выше среднего значения: 49 % (262 человека) имеют повышенное значение, почти четверть опрошенных (24 %, 129 человек) — высокое значение. Низкий уровень отмечен всего у четырех респондентов, что составляет около 1 % (0,74 %) опрошенных.

Шкала субъективного счастья измеряет эмоциональное переживание индивидом собственной жизни как целого, отражающее общий уровень психологического благополучия. Понятие счастья за последние годы из абстракции перешло в научную

категорию. Оно стало главным критерием оценки качества жизни людей в разных странах. В комплекс счастья включены социальные и экономические показатели, среди которых: обеспеченность предметами первой необходимости; доступ к инфраструктурным объектам; доступ к экологической продукции питания; возможность рекреации в чистых природных зонах. Оценка счастья осуществляется объективно по конкретным показателям, но субъективная оценка существенно отличается. Она смещает фокус с фактов на восприятие.

Необходимо также описать полученные данные относительно категорий экономической активности респондентов выборки в зависимости толерантности к неопределенности.

Из приведенных данных можно сказать, что всего 19 % опрошенных занятых экономически активных респондентов характеризуются высоким уровнем толерантности к неопределенности или выше среднего (рис. 4.4).

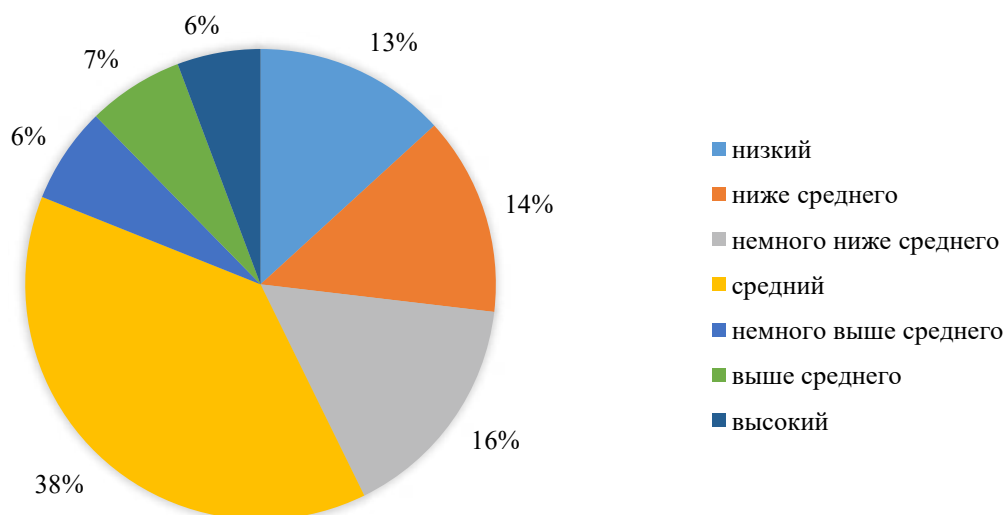


Рис. 4.4. Процентное соотношение респондентов категории экономической активности «занятые» по уровню толерантности к неопределенности

Средний уровень толерантности к неопределенности имеют 38 % респондентов; 43 % респондентов, относящихся к категории «занятые», могут быть охарактеризованы уровнем толерантности к неопределенности ниже среднего.

В табл. 4.7 приведены сводные данные по распределению респондентов относительно выявленного уровня толерантности к неопределенности всех изучаемых категорий экономической активности в выборке.

Таблица 4.7. Распределение респондентов по уровню толерантности к неопределенности, %

Уровень толерантности к неопределенности	Категория экономической активности респондентов		
	Занятые	Безработные	Условно экономически активные
Низкий	13,2	5,5	8,9
Ниже среднего	13,7	6,8	19,0
Немного ниже среднего	15,9	17,8	15,6
Средний	38,3	30,1	40,5
Немного выше среднего	6,6	15,1	9,3
Выше среднего	6,6	13,7	4,6
Высокий	5,7	11,0	2,1

Из представленных в таблице данных можно сделать некоторые выводы:

Наиболее высокий уровень толерантности к неопределенности проявлен у такой категории, как безработные – у них уровень толерантности, отмеченный как высокий, выше среднего, намного выше среднего, почти в два раза чаще проявлен, чем у категории занятых. Это может быть обусловлено тем, что люди уже лишились работы и находятся в ее поиске, негативные риски будущего для них уже менее воспринимаемы. Из трех анализируемых групп большее количество респондентов, показавших низкий уровень толерантности к неопределенности, представлен в категории «занятые». Возможно, это обусловлено вероятностью наступления различных рисков событий, происходящих в социально-экономической обстановке, и может напрямую повлиять на стабильность занятости. Условно экономически активные, с потребностью в работе, которые ищут ее и готовы к ней приступить, – это категория, показавшая максимальное количество респондентов со средним уровнем толерантности. Это может быть связано с тем, что на данный момент у этих людей есть альтернативные способы нивелирования негативных воздействий неопределенности в виде обучения в вузе (стипендия, помощь родителей) и пенсионных выплат.

В табл. 4.8 приведены сводные данные по распределению респондентов относительно выявленного уровня эмоционального благополучия всех представленных категорий экономической активности в выборке.

Таблица 4.8. Распределение респондентов по эмоциональному благополучию, %

Эмоциональное благополучие	Категория экономической активности респондентов		
	Занятые	Безработные	Условно экономически активные
Низкое	6,61	12,33	11,39
Среднее	31,28	36,99	42,19
Высокое	62,11	50,68	46,41

На рис. 4.5 представлено процентное соотношение респондентов анализируемых категорий экономической активности в зависимости от выявленного уровня эмоционального благополучия.

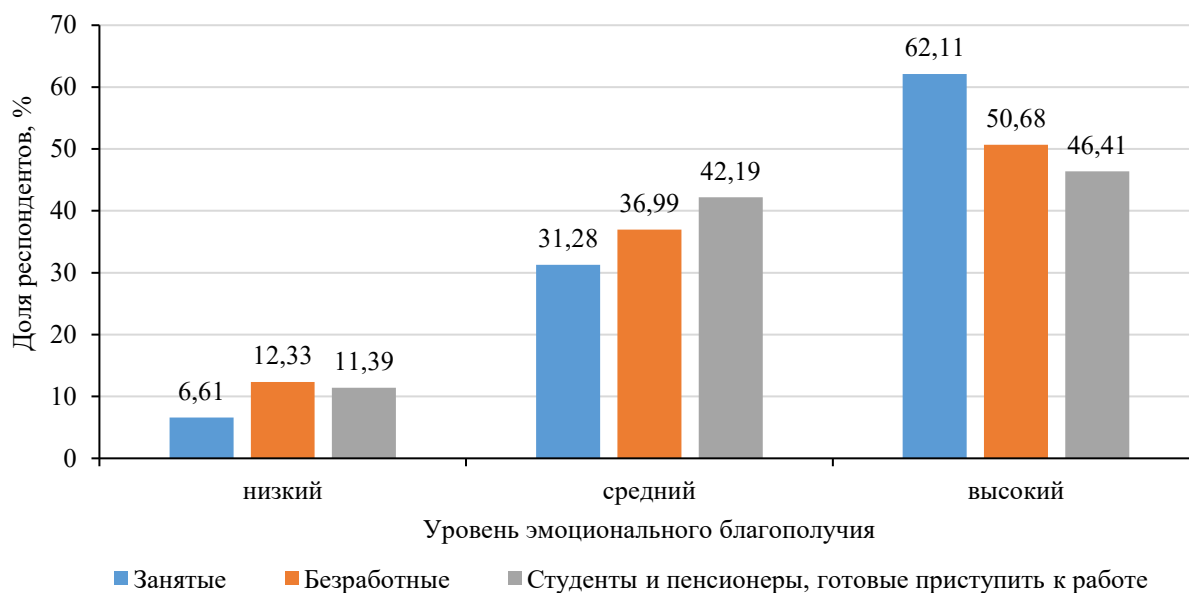


Рис. 4.5. Процентное соотношение респондентов по категориям экономической активности в зависимости от диагностируемого уровня эмоционального благополучия

Результаты по методике диагностики субъективного благополучия, а именно по шкале «эмоциональное благополучие», показали, что у большинства испытуемых в общей совокупности выборки преобладает высокое эмоциональное благополучие. По интегративной шкале испытуемые набрали от 1 до 5 баллов. При этом порядка у 9,5 % испытуемых выражено низкое эмоциональное благополучие, у 36,9 % респондентов – средний уровень, 53,6 % имеют по результатам исследования высокое эмоциональное благополучие. Полученные данные говорят о том, что из трех выделенных нами по критерию экономической активности подгрупп респондентов нельзя назвать какую-то подгруппу исключительно эмоционально неблагополучной. Однако на благополучие влияет множество субъективных параметров, поэтому следует оценить корреляцию шкал проводимого исследования.

Проверим распределение значений по шкалам по критерию Колмогорова – Смирнова для обоснования выбора непараметрических критериев (табл. 4.9).

Таблица 4.9. Проверка распределения значений по шкалам исследования для определения критериев анализа

Шкала	Параметры нормального распределения		Наибольшие экстремальные расхождения			Z Колмогорова – Смирнова	Асимптотическое значение
	среднее	среднеквадратического отклонения	абсолютная	положительные	отрицательные		
Толерантность к неопределенности	23,17	11,997	0,124	0,124	–0,103	0,124	,000 ^c
Интолерантность к неопределенности	22,17	11,091	0,117	0,117	–0,101	0,117	,000 ^c
Шкала Ак	29,01	11,561	0,075	0,075	–0,043	0,075	,000 ^c
Шкала Бо	20,08	7,649	0,076	0,076	–0,036	0,076	,000 ^c
Шкала То	31,39	6,665	0,101	0,052	–0,101	0,101	,000 ^c
Шкала Ра	23,86	9,151	0,062	0,057	–0,062	0,062	,000 ^c
Шкала Сп	23,66	8,441	0,040	0,040	–0,035	0,040	,041 ^c
Шкала Ус	18,65	8,854	0,081	0,081	–0,036	0,081	,000 ^c
Шкала Уд	22,50	4,765	0,069	0,035	–0,069	0,069	,000 ^c
Шкала По	3,63	0,749	0,099	0,047	–0,099	0,099	,000 ^c
Радость	3,54	0,714	0,066	0,040	–0,066	0,066	,000 ^c
Гнев	3,36	0,774	0,072	0,056	–0,072	0,072	,000 ^c
Страх	3,17	0,759	0,077	0,068	–0,077	0,077	,000 ^c
Печаль	3,78	0,688	0,130	0,066	–0,130	0,130	,000 ^c
Интегральная удовлетворенность трудом	17,48	3,110	0,036	0,026	–0,036	0,036	,113 ^c
Эмоциональное благополучие	19,16	4,796	0,104	0,042	–0,104	0,104	,000 ^c

По результатам расчетов Z-критерий Колмогорова – Смирнова значим в том случае и подтверждает нормальность распределения, если его асимптотическое значение превышает 0,05. Из представленных в табл. 4.9 данных мы можем утверждать, что только распределение полученных значений по шкале «интегральная удовлетворенность трудом» соответствует параметрам нормального распределения. Поскольку по большинству шкал распределение отличается от нормального, следует использовать непараметрические методы статистического анализа.

Таким образом, для сравнительного анализа обосновано использование непараметрического H-критерия Крускала – Уоллиса, для корреляционного анализа – коэффициента ранговой корреляции Спирмена.

4.3. Результаты корреляционного и сравнительного анализа¹

Проведем корреляционный и сравнительный анализ данных, чтобы определить, каким образом эмоциональное благополучие экономически активного человека в условиях неопределенности связано с параметрами толерантности к неопределенности, доминирующим психическим состоянием человека, репертуаром эмоциональности человека (радость, страх, гнев, печаль), индивидуальной удовлетворенностью трудом, субъективным ощущением счастья и другими частными параметрами субъективного благополучия и т. д.

Основанием разделения выборки на группы по критерию толерантности к неопределенности является распределение, полученное на основании методики толерантности к неопределенности С. Баднера. Далее для подтверждения первой выдвигаемой нами гипотезы необходимо оценить, как выражены показатели благополучия в группах респондентов с высокой, средней, низкой толерантностью к неопределенности (табл. 4.10).

Таблица 4.10. Выраженность показателя эмоционального благополучия в группах респондентов с различным уровнем толерантности к неопределенности

Уровень толерантности к неопределенности	Эмоциональное благополучие						Общий итог
	высокое		низкое		среднее		
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	
Высокий	15	2,79	4	0,74	7	1,30	26
Выше среднего	14	2,61	4	0,74	18	3,35	36
Немного выше среднего	23	4,28	6	1,12	19	3,54	48
Средний	112	20,86	21	3,91	72	13,41	205
Немного ниже среднего	52	9,68	4	0,74	30	5,59	86
Ниже среднего	40	7,45	8	1,49	33	6,15	81
Низкий	32	5,96	4	0,74	19	3,54	55
Итого	288	–	51	–	198	–	537

Анализируя распределение параметра эмоциональное благополучие респондентов в зависимости от выраженности толерантности к неопределенности, можно утверждать, что около 10 % респондентов имеют сопряженность высокого/выше среднего/немного выше среднего уровня толерантности с высоким эмоциональным благополучием. Около 2,5 % респондентов характеризуются низким эмоциональным благополучием, но при этом имеют уровень толерантности к неопределенности выше среднего и высокий. 23 % (124 человека) респондентов характеризуются высоким уровнем эмоционального благополучия, но при

¹ Подготовлено канд. экон. наук М. И. Плutowой.

этом уровень их толерантности к неопределенности может быть отмечен как низкий и ниже среднего. Около 21 % (112 респондентов) имеют средние значения толерантности и высокое эмоциональное благополучие. В целом распределение данных в таблице говорит о том, что около 50 % респондентов с высокой и средней эмоциональной благополучностью обладают толерантностью к неопределенности среднего и выше среднего уровня.

В табл. 4.11 представлена выраженность показателя субъективного счастья в группах респондентов с различным уровнем толерантности к неопределенности. Порядка 14,5 % (78 человек) респондентов имеют высокий и повышенный уровень субъективного счастья, при этом их можно охарактеризовать как людей с высокой или выше среднего толерантностью к неопределенности.

Таблица 4.11. Выраженность показателя субъективного счастья в группах респондентов с различным уровнем толерантности к неопределенности

Уровень толерантности к неопределенности	Уровень субъективного счастья										Общий итог
	высокий		повышенный		средний		пониженный		низкий		
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	
Высокий	3	0,56	16	2,98	5	0,93	2	0,37	—	—	26
Выше среднего	4	0,74	19	3,54	9	1,68	4	0,74	—	—	36
Немного выше среднего	10	1,86	26	4,84	10	1,86	1	0,19	1	0,19	48
Средний	52	9,68	100	18,62	37	6,89	14	2,61	2	0,37	205
Немного ниже среднего	24	4,47	41	7,64	14	2,61	6	1,12	1	0,19	86
Ниже среднего	23	4,28	34	6,33	17	3,17	7	1,30	—	—	81
Низкий	13	2,42	26	4,84	13	2,42	3	0,56	—	—	55
Итого	129	—	262	—	105	—	37	—	4	—	537

Средний уровень толерантности при повышенных или высоких значениях показателя субъективного счастья выявлен у 28 % респондентов; 3,17% респондентов характеризуются низким/пониженным уровнем субъективного счастья и толерантностью к неопределенности ниже среднего. Часть испытуемых (29,98 %) можно охарактеризовать с позиций высокого и повышенного уровня субъективного счастья, но при этом толерантность к неопределенности у данных людей низкая или ниже среднего.

По общему распределению данных можно сделать вывод, что большинство респондентов с высоким/повышенным/средним уровнем субъективного счастья обладают толерантностью к неопределенности в диапазоне от средних значений до высоких.

Для того чтобы отметить, насколько выражен радостный эмоциональный репертуар испытуемых с различным уровнем толерантности к неопределенности, представим перекрестное распределение данных (табл. 4.12).

Таблица 4.12. Выраженность показателя радостного эмоционального репертуара в группах респондентов с различным уровнем толерантности к неопределенности

Уровень толерантности к неопределенности	Радость										Общий итог
	высокие		повы- шенные		средние		пони- женные		низкие		
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	
Высокий	1	0,19	17	3,17	7	1,30	1	0,19	–	–	26
Выше среднего	4	0,74	15	2,79	15	2,79	1	0,19	1	0,19	36
Немного выше среднего	2	0,37	26	4,84	17	3,17	3	0,56	–	–	48
Средний	17	3,17	113	21,04	68	12,66	6	1,12	1	0,19	205
Немного ниже среднего	10	1,86	49	9,12	22	4,10	5	0,93	–	–	86
Ниже среднего	10	1,86	47	8,75	21	3,91	3	0,56	–	–	81
Низкий	3	0,56	40	7,45	11	2,05	1	0,19	–	–	55

Распределение данных свидетельствует о том, что преимущественная доля респондентов (56,2 %) имеет среднюю и выше среднего толерантность к неопределенности, при этом имеет высокие/повышенные и средние значения радости в эмоциональном репертуаре. 36,3 % опрошенных имеют высокую и повышенную представленность радости в индивидуальной эмоциональной палитре при этом выше среднего толерантность к неопределенности.

В табл. 4.13 представлено перекрестное распределение респондентов в зависимости от уровня толерантности и активного/пассивного отношения к жизни.

Таблица 4.13. Выраженность показателя активно-пассивного отношения к жизненной ситуации в группах респондентов с различным уровнем толерантности к неопределенности

Уровень толерантности к неопределенности	Активное/пассивное отношение к жизненной ситуации				Общий итог
	Высокое значение		Низкое значение		
	Чел.	%	Чел.	%	
Высокий	20	3,72	6	1,12	26
Выше среднего	22	4,10	14	2,61	36
Немного выше среднего	30	5,59	18	3,35	48
Средний	131	24,39	74	13,78	205
Немного ниже среднего	60	11,17	26	4,84	86
Ниже среднего	66	12,29	15	2,79	81
Низкий	42	7,82	13	2,42	55
Итого	371	–	166	–	537

В частности, 37,8 % опрошенных характеризуются активным отношением к жизненной ситуации при этом их уровень толерантности определен в диапазоне от среднего до высокого значения. Активное/пассивное отношение к жизненной ситуации совпадает с положительным/отрицательным образом себя (шкалы одной методики, высокий уровень корреляции), поэтому мы также можем предполагать, что люди с положительным образом себя могут быть охарактеризованы с позиций средней и высокой толерантности к неопределенности.

Резюмируя представленный анализ, мы можем предполагать, что люди, имеющие толерантностью к неопределенности в диапазоне от среднего до высокого уровня, характеризуются активным отношением к жизненной ситуации, положительным образом себя, радостным эмоциональным репертуаром, счастьем и эмоциональным благополучием.

При проведении корреляционного анализа использовался коэффициент корреляции Спирмена для непараметрических данных.

Обнаруженные достоверные связи с помощью коэффициента корреляции Спирмена между исследуемыми параметрами представим по группам экономической активности, выделенным в выборке.

При использовании коэффициента ранговой корреляции условно оценивают тесноту связи между различными признаками, при этом если значения коэффициента меньше 0,3, то прослеживается слабая теснота связи; более 0,3, но менее 0,7 – умеренная теснота связи, значения свыше 0,7 до 0,9 – высокая теснота связи, значения более 0,9 характеризуют весьма высокую тесноту корреляции между показателями.

По шкалам «толерантность к неопределенности» и «интолерантность к неопределенности» у всех трех групп выборочной совокупности не прослеживается значимой корреляционной тесноты связи с остальными шкалами диагностических методик, используемых в исследовании.

Из данных корреляций, представленных в табл. 4.14, можно заключить, что эмоциональное благополучие занятых экономически активных людей находится в умеренной корреляционной связи (0,530) с уровнем активного/пассивного отношения к жизненной ситуации, который характеризует степень активности отношения человека к жизненной ситуации. Интегральная удовлетворенность трудом значима, но показатель корреляции близок к слабой тесноте связи между измеряемыми параметрами (0,349).

Таблица 4.14. Корреляции между толерантностью к неопределенности, эмоциональным благополучием и другими параметрами в группе занятых

Шкала	Толерантность к неопределенности	Интолерантность к неопределенности	Эмоциональное благополучие
Шкала Ак	–0,186	0,095	0,530
Шкала Бо	0,191	–0,102	–0,526
Шкала То	0,186	0,115	–0,315
Шкала Ра	0,227	0,069	–0,341
Шкала Сп	0,191	0,087	–0,323
Шкала Ус	0,161	0,081	–0,272
Шкала Уд	0,212	0,114	–0,370
Шкала По	0,098	0,082	–0,172
Радость	–0,119	0,088	0,509
Гнев	0,226	0,071	–0,362
Страх	0,278	0,009	–0,342
Печаль	0,146	0,064	–0,650
Интегральная удовлетворенность трудом	–0,003	0,098	0,349
Экзистенциально-деятельностное благополучие	0,016	0,119	<i>0,848</i>
Эго-благополучие	–0,060	0,135	<i>0,761</i>
Гедонистическое благополучие	–0,066	0,093	<i>0,563</i>
Социально-нормативное благополучие	–0,011	0,029	<i>0,769</i>
Субъективное благополучие	–0,046	0,106	<i>0,908</i>
Шкала субъективного счастья	–0,089	0,004	0,772

Для изучаемой категории экономической активности «безработные» умеренная корреляционная связь эмоционального благополучия также представлена по шкалам активности отношения к жизненной ситуации, преобладающей эмоции радости в репертуаре эмоциональности человека, интегральной удовлетворенности трудом и уровнем субъективного счастья человека (табл. 4.15).

Таблица 4.15. Корреляции между толерантностью к неопределенности, эмоциональным благополучием и другими параметрами в группе безработных

Шкала	Толерантность к неопределенности	Интолерантность к неопределенности	Эмоциональное благополучие
Шкала Ак	–0,067	0,164	0,431
Шкала Бо	0,192	–0,212	–0,502
Шкала То	0,141	0,067	–0,356
Шкала Ра	0,155	0,084	–0,409
Шкала Сп	0,168	0,051	–0,420
Шкала Ус	0,118	–0,028	–0,533
Шкала Уд	0,150	0,008	–0,476
Шкала По	0,146	0,112	–0,123

Окончание табл. 4.15

Шкала	Толерантность к неопределенности	Интолерантность к неопределенности	Эмоциональное благополучие
Радость	–0,119	0,107	0,435
Гнев	0,011	0,049	–0,461
Страх	0,177	0,053	–0,175
Печаль	0,143	–0,074	–0,603
Интегральная удовлетворенность трудом	–0,195	0,190	0,558
Экзистенциально-деятельностное благополучие	–0,060	0,206	0,856
Эго-благополучие	–0,101	0,204	0,770
Гедонистическое благополучие	–0,078	0,054	0,593
Социально-нормативное благополучие	–0,103	0,223	0,685
Субъективное благополучие	–0,109	0,219	0,907
Шкала субъективного счастья	–0,121	0,214	0,645

Для исследуемой категории условно экономически активных присущи аналогичные корреляционные тенденции, что и для остальных категорий (таблица 4.16).

Таблица 4.16. Корреляции между толерантностью к неопределенности, эмоциональным благополучием и другими параметрами в группе условно экономически активных

Шкала	Толерантность к неопределенности	Интолерантность к неопределенности	Эмоциональное благополучие
Шкала Ак	–0,180	0,026	0,358
Шкала Бо	0,127	–0,065	–0,548
Шкала То	0,204	0,108	–0,420
Шкала Ра	0,125	0,064	–0,395
Шкала Сп	0,049	0,024	–0,380
Шкала Ус	0,058	0,088	–0,318
Шкала Уд	0,096	0,101	–0,325
Шкала По	0,068	0,062	–0,091
Радость	–0,072	0,047	0,583
Гнев	0,098	0,184	–0,206
Страх	0,237	–0,037	–0,114
Печаль	0,146	0,003	–0,609
Интегральная удовлетворенность трудом	–0,149	0,005	0,416
Экзистенциально-деятельностное благополучие	–0,147	0,037	0,819
Эго-благополучие	–0,138	0,098	0,727
Гедонистическое благополучие	–0,109	–0,029	0,399
Социально-нормативное благополучие	–0,128	0,059	0,648
Субъективное благополучие	–0,161	0,051	0,891
Шкала субъективного счастья	–0,001	0,033	0,733

Тем самым можно сделать вывод, что связь эмоционального благополучия с параметрами активности отношения к жизненной ситуации, превалирующей эмоцией

радости в репертуаре эмоциональности человека, интегральной удовлетворенностью трудом и уровнем субъективного счастья человека не зависит от статуса экономической активности и колеблется исключительно в пределах умеренной тесноты связей.

Уровни толерантности неопределенности и интолерантности неопределенности с исследуемыми диагностическими критериями вне зависимости от параметра экономической активности человека находятся в слабой тесноте связей, т. е. практически не влияют друг на друга, а в большинстве случаев наблюдается также незначительная отрицательная корреляция (табл. 4.17).

Таблица 4.17. Корреляции между толерантностью к неопределенности и эмоциональным благополучием различных категорий экономически активных респондентов

Шкала	Эмоциональное благополучие		
	Занятые	Безработные	Условно экономически активные
Толерантность к неопределенности	–0,073	–0,124	–0,127
Интолерантность к неопределенности	0,082	0,258	0,042

Таким образом, нельзя утверждать, что эмоциональное благополучие экономически активного человека положительно связано с уровнем толерантности к неопределенности и отрицательно связано с уровнем интолерантности к неопределенности. Эта гипотеза не подтверждается, так как результаты анализа говорят о том, что у толерантности/интолерантности к неопределенности нет значимой корреляционной связи с уровнем эмоционального благополучия, которая позволила бы говорить о положительности или отрицательности воздействия.

Для проверки гипотез о том, что удовлетворенность трудом экономически активного человека способствует эмоциональному благополучию человека, и о том, что статус занятости способствует субъективному счастью и эмоциональному благополучию экономически активного человека, был использован *H*-критерий Крускала – Уоллиса как наиболее устойчивый при анализе данных ненормального распределения по большинству шкал и вне зависимости от объема выборки. Критерий Крускала – Уоллиса представляет собой обобщение *U*-критерия Манна – Уитни. Этот критерий является непараметрическим аналогом однофакторного дисперсионного анализа и обнаруживает различия в положении распределения. Этот критерий предполагает, что *k* генеральных совокупностей, из которых взяты выборки, априори не упорядочены.

Расчет сравнительного анализа зависимости и взаимного влияния исследуемых параметров проводился в редакторе данных IBM SPSS Statistics.

При осуществлении расчетов для подтверждения зависимости критериев были определены значения *H*-критерия, асимптотическое значение которого должно быть менее 0,05 для подтверждения достоверности взаимозависимости.

Из приведенных в табл. 4.18 данных мы можем наблюдать, что по единственной паре анализируемых нами критериев толерантность к неопределенности не имеет влияния и значимости для изменения уровня эмоционального благополучия человека.

Таблица 4.18. Сравнительный анализ зависимости критериев

Критерий		<i>H</i> -критерий Крускала – Уоллиса	Асимптотическое значение
Интегральная удовлетворенность трудом	Эмоциональное благополучие	78,356	0,000
Статус ЭА	Уровень субъективного счастья	20,623	0,000
Статус ЭА	Эмоциональное благополучие	14,174	0,001
Толерантность к неопределенности	Эмоциональное благополучие	10,173	0,118

Статус экономической активности человека влияет на его уровень субъективного счастья и эмоциональное благополучие. Интегральная удовлетворенность трудом человека также оказывает значительное влияние на эмоциональное благополучие человека.

Сравним средние значения полученных результатов по всем шкалам диагностических методик исследования в зависимости от категории экономической активности (табл. 4.19).

Таблица 4.19. Средние значения результатов исследования по группам экономической активности респондентов

Шкала	Занятые	Безработные	Условно экономически активные
Толерантность к неопределенности	29,02	31,95	28,95
Интолерантность к неопределенности	27,67	27,60	28,31
Шкала Ак	33,98	30,73	28,90
Шкала Бо	21,66	25,32	25,67
Шкала То	20,41	22,71	24,68
Шкала Ра	22,64	23,62	26,76
Шкала Сп	20,52	23,21	25,71
Шкала Ус	19,75	22,77	24,30
Шкала Уд	26,00	29,11	31,85
Шкала По	17,98	19,10	22,41
Радость	32,46	30,34	30,68
Гнев	22,19	25,47	24,51
Страх	22,93	24,23	24,65

Окончание табл. 4.19

Шкала	Занятые	Безработные	Условно экономически активные
Печаль	16,39	21,07	20,06
Интегральная удовлетворенность трудом	23,92	20,33	21,81
Эмоциональное благополучие	3,75	3,57	3,53
Экзистенциально-деятельностное благополучие	3,68	3,50	3,42
Эго-благополучие	3,50	3,23	3,27
Гедонистическое благополучие	3,40	2,97	3,01
Социально-нормативное благополучие	3,84	3,63	3,76
Субъективное благополучие	18,16	16,90	16,99
Шкала субъективного счастья	20,19	18,77	18,30

Далее на рисунках визуализируем отраженные в табл. 4.19 закономерности средних величин по шкалам применяемых в исследовании диагностических методик в зависимости от категории экономической активности респондентов.

Большее среднее значение по уровню толерантности к неопределенности имеет категория «безработные», что может объясняться различными обстоятельствами (рис. 4.6).

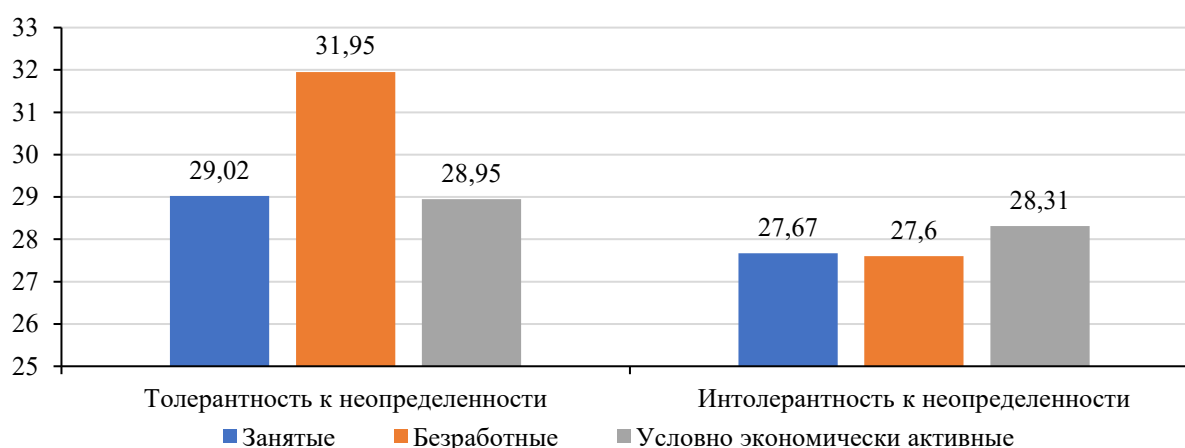


Рис. 4.6. Различия средних значений уровня толерантности/интолерантности к неопределенности по категориям экономической активности респондентов

Потеря и поиск новой работы – это стресс, и, возможно, столкнувшись с такой жизненной трудностью, человек сформировал или повысил уровень своей толерантности к неопределенности. Он понимает, что от происшествий негативного характера он не застрахован, и тем самым преодоление трудностей повышает его толерантность. Более высокий уровень интолерантности к неопределенности проявлен в средних значениях у студентов и безработных, стремящихся найти работу, это связано со стремлением к ясности и контролю, дискомфорт в случае неопределенности такие люди испытывают острее.

Средние значения по шкалам диагностики устойчивых (доминирующих) состояний представлены на рисунке (рис. 4.7). По шкале Ак (активное/пассивное отношение к жизненной ситуации), которая характеризует степень активности отношения к жизненной ситуации, наибольшее количество средних баллов представлено у категории занятых, наименьшее – у студентов и пенсионеров, желающих работать. Вероятно, данное разделение можно объяснить тем, что у студентов и пенсионеров есть статус, отличный от занятости, который позволяет проявлять им меньшую жизненную активность.

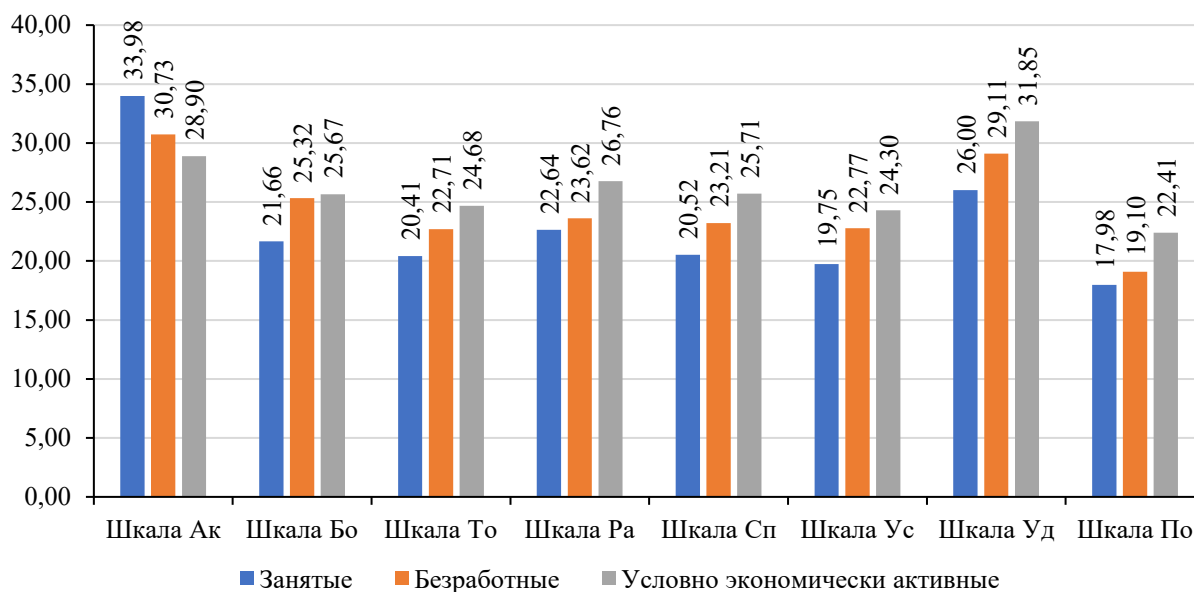


Рис. 4.7. Различия средних значений шкал диагностики доминирующего психического состояния по категориям экономической активности респондентов

Шкала Бо (бодрость/уныние): наибольшие средние значения представлены у категорий респондентов, не имеющих трудовых отношений. У респондентов, отметивших большее количество баллов по данной шкале, отмечается повышение эмоционального фона, бодрость, расширение интересов и ожидание позитивных событий в будущем при выраженном желании действовать.

Шкала То (тонус высокий/низкий) показывает субъективное ощущение силы энергии и имеет большое значение для точного определения психического состояния человека. Наибольшие средние значения представлены у категорий респондентов, не имеющих трудовых отношений. Энергетические характеристики вне зависимости от психического состояния являются важнейшими измерителями; важно и необходимо оценивать уровень тонуса для прогноза развития состояния человека. При этом с позиции работоспособности здесь имеется в виду не только та, которая проявляется в профессиональной деятельности, но и в других видах деятельности и поведения.

Шкала Ра (раскованность/напряженность) – шкала степени напряжения, в данном случае имеется в виду преимущественно эмоциональная напряженность либо, возможно, операционная напряженность, которая возникает в процессе деятельности и является следствием сложности деятельности. Кроме того, по этой шкале можно оценивать деловую напряженность, которая является интеграцией интенсивности различных видов деятельности и поведения при этом; возрастание операционной или деловой напряженности может приводить к повышению эмоциональной напряженности. Наибольшие средние значения по данной шкале представлены у категорий респондентов, не имеющих трудовых отношений.

Шкала Сп (спокойствие/тревога). Переживание тревоги имеет значение для ряда различных явлений в жизни человека. Тревога усиливает эмоциональные раздражители различной силы, в том числе незначительные, увеличивая интенсивность отрицательных эмоций и преувеличивая их негативное влияние на поведение, деятельность и сознание человека. Данная шкала измеряет уровень генерализованной тревоги, людям с высокими значениями по данной шкале в наибольшей степени характерны длительные, долго не затухающие эмоциональные переживания. Наибольшие средние значения представлены у категорий респондентов, не имеющих трудовых отношений.

Шкала Ус (устойчивость/неустойчивость эмоционального тона). По данной шкале можно оценивать преобладание положительного эмоционального тона и спокойное протекание эмоциональных процессов либо сниженную эмоциональную устойчивость, эмоциональное возбуждение раздражительность и негативный эмоциональный тон. Наибольшие средние значения представлены у категорий респондентов, не имеющих трудовых отношений.

Шкала Уд (удовлетворенность/неудовлетворенность жизнью в целом). Эта шкала может характеризовать удовлетворенность жизнью в целом, ее ходом, самореализацией, тем, как идет жизнь. Человек ощущает либо не ощущает способность брать на себя ответственность и возможность делать свой выбор. Индивид готов преодолевать трудности в реализации своих потребностей, при этом наблюдается достаточно высокая оценка личностной успешности. Наибольшие средние значения по данной шкале также представлены у категорий респондентов, не имеющих трудовых отношений.

Шкала По (положительный/отрицательный образ самого себя). Данная шкала является вспомогательной в данной методике, при этом она позволяет определить критичность самооценки и адекватность самооценивания. Как и в большинстве предыдущих шкал, наибольшие средние значения по данной шкале представлены у

категории респондентов, которые не имеют трудовых отношений, т. е. безработных, студентов и пенсионеров, желающих найти работу.

Представленные данные свидетельствуют о предпочтительно радостном эмоциональном репертуаре респондентов, что может выражаться в жизнерадостности, оптимистичности и тем самым способствовать более легкому психологическому восприятию невзгод неопределенности (рис. 4.8).

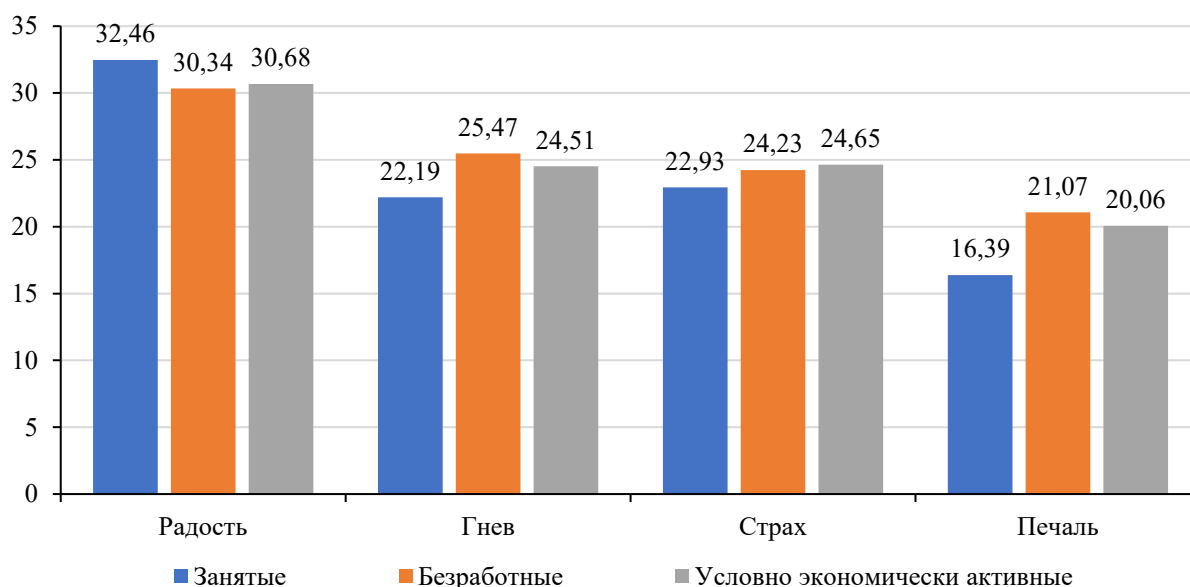


Рис. 4.8. Различия средних значений шкал доминирующего эмоционального состояния по категориям экономической активности респондентов

Гнев и печаль как доминирующие эмоции согласно средним значениям чаще представлены у безработных. Возможно, это связано с временным статусом экономической активности человека, так как он находится в достаточно активном поиске работы, но по разным причинам ситуация трудоустройства откладывается.

Страх как доминирующая эмоция согласно средним значениям чаще представлена у студентов и пенсионеров, желающих найти работу. Возможно, это связано с боязнью студентов неуспешности в будущей жизни и трудовой деятельности, а у пенсионеров – с невозможностью получения дополнительной материальной поддержки или удовлетворения других потребностей личности за счет трудовой деятельности.

В целом по данным, представленным на рис. 4.9, можно говорить о приблизительно равном или с незначительными отклонениями выборе всех категорий экономической активности респондентов по критериям эмоционального, экзистенциально-деятельностного, эго, гедонистического и социально-нормативного благополучия.

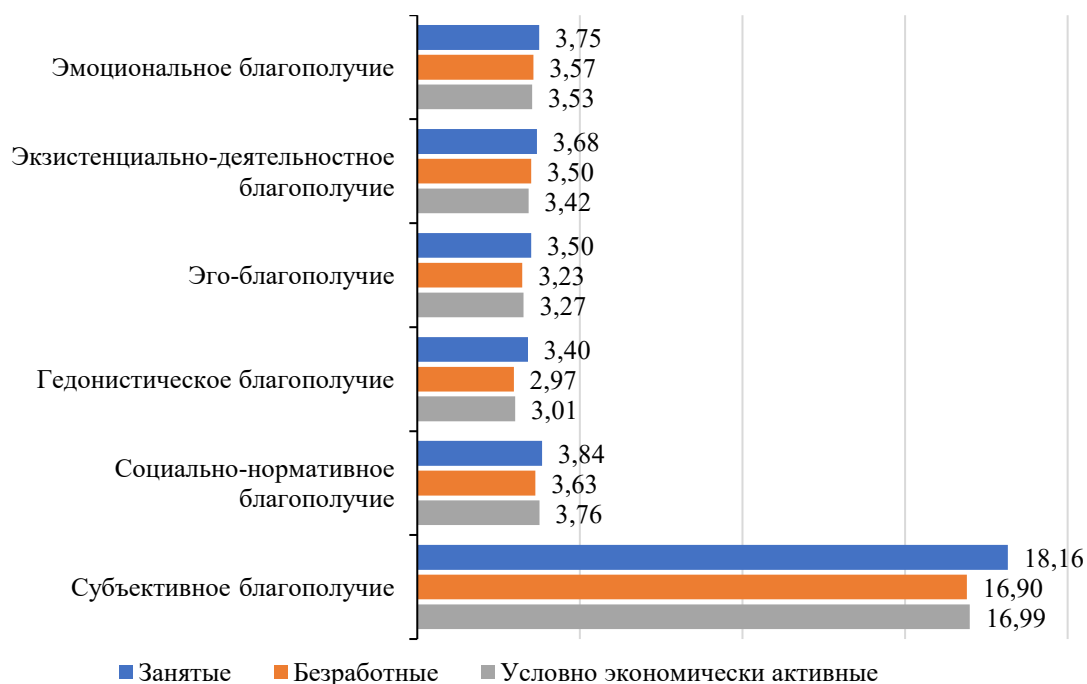


Рис. 4.9. Различия средних значений шкал субъективного благополучия по категориям экономической активности респондентов

Однако распределение средних значений по уровню субъективного благополучия у занятых респондентов превышает остальные группы. Это может свидетельствовать о том, что все-таки экономический труд, трудовые отношения и экономическая занятость играют достаточно значимую роль в формировании общего субъективного благополучия человека.

Интегральная удовлетворенность трудом позволяет определить благополучие или неблагополучие личности в трудовом коллективе, профессиональной деятельности, при этом включает оценку интереса к выполняемой работе, удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, а также уровень притязаний в профессиональной деятельности. Поскольку данный аспект наиболее сильно проявлен у категории занятых, так как именно они находятся в текущем времени в трудовых отношениях, то логично, что среднее значение по данной шкале у данной группы респондентов выше, чем у остальных (рис. 4.10).

Шкала субъективного счастья говорит о том, что эмоциональные переживания индивидом собственной жизни как целого отражают общий уровень его психологического благополучия. Данные, полученные по этой шкале, на наш взгляд, имеют отождествление со шкалой субъективного благополучия. Поскольку наибольшие средние значения по данному критерию наблюдаются у категории занятых, то можно предположить, что участие в трудовых отношениях способствует формированию целостного субъективного счастья человека.

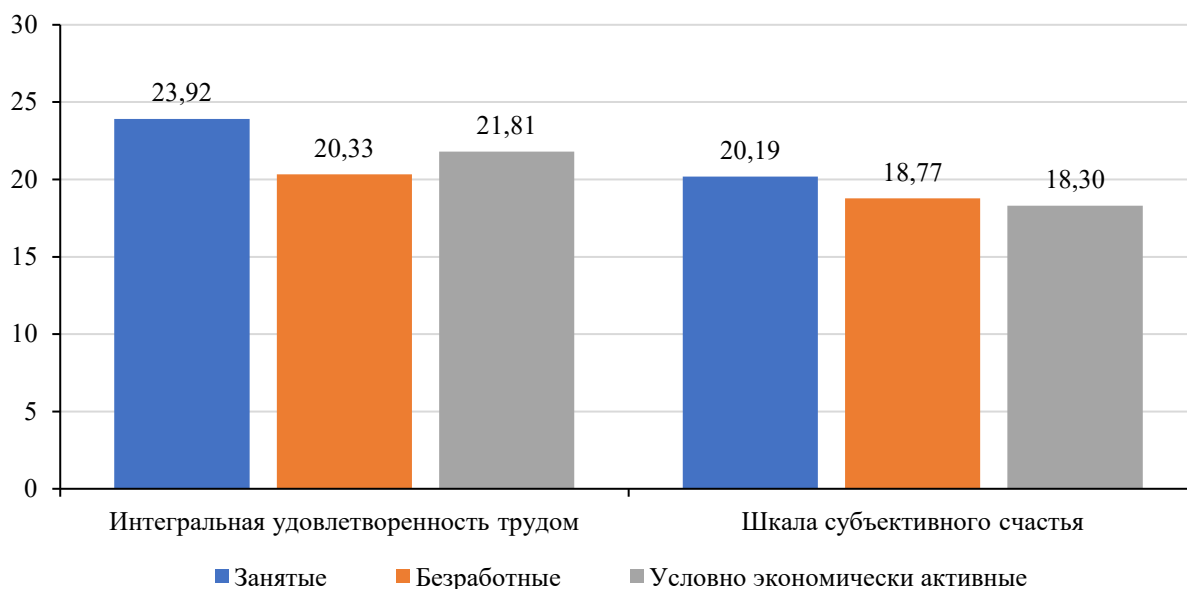


Рис. 4.10. Различия средних значений интегральной удовлетворенности трудом и субъективного счастья по категориям экономической активности респондентов

Резюмируя вышеизложенное, можно сделать ряд выводов относительно эмоционального благополучия экономически активного человека в условиях неопределенности.

1. Эмоциональное благополучие как комплексная интегративная характеристика личности непременно включает в себя успешность, в том числе в профессиональной сфере. Успешность рассматривается в рамках системного, личностного и других подходов, однако результаты нашего исследования доказали, что экономически активные респонденты из категории занятых обладают более высоким уровнем эмоционального благополучия, чем безработные или условно экономически активные, т. е. студенты очной формы обучения и пенсионеры, которые могут не работать (экономический статус позволяет им это, но они находятся в поисках работы).

2. Полученные в результате анализа данные говорят о том, что из трех выделенных по критерию экономической активности подгрупп респондентов нельзя однозначно назвать подгруппу исключительно эмоционально неблагополучную, т. е. трудовая деятельность может быть компенсирована другими формами занятости: например, безработный – поиск работы, студент очной формы – обучение в вузе, пенсионер – выполнение каких-либо бытовых, хозяйственных или общественных работ.

3. Интегративным показателем, отражающим благополучие или неблагополучие личности в рабочем коллективе, выступает удовлетворенность трудом. Интегральная удовлетворенность трудом оказывает значительное влияние на благополучие личности,

т. е. чем выше субъективная удовлетворенность трудом человека, тем выше уровень его эмоционального благополучия.

4. Статус экономической активности человека способствует не только эмоциональному благополучию, но и ощущению субъективного счастья, корреляция в данном случае прямая.

5. Толерантность к неопределенности – это индивидуальный уровень, при котором человек испытывает дискомфорт от ситуаций, которые воспринимает как неструктурированные, неясные или непредсказуемые. Кроме того, это способность к поиску способов решения или нивелирования негативных последствий, проблем с учетом изменчивости и противоречивости обстоятельств. Людьми с высоким уровнем толерантности к неопределенности будущее воспринимается как возможность получить новый опыт, возможность развиваться, расти и делать выбор. Результаты нашего исследования показали, что индивидуальный уровень толерантности к неопределенности и интолерантности к неопределенности не имеют влиятельного значения на эмоциональное благополучие человека.

6. Категория экономической активности человека (занятый, безработный, условно занятый) характеризуется удовлетворенностью трудом и эмоциональным благополучием.

Приведенные эмпирические данные говорят о том, что эмоциональное благополучие является наиболее значимым для экономической активности человека, чем уровень толерантности к неопределенности.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что полученные результаты позволяют расширить знания по проблеме благополучия человека в условиях неопределенности с учетом критерия экономической активности и могут составлять теоретико-методологическую основу дальнейших исследований в анализируемой области эмоционального благополучия.

Практическая значимость данного исследования выражается в возможности применения полученных результатов в работе специалистов центра занятости населения для консультативного сопровождения безработных в отношении поиска работы и ориентации на рынке труда.

Список источников

1. Андреева, Г. М. Социальная психология и социальные изменения / Г. М. Андреева // Психологический журнал. – 2005. – Т. 26, № 5. – С. 5–15.

2. Бескова, Т. В. Соотношение психологического благополучия с нравственностью и религиозностью личности / Т. В. Бескова // Вестник Московского государственного областного университета. – 2015. – № 4. – С. 1–9.
3. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – Санкт-Петербург : Питер, 2005. – 336 с. – ISBN 5-469-00289-6.
4. Гусев, А. И. Толерантность к неопределенности как составляющая личностного потенциала / А. И. Гусев // Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д. А. Леонтьева. – Москва : Смысл, 2011. – С. 300–329.
5. Данилова, О. Ю. Психологические условия формирования эмоционального благополучия личности : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук : специальность 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» / Данилова Оксана Юрьевна. – Новосибирск, 2007. – 23 с.
6. Донцов, А. И. Объективное и субъективное благополучие: два подхода к исследуемой проблеме / А. И. Донцов, Е. Б. Перелыгина, А. М. Рикель // Вопросы психологии. – 2016. – № 5. – С. 1–14.
7. Зотова, О. Ю. Психологическое благополучие личности : монография / О. Ю. Зотова. – Екатеринбург : Гуманитарный университет, 2017. – 312 с.
8. Карапетян, Л. В. Эмоционально-личностное благополучие / Л. В. Карапетян, Г. А. Глотова. – Екатеринбург : Уральский институт Государственной противопожарной службы МЧС России, 2017. – 211 с. – ISBN 978-5-91774-074-4.
9. Корнилова, Т. В. Новый опросник толерантности-интолерантности к неопределенности / Т. В. Корнилова // Психологический журнал. – 2010. – Т. 31, № 1. – С. 74–86.
10. Куликов, Л. В. Психические состояния / Л. В. Куликов. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 512 с. – ISBN 5-272-00061-7.
11. Куликов, Л. В. Психогигиена личности. Вопросы психологической устойчивости и психопрофилактики : учебное пособие / Л. В. Куликов. – Санкт-Петербург : Питер, 2004. – 464 с. – ISBN 5-94723-363-0.
12. Кучеренко, В. З. Качество жизни, связанное со здоровьем. Методология изучения / В. З. Кучеренко. – Москва : Медицина, 2002. – 102 с.
13. Сохань, Л. В. Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д. А. Леонтьева. Рецензия / Л. В. Сохань, И. В. Степаненко // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2012. – Т. 9, № 4. – С. 151–154.

14. Луковицкая, Е. Г. Социально-психологическое значение толерантности к неопределенности : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук : специальность 19.00.05 «Социальная психология» / Луковицкая Елена Геннадьевна. – Санкт-Петербург, 1998. – 173 с.

15. Олефир, В. А. Интеллектуальный ресурс как предиктор копинг-стратегий и психологического благополучия / В. А. Олефир // Психология способностей: современное состояние и перспективы исследований : материалы Всероссийской научной конференции, посвященной 60-летию со дня рождения В. Н. Дружинина (Москва, 25–26 сентября 2015 года) / ответственные редакторы С. С. Белова, А. Л. Журавлев, Д. В. Ушаков, Г. А. Харлашина, М. А. Холодная. – Москва : Институт психологии РАН, 2015. – С. 156–158.

16. Одинцова, В. В. Эмоциональное благополучие как интегративная характеристика эмоциональной сферы / В. В. Одинцова, Н. М. Горчакова // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика. – 2014. – № 1. – С. 69–77.

17. Хащенко, В. А. Социально-психологическая детерминация субъективного экономического благополучия : диссертация на соискание ученой степени доктора психологических наук : специальность 19.00.05 «Социальная психология» / Хащенко Валерий Александрович. – Москва, 2012. – 513 с.

18. Шамионов, Р. М. Критерии субъективного благополучия личности: социокультурная детерминация / Р. М. Шамионов // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. – 2015. – Т. 4, № 3. – С. 213–219.

19. Adorno, T. W. The authoritarian personality / T. W. Adorno, E. Frenkel-Brunswik, D. J. Levinson, R. Nevitt Sanford. – New York : Harper & Brothers, 1950. – 1072 p.

20. Andersen, S. M. Intolerance of ambiguity and depression: A cognitive vulnerability factor linked to hopelessness / S. M. Andersen, A. H. Schwartz // Social Cognition. – 1992. – Vol. 10, no. 3. – P. 271–298. – DOI 10.1521/soco.1992.10.3.271.

21. Bochner, S. Defining intolerance of ambiguity / S. Bochner // The psychological record. – 1965. – Vol. 15. – P. 393–400. – DOI 10.1007/BF03393605.

22. Budner S. Intolerance of ambiguity as a personality variable / S. Budner // Journal of personality. – 1962. – Vol. 30. – P. 29–50. – DOI 10.1111/j.1467-6494.1962.tb02303.x.

23. Durrheim, K. Tolerance of ambiguity as a content specific construct / K. Durrheim, D. Foster // Personality and individual differences. – 1997. – Vol. 22, no. 5. – P. 741–750. – DOI 10.1016/S0191-8869(96)00207-3.

24. Frenkel-Brunswik, E. Intolerance of ambiguity as an emotional and perceptual variable / E. Frenkel-Brunswik // *Journal of personality*. – 1949. – Vol. 18. – P. 108–143. – DOI 10.1111/j.1467-6494.1949.tb01236.x.
25. Frenkel-Brunswik, E. Tolerance of ambiguity as a personality variable / E. Frenkel-Brunswik // *American Psychologist*. – 1948. – Vol. 3. – P. 385–401.
26. Norton, R. W. Measure of ambiguity tolerance / R. W. Norton // *Journal of personality assessment*. – 1975. – Vol. 39, no. 6. – P. 607–619. – DOI 10.1207/s15327752jpa3906_11.
27. Stoycheva, K. Tolerance for ambiguity, creativity, and personality / K. Stoycheva // *Bulgarian journal of psychology (SEERCP 2009 Conference Papers, Part Two)*. – 2010. – No. 1–4. – P. 178–188.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Авторами монографии проведен компаративный анализ теоретических и эмпирических результатов исследования, сформирована система знаний о феноменах психологической безопасности и благополучия работников в период трансформации сферы труда. Научная новизна реализованного исследования состоит в теоретико-методологическом и эмпирическом обосновании методики оценки социально-психологического благополучия работников в условиях четвертой промышленной революции. Описанный в монографии методический инструмент мониторинга, системного прогнозирования и комплексной оценки влияния глобальных экономических и социальных рисков Индустрии 4.0 на психологическую безопасность и социально-психологическое благополучие работников включает в себя интегральный индекс социально-психологического благополучия работника. Индикатором для расчета индекса социально-психологического благополучия работника является субъективная оценка человеком различных аспектов жизни, тесно сопряженных с профессиональной деятельностью. Идея применения индексов для оценки благополучия не нова и активно используется в международных исследованиях. Например, Австралийский индекс благополучия HALE (The Herald/Age – Lateral Economics, 2011), Канадский индекс благополучия (Canadian Index of Wellbeing, 2011), индекс благополучия Гэллага (Gallup, 2012) и т.д. Однако большинство имеющихся индексов оценивают благополучие населения на глобальном уровне и касаются одновременно всех сфер жизни человека, что затрудняет их применение для корректного сопоставления благополучия различных социально-демографических групп населения. Авторский подход, ориентированный на конкретную предметную область благополучия человека (сферу труда), предоставил удобный в применении инструмент для измерения этого феномена и дал возможность выявить группы работников, находящихся в зоне риска в условиях четвертой промышленной революции. При помощи метода статистического анализа данных (методы описательной статистики, индексный метод, корреляционный анализ, кластерный анализ), выявлены и проанализированы группы факторов, влияющие на социально-психологическое благополучие работников разных категорий. Построена концептуальная модель психологической безопасности работников Индустрии 4.0. Разработаны социальные, экономические и управленческие решения, направленные на снижение негативного влияния глобальных экономических и социальных угроз Индустрии 4.0 на психологическую безопасность и социально-психологическое благополучие работников разных категорий.

Список источников

- Александрова, Л. А. О составляющих жизнестойкости личности как основе ее психологической безопасности в современном мире / Л. А. Александрова // Известия ТРТУ. – 2005. – № 7 (51). – С. 83–84.
- Андреева, Г. М. Социальная психология и социальные изменения / Г. М. Андреева // Психологический журнал. – 2005. – Т. 26, № 5. – С. 5–15.
- Баева, И. А. Психологические ресурсы защищенности студентов как показатель психологической безопасности личности / И. А. Баева, Н. Н. Баев // Психологическая наука и образование www.psyedu.ru. – 2013. – № 1. – С. 21–30.
- Бескова, Т. В. Соотношение психологического благополучия с нравственностью и религиозностью личности / Т. В. Бескова // Вестник Московского государственного областного университета. – 2015. – № 4. – С. 1–9.
- Бессокирная, Г. П. Удовлетворенность жизнью рабочих в современной России / Г. П. Бессокирная // Социология и общество: традиции и инновации в социальном развитии регионов : сборник докладов VI Всероссийского социологического конгресса (Тюмень, 14–16 октября 2020 года) / отв. редактор В. А. Мансуров. – Тюмень : Российское общество социологов, 2020. – С. 4052–4059. – DOI 10.19181/kongress.2020.477.
- Блинова, Т. В. Гендерные аспекты самосохранительного поведения студентов города Саратова в период пандемии COVID-19 / Т. В. Блинова, А. А. Вяльшина, И. А. Ножкина // Экология человека. – 2021. – № 9. – С. 55–63. – DOI 10.33396/1728-0869-2021-9-55-63.
- Бобков, В. Н. Материальное благосостояние россиян: межпоколенная дифференциация / В. Н. Бобков, Е. В. Одинцова // Мир новой экономики. – 2021. – Т. 15, № 2. – С. 16–28. – DOI 10.26794/2220-6469-2021-15-2-16-28.
- Боков, А. Н. Демографические угрозы как объект статистического исследования / А. Н. Боков // Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. – 2015. – № 3. – С. 157–163.
- Бондарская, Т. А. Социально-демографическая безопасность территории: (на примере Тамбовской области) / Т. А. Бондарская, О. В. Бондарская, Р. Г. Гучетль, Г. Л. Попова. – Тамбов : Тамбовский государственный технический университет, 2017. – 200 с. – ISBN 978-5-8265-1816-8.
- Вартанова, М. Л. Экономическая доступность и качество продуктов питания как фактор устойчивого демографического развития / М. Л. Вартанова // Россия и мировое сообщество: проблемы демографии, экологии и здоровья населения : сборник статей II Международной научно-практической конференции (Пенза, 19–20 августа 2019 года). – Пенза : Пензенский государственный аграрный университет, 2019. – С. 32–35.
- Вишневский, А. Г. Избранные демографические труды : в 2 т. / А. Г. Вишневский. – Москва : Наука, 2005. – 382 с. – ISBN 5-02-033777-3.

- Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – Санкт-Петербург : Питер, 2005. – 336 с. – ISBN 5-469-00289-6.
- Галина, Д. С. Влияние социальных медиа на формирование новой волны феминизма / Д. С. Галина // Гендерные ресурсы современного мира – 2020. Гендерный калейдоскоп – 2020 : материалы Третьей ежегодной всероссийской научной видеоконференции с международным участием «Гендерные ресурсы современного мира – 2020»; материалы Пятой ежегодной Всероссийской научной студенческой видеоконференции с международным участием «Гендерный калейдоскоп – 2020» (Ростов-на-Дону, 6 ноября – 4 декабря 2020 года). – Ростов-на-Дону : Фонд науки и образования, 2020. – С. 174–176.
- Глуханюк, Н. С. Социально–психологическое благополучие работников: опыт экспертной параметризации / Н. С. Глуханюк, О. А. Коропец, М. Н. Юртаева // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2020. – № 5 (155). – С. 134–138. – DOI 10.34773/EU.2020.5.29.
- Готлиб, Р. А. Социальная востребованность знания иностранного языка / Р. А. Готлиб // Социологические исследования. – 2009. – № 2 (298). – С. 122–127.
- Григорьева, Н. С. Уйти нельзя остаться: формирование жизненных стратегий женщин, сменивших stem-профессии / Н. С. Григорьева, Т. В. Чубарова // Женщина в российском обществе. – 2018. – № 4 (89). – С. 71–84. – DOI 10.21064/WinRS.2018.4.7.
- Гусев, А. И. Толерантность к неопределенности как составляющая личностного потенциала / А. И. Гусев // Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д. А. Леонтьева – Москва : Смысл, 2011. – С. 300–329.
- Дадалко, В. А. Экономическая безопасность: проблемы и условия перехода к экономике опережающего развития / В. А. Дадалко, О. Н. Слоботчиков // Актуальные проблемы теории и практики управления : сборник научных статей по материалам Международной научно–практической онлайн-конференции в рамках Всемирной недели предпринимательства (Смоленск, 25 ноября 2020 года) / отв. редактор Е. Ю. Ершова. – Смоленск : Университетская книга, 2020. – С. 73–84.
- Данилова, О. Ю. Психологические условия формирования эмоционального благополучия личности : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук : специальность 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» / Данилова Оксана Юрьевна. – Новосибирск, 2007. – 23 с.
- Доника, А. Д. Медико-социальные и этико-правовые последствия пандемии COVID-19 : монография / А. Д. Доника, Д. А. Доника. – Тамбов : Консалтинговая компания Юком, 2021. – 80 с.
- Донцов, А. И. Объективное и субъективное благополучие: два подхода к исследуемой проблеме / А. И. Донцов, Е. Б. Перельгина, А. М. Рикель // Вопросы психологии. – 2016. – № 5. – С. 1–14.
- Ерицян, К. Ю. Пережить локдаун: изменения в занятости и психологическое благополучие населения в эпоху пандемии / К. Ю. Ерицян, М. М. Русакова, А. А. Александрова, Н. М. Усачева //

- Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2021. – № 3 (163). – С. 250–270. – DOI 10.14515/monitoring.2021.3.1893.
- Женщины и мужчины России. 2020 : стат. сб. / Росстат. – Москва, 2020. – 239 с. – ISBN 978-5-89476-501-3. – URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/yhNtbedG/Wom-Man%202020.pdf> (дата обращения: 04.02.2022).
- Жилищный фонд по субъектам Российской Федерации / Федеральная служба государственной статистики. – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13706> (дата обращения: 18.08.2022).
- Завьялова, О. Г. Демографическая безопасность региона: оценка и типология / О. Г. Завьялова // Вестник МАНЭБ. – 2009. – Т. 14, № 2. – С. 169–171.
- Задорожникова, Е. Б. Гендерное неравенство в сфере занятости / Е. Б. Задорожникова // Женщина в российском обществе. – 2005. – № 1–2. – С. 91–100.
- Зотова, О. Ю. Безопасность личности как социально–психологический феномен : монография / О. Ю. Зотова. – Екатеринбург : Гуманитарный университет, 2011. – 593 с. – ISBN 978-5-7741-0167-2.
- Зотова, О. Ю. Психологическое благополучие личности : монография / О. Ю. Зотова. – Екатеринбург : Гуманитарный университет, 2017. – 312 с.
- Ильин, Е. П. Пол и гендер / Е. П. Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2010. – 688 с. – ISBN 978-5-49807-453-5.
- Ильиных, С. А. Мужчины и женщины в среднем классе: за рамками гендерного дискурса / С. А. Ильиных // Теория и практика общественного развития. – 2017. – № 3. – С. 24–27. – DOI 10.24158/tipor.2017.3.3.
- Ирсетская, Е. А. Особенности организации трудовой деятельности женщин в России в период пандемии коронавируса / Е. А. Ирсетская // Вестник РГГУ. Серия: Философия. Социология. Искусствоведение. – 2022. – № 1–2. – С. 215–226. – DOI 10.28995/2073-6401-2022-1-215-226.
- Калинина, Г. А. Знание иностранного языка как фактор успешности / Г. А. Калинина // Иностранные языки – новому поколению профессионалов : материалы I Открытого Всероссийского форума преподавателей иностранных языков (Йошкар-Ола, 20–21 июня 2019 года). – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2019. – С. 101–104.
- Караева, Е. Н. Демографическая безопасность России / Е. Н. Караева, Т. А. Шостак // Молодой ученый. – 2019. – № 27 (265). – С. 110–112.
- Карапетян, Л. В. Эмоционально-личностное благополучие / Л. В. Карапетян, Г. А. Глотова. – Екатеринбург : Уральский институт Государственной противопожарной службы МЧС России, 2017. – 211 с. – ISBN 978-5-91774-074-4.
- Карманов, М. В. Демографическая безопасность: теория, методология, оценка / М. В. Карманов, О. В. Кучмаева, О. Л. Петрякова // Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. – 2015. – № 4. – С. 123–128.

- Кеммет, Е. В. Гендерная асимметрия в профессиональном сообществе инженеров / Е. В. Кеммет // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2017. – № 1 (45). – С. 140–145.
- Климовицкий, С. В. Цифровое неравенство и его социальные последствия / С. В. Климовицкий, Г. В. Осипов // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2019. – № 2. – С. 47–51. – DOI 10.23672/SAE.2019.2.26689.
- Конобевцев, Ф. Д. Удаленная работа: технологии и опыт организации / Ф. Д. Конобевцев, Н. И. Лаас, Е. В. Гурова, И. А. Романова // Вестник университета. – 2019. – № 7. – С. 9–17. – DOI 10.26425/1816-4277-2019-7-9-17.
- Коркия, Э. Д. Потребление как атрибут современной цивилизации: история и новые тренды / Э. Д. Коркия, А. К. Мамедов, Е. А. Макарова // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2020. – № 7. – С. 34–39. – DOI 10.23672/z5266-9389-5332-j.
- Кормина, А. А. Комбинированные воздействия факторов жилой среды на благополучие населения города / А. А. Кормина // Градостроительство и архитектура. – 2021. – Т. 11, № 3 (44). – С. 128–137. – DOI 10.17673/Vestnik.2021.03.18.
- Корниенко, Д. С. Особенности использования социальных сетей в связи с прокрастинацией и саморегуляцией / Д. С. Корниенко, Н. А. Руднова // Психологические исследования. – 2018. – Т. 11, № 59. – DOI 10.54359/ps.v11i59.284. – URL: <https://psystudy.ru/index.php/num/article/view/284> (дата обращения: 14.03.2022).
- Корнилова, Т. В. Новый опросник толерантности-интолерантности к неопределенности / Т. В. Корнилова // Психологический журнал. – 2010. – Т. 31, № 1. – С. 74–86.
- Коропец, О. А. Благополучие работников в условиях негарантированной занятости Индустрии 4.0 / О. А. Коропец, М. В. Чудиновских // Известия Байкальского государственного университета. – 2021. – Т. 31, № 3. – С. 321–329. – DOI 10.17150/2500-2759.2021.31(3).321-329.
- Коропец, О. А. Влияние негарантированной занятости на психологическую безопасность личности в профессиональной деятельности / О. А. Коропец // Актуальные проблемы экстремальной и кризисной психологии : материалы III Всероссийской научно-практической конференции (Екатеринбург, 2 апреля 2021 года) / ответственный редактор И. А. Ершова. – Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2021. – С. 52–54.
- Коропец, О. А. Влияние передовых технологий Индустрии 4.0 на безработицу в российских регионах / О. А. Коропец, Е. Х. Тухтарова // Экономика региона. – 2021. – Т. 17, № 1. – С. 182–196. – DOI 10.17059/ekon.reg.2021-1-14.
- Коропец, О. А. Глобальные риски как фактор формирования психологической безопасности работников / О. А. Коропец, А. С. Тимохина // Конкурентоспособность и развитие социально-экономических систем : материалы 4-й Международной научной конференции памяти академика А. И. Татаркина и научного семинара «Развитие российских регионов» (Челябинск, 25–27 ноября 2020 года). – Челябинск : Челябинский государственный университет, 2020. – С. 61–63.

- Коропец, О. А. Идентификация потенциальных зон воздействия глобальных экономических и социальных рисков на сферу трудовых отношений / О. А. Коропец, А. С. Мельникова, М. С. Меньшикова // Вопросы управления. – 2020. – № 6 (67). – С. 60–70. – DOI 10.22394/2304-3369-2020-6-60-70.
- Коропец, О. А. Представления студентов о психологической безопасности профессиональной деятельности / О. А. Коропец // Мир науки. Педагогика и психология. – 2020. – Т. 8, № 6. – DOI 10.15862/19PSMN620. – URL: <https://mir-nauki.com/PDF/19PSMN620.pdf> (дата обращения: 18.04.2022).
- Коропец, О. А. Психологическая безопасность и благополучие работников в условиях социального загрязнения трудовых отношений / О. А. Коропец // Достойный труд – основа стабильного общества : материалы XI Международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 30 октября 2019 года). – Екатеринбург : Уральский государственный экономический университет, 2019. – С. 33–39.
- Коропец, О. А. Психологическая безопасность работника: направления исследований и меры организационной поддержки / О. А. Коропец // Ананьевские чтения — 2020. Психология служебной деятельности: достижения и перспективы развития (в честь 75-летия Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 гг.): материалы международной научной конференции (Санкт-Петербург, 8–11 декабря 2020 года). – Санкт-Петербург : Скифия-принт, 2020. – С. 268–269.
- Коропец, О. А. Психологическая безопасность работников: результаты нарративного интервью / О. А. Коропец // Психология управления персоналом и экосистема наставничества в условиях изменения технологического уклада : материалы Второй международной научно-практической конференции (Нижний Новгород, 11–12 ноября 2021 года). – Нижний Новгород : Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского, 2021. – С. 184–189.
- Коропец, О. А. Социально–психологическое благополучие работников разных категорий / О. А. Коропец // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2020. – № 11-3. – С. 499–506. – DOI 10.17513/vaael.1454.
- Коропец, О. А. Формирование социально-психологического благополучия работников инструментами организационной культуры в индустрии 4.0 / О. А. Коропец, Ю. А. Мусихина // Актуальные вопросы управления персоналом и экономики труда : материалы VI Научно-практической конференции (Москва, 27 апреля 2020 года). – Москва : Государственный университет управления, 2020. – С. 171–176.
- Краснянская, Т. М. Понятийные ориентиры развития психологической безопасности личности в предметном поле современных исследований / Т. М. Краснянская, В. Г. Тылец // GESJ: Education Science and Psychology. – 2013. – № 1 (23). – С. 59–64.
- Кузьмин, А. И. Воспроизводство населения в регионах России / А. И. Кузьмин, Т. В. Примак, А. А. Кузьмина // Экономика региона. – 2011. – № 1 (25). – С. 32–41.

- Куклин, А. А. Социально-демографическая безопасность регионов России: подходы к диагностике ситуации / А. А. Куклин // Известия Уральского государственного экономического университета. – 2008. – № 3 (22). – С. 85–93.
- Куликов, Л. В. Психические состояния / Л. В. Куликов. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 512 с. – ISBN 5-272-00061-7.
- Куликов, Л. В. Психогигиена личности. Вопросы психологической устойчивости и психопрофилактики : учебное пособие / Л. В. Куликов. – Санкт-Петербург : Питер, 2004. – 464 с. – ISBN 5-94723-363-0.
- Кулькова, И. А. Анализ вакансий для лиц старшего возраста на рынке труда России / И. А. Кулькова // Human Progress. – 2021. – Т. 7, № 2. – DOI 10.34709/IM.172.7. – URL: http://progress-human.com/images/2021/Tom7_2/Kulkova.pdf (дата обращения: 27.12.2021).
- Кучеренко, В. З. Качество жизни, связанное со здоровьем. Методология изучения / В. З. Кучеренко – Москва : Медицина, 2002. – 102 с.
- Лабунская, В. А. Надежда как условие психологической безопасности личности и общества / В. А. Лабунская // Социальная психология и общество. – 2011. – № 4. – С. 15–26.
- Латова, Н. В. Удовлетворенность россиян жизнью во время кризиса: 2015 – год бифуркации / Н. В. Латова // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2016. – № 3 (133). – С. 15–36. – DOI 10.14515/monitoring.2016.3.02.
- Логачева, Д. А. Экология города как фактор роста социально-экономического благополучия населения / Д. А. Логачева // Социально-экономические процессы современного общества : материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (Чебоксары, 20 августа 2021 года) / под редакцией Э. В. Фомина. – Чебоксары : Издательский дом «Среда», 2021. – С. 42–45. – DOI 10.31483/r-99333.
- Лукашева, К. Э. Субъективное благополучие у людей трудоспособного возраста в период пандемии / К. Э. Лукашева, И. А. Трушина // Психология. Психофизиология. – 2021. – Т. 14, № 3. – С. 39–48. – DOI 10.14529/jpps210304.
- Луковицкая, Е. Г. Социально-психологическое значение толерантности к неопределенности : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук : специальность 19.00.05 «Социальная психология» / Луковицкая Елена Геннадьевна. – Санкт-Петербург, 1998. – 173 с.
- Малышев, А. А. Управленческие проблемы организации удаленной работы / А. А. Малышев // Вектор экономики. – 2020. – № 4 (46). – URL: <http://www.vectoreconomy.ru/images/publications/2020/4/marketingandmanagement/Malyshev.pdf> (дата обращения: 22.11.2021).
- Медведева, Е. И. Роль семьи и брачно-семейных отношений в социально-экономическом развитии регионов (на примере Юго-Востока Подмосковья) / Е. И. Медведева // Пространственный потенциал развития России: невыученные уроки и задачи на будущее : сборник научных трудов участников Международной научной конференции «XXVI Кондратьевские чтения» (Москва, 22–23 ноября 2018 года) / под редакцией В. М. Бондаренко. – Москва :

- Межрегиональная общественная организация содействия изучению, пропаганде научного наследия Н. Д. Кондратьева, 2019. – С. 252–261.
- Медовикова, Е. А. Позитивные трансформации параметров психологической безопасности как условие обеспечения безопасности труда сотрудников предприятий угольной промышленности Кузбасса / Е. А. Медовикова, И. С. Морозова, А. Е. Каргина, Е. В. Мороденко // Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта. – 2022. – № 3 (205). – С. 592–599. – DOI 10.34835/issn.2308-1961.2022.3.p592-599.
- Международная охрана труда. Мировая статистика. Тяжкое бремя плохих условий труда. – URL: https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS_249276/lang--ru/index.htm (дата обращения: 22.08.2022).
- Нестик, Т. А. Отношение к глобальным рискам: социально-психологический анализ и перспективы исследований / Т. А. Нестик, А. Л. Журавлев // Разработка понятий современной психологии. – Москва : Институт психологии РАН, 2021. – С. 503–537. – DOI 10.38098/thry_21_0439_15.
- Нестик, Т. А. Отношение личности к глобальным рискам как социально-психологический феномен / Т. А. Нестик // Ананьевские чтения – 2019: Психология обществу, государству, политике : материалы международной научной конференции (Санкт-Петербург, 22–25 октября 2019 года). – Санкт-Петербург : Скифия-принт, 2019. – С. 23–24.
- Нестик, Т. А. Отношение россиян к глобальным рискам: социально-демографические и психологические факторы восприятия угроз / Т. А. Нестик, И. В. Задорин // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2020. – № 5 (159). – С. 4–28. – DOI 10.14515/monitoring.2020.5.1700.
- Нестик, Т. А. Психология глобальных рисков / Т. А. Нестик, А. Л. Журавлев. – Москва : Институт психологии РАН, 2018. – 402 с. – ISBN 978-5-9270-0385-3.
- Ниворожкина, Л. И. На чем экономим? Динамика кредитного поведения российских домашних хозяйств / Л. И. Ниворожкина, Е. Н. Макаренко, И. А. Полякова // Финансы и бизнес. – 2020. – Т. 16, № 1. – С. 46–58. – DOI 10.31085/1814-4802-2020-16-1-46-58.
- Никонец, О. Е. Основные аспекты кредитного поведения россиян / О. Е. Никонец, О. А. Разумовская // Стратегия устойчивого развития экономики регионов: теория и практика : материалы международной научно-практической конференции (Брянск, 24–26 марта 2015 года). – Брянск : Брянский государственный аграрный университет, 2015. – С. 94–100.
- Нунес, Е. С. А. Рынок труда и образование в условиях четвертой промышленной революции / Е. С. А. Нунес, В. А. Дуболазов // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. – 2018. – Т. 11, № 5. – С. 38–45. – DOI 10.18721/JE.11503.
- Одинцова, В. В. Эмоциональное благополучие как интегративная характеристика эмоциональной сферы / В. В. Одинцова, Н. М. Горчакова // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика. – 2014. – № 1. – С. 69–77.

- Олефир, В. А. Интеллектуальный ресурс как предиктор копинг-стратегий и психологического благополучия / В. А. Олефир // Психология способностей: современное состояние и перспективы исследований : материалы Всероссийской научной конференции, посвященной 60-летию со дня рождения В. Н. Дружинина (Москва, 25–26 сентября 2015 года) / ответственные редакторы С. С. Белова, А. Л. Журавлев, Д. В. Ушаков, Г. А. Харлашина, М. А. Холодная. – Москва : Институт психологии РАН, 2015. – С. 156–158.
- Пихтелев, А. М. Современное состояние уровня жизни российских военнослужащих: результаты эмпирического исследования / А. М. Пихтелев, А. П. Абрамов // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2021. – Т. 11, № 1. – С. 164–175.
- Плутова, М. И. Трансформация профессиональной деятельности работников на рынке труда в условиях глобальных рисков «Индустрии 4.0» / М. И. Плутова, О. А. Коропец // Экономические науки. – 2020. – № 192. – С. 180–183. – DOI 10.14451/1.192.180.
- Подольская, А. А. Восприятие баланса жизни и работы женщинами, работающими в stem-отраслях (на примере ракетно-космической отрасли) / А. А. Подольская // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2019. – № 3 (151). – С. 192–210. – DOI 10.14515/monitoring.2019.3.12.
- Попов, А. В. Работники стандартной и нестандартной форм занятости на региональном рынке труда / А. В. Попов // Социальное пространство. – 2017. – № 1 (8). – URL: <http://www.volnc.ru/files/journal/issues/sa-2017-1-8-13566a71e2-rabotniki-standartnoj-i-ru.pdf> (дата обращения: 18.04.2022).
- Предположительная численность населения Российской Федерации / Федеральная служба государственной статистики. – URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13285> (дата обращения: 15.07.2022).
- Пруель, Н. А. Положение женщин в Российской экономике / Н. А. Пруель, В. Н. Градусова // Изучение социальных проблем, вызванных семейно-демографической ситуацией в России, методами социальных наук (к 25-летию кафедры социальной работы МГУ им. Н. П. Огарева) : материалы Межрегиональной научно-практической конференции (Саранск, 25 ноября 2020 года) / под общ. ред. Л. И. Савинова. – Саранск : Индивидуальный предприниматель Афанасьев Вячеслав Сергеевич, 2021. – С. 25.
- Распределение населения по возрастным группам / Федеральная служба государственной статистики. – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> (дата обращения: 15.07.2022).
- Родившиеся, умершие и естественный прирост населения / Федеральная служба государственной статистики – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> (дата обращения: 18.07.2022).
- Романович, Н. А. Отношение воронежцев к коронавирусу и средствам его профилактики / Н. А. Романович // Экономические и социальные проблемы России. – 2021. – № 2 (46). – С. 74–84. – DOI 10.31249/espr/2021.02.04.
- Рыбаковский, Л. Л. Демографическая безопасность: популяционные и геополитические аспекты / Л. Л. Рыбаковский. – Москва : Экон-Информ, 2003. – 55 с. – ISBN 5-9506-0047-9.

- Семенов, М. Ю. Материальная удовлетворенность / М. Ю. Семенов // Сибирский психологический журнал. – 2000. – № 13. – С. 39–43.
- Сенчагов, В. К. Методология обеспечения экономической безопасности / В. К. Сенчагов // Экономика региона. – 2008. – № 3 (15). – С. 28–39.
- Соколов, Б. О. Социально-демографические особенности, личностные черты, ценности и установки ковид-скептиков в России / Б. О. Соколов, М. А. Завадская // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2021. – № 6 (166). – С. 410–435. – DOI 10.14515/monitoring.2021.6.1938.
- Сохань, Л. В. Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д. А. Леонтьева. Рецензия / Л. В. Сохань, И. В. Степаненко // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2012. – Т. 9, № 4. – С. 151–154.
- Социально-психологическое благополучие работников Индустрии 4.0 : монография / О. А. Коропец, А. Э. Федорова, М. И. Плутова [и др.]. – Sedlčany : Ústav personalistiky, 2021. – ISBN 978-80-88327-09-7.
- Татаркин, А. И. Социально-демографическая безопасность регионов России: текущее состояние и проблемы диагностики / А. И. Татаркин, А. А. Куклин, А. В. Черепанова // Экономика региона. – 2008. – № 3 (15). – С. 154–162.
- Темницкий, А. Л. Удовлетворенность работой и удовлетворенность жизнью в современной России: модели взаимосвязей / А. Л. Темницкий, Г. П. Бессокирная // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2018. – № 4 (64). – С. 138–152.
- Тихонова, Н. Е. Удовлетворенность россиян жизнью: динамика и факторы / Н. Е. Тихонова // Общественные науки и современность. – 2015. – № 3. – С. 19–33.
- Федулова, А. В. Социально-коммуникативное воздействие современной телерекламы банков на кредитное поведение россиян / А. В. Федулова, А. В. Винокурова // Вестник Удмуртского университета. Социология. Политология. Международные отношения. – 2018. – Т. 2, № 3. – С. 288–302.
- Хащенко, В. А. Социально-психологическая детерминация субъективного экономического благополучия : диссертация на соискание ученой степени доктора психологических наук : специальность 19.00.05 «Социальная психология» / Хащенко Валерий Александрович. – Москва, 2012. – 513 с.
- Численность населения / Федеральная служба государственной статистики. – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> (дата обращения: 12.07.2022).
- Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту / Федеральная служба государственной статистики. – URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13284> (дата обращения: 20.07.2022).
- Число умерших в трудоспособном возрасте и старше трудоспособного возраста по полу / Федеральная служба государственной статистики. – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> (дата обращения: 02.08.2022).

- Чудиновских, М. В. Переход к дистанционной работе в условиях пандемии: опыт межстранового нарративного анализа / М. В. Чудиновских, А. Э. Федорова, М. С. Меньшикова // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2021. – Т. 19, № 1. – С. 32–40. – DOI 10.24147/1812–3988.2021.19(1).32–40.
- Шамаева, Е. Ф. О методических подходах к моделированию качества жизни / Е. Ф. Шамаева // Уровень жизни населения регионов России. – 2021. – Т. 17, № 1. – С. 87–101. – DOI 10.19181/lsprr.2021.17.1.7.
- Шамионов, Р. М. Критерии субъективного благополучия личности: социокультурная детерминация / Р. М. Шамионов // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. – 2015. – Т. 4, № 3. – С. 213–219.
- Шейфер, Е. В. Субъективное экономическое благополучие мужчин и женщин разных возрастных групп / Е. В. Шейфер // Психология в экономике и управлении. – 2013. – № 2. – С. 35–39.
- Шматова, Ю. Е. Измерение уровня счастья: литературный обзор российских и зарубежных исследований / Ю. Е. Шматова, М. В. Морев // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2015. – № 3(39). – С. 141–162. – DOI 10.15838/esc/2015.3.39.11.
- Яковлева, Е. В. Социально–экономические предпосылки формирования «общества потребления» / Е. В. Яковлева, Н. В. Исакова // Миссия конфессий. – 2019. – Т. 8, № 2 (37). – С. 161–169.
- Ярашева, А. В. Особенности экономического поведения населения в современной России / А. В. Ярашева, С. В. Макап, С. Б. Решетников. – Beau Bassin : LAP LAMBERT, 2018. – 58 с. – ISBN 978-613-9-82883-8.
- Ярных, Э. А. Статистическое изучение обеспеченности россиян жильем / Э. А. Ярных, Г. В. Агентова, Т. И. Барш // Россия: Тенденции и перспективы развития : ежегодник (Москва, 20–21 декабря 2018 года) / ответственный редактор В. И. Герасимов. – Москва : Институт научной информации по общественным наукам РАН, 2019. – С. 928–932.
- Ясинская-Казаченко, А. В. Дистанционная занятость как институт рабочего времени и основной эволюционный вид занятости в условиях пандемии / А. В. Ясинская-Казаченко, И. В. Шоломицкая // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. – 2021. – Т. 7, № 1. – С. 126–146. – DOI 10.21684/2411-7897-2021-7-1-126-146.
- Adorno, T. W. The authoritarian personality / T. W. Adorno, E. Frenkel-Brunswik, D. J. Levinson, R. Nevitt Sanford. – New York : Harper & Brothers, 1950. – 1072 p.
- Ahmed, F. How inclusive leadership paves way for psychological well-being of employees during trauma and crisis: A three-wave longitudinal mediation study / F. Ahmed, F. Zhao, N. A. Faraz, Y. J. Qin // Journal of advanced nursing. – 2021. – Vol. 77, no. 2. – P. 819–831. – DOI 10.1111/jan.14637.
- Alban-Metcalf, J. Development of a private sector version of the (Engaging) Transformational Leadership Questionnaire / J. Alban-Metcalf, B. Alimo-Metcalf // Leadership & Organization Development Journal. – 2007. – Vol. 28, no. 2. – P. 104–121. – DOI 10.1108/01437730710726813.

- Alimo-Metcalfe, B. More (good) leaders for the public sector / B. Alimo-Metcalfe, J. Alban-Metcalfe // *International Journal of Public Sector Management*. – 2006. – Vol. 19, no. 4. – P. 293–315. – DOI 10.1108/09513550610669167.
- Alimo-Metcalfe, B. The impact of engaging leadership on performance, attitudes to work and wellbeing at work: a longitudinal study / B. Alimo-Metcalfe, J. Alban-Metcalfe, M. Bradley [et al.] // *Journal of health organization and management*. – 2008. – Vol. 22, no. 6. – P. 586–598. – DOI 10.1108/14777260810916560.
- Alon, T. The impact of the coronavirus pandemic on gender equality / T. Alon, M. Doepke, J. Olmstead-Rumsey, M. Tertilt // *Covid Economics Vetted and Real-Time Papers*. – 2020. – Vol. 4. – P. 62–85.
- Andersen, S. M. Intolerance of ambiguity and depression: A cognitive vulnerability factor linked to hopelessness / S. M. Andersen, A. H. Schwartz // *Social Cognition*. – 1992. – Vol. 10, no. 3. – P. 271–298. – DOI 10.1521/soco.1992.10.3.271.
- Aranzamendez, G. Finding antecedents of psychological safety: a step toward quality improvement / G. Aranzamendez, D. James, R. Toms // *Nursing forum*. – 2015. – Vol. 50, no. 3. – P. 171–178. – DOI 10.1111/nuf.12084.
- Bar-Tal, D. A psychological perspective on security / D. Bar-Tal, D. Jacobson // *Applied psychology*. – 1998. – Vol. 47, no. 1. – P. 59–71. – DOI 10.1111/j.1464-0597.1998.tb00013.x.
- Bass, B. M. *Leadership and performance beyond expectations* / B. M. Bass. – London : Collier Macmillan, 1985. – 256 p. – ISBN 0-02-901810-2.
- Bass, B. M. *Transformational leadership development: manual for the Multifactor Leadership Questionnaire* / B. M. Bass, B. J. Avolio. – Palo Alto : Consulting Psychologist Press, 1990.
- Bekmez, S. Hysteresis effect on unemployment for men and women: a panel unit root test for OECD countries / S. Bekmez, A. Ozpolat // *International journal of financial research*. – 2016. – Vol. 7, no. 2. – P. 122–133. – DOI 10.5430/ijfr.v7n2p122.
- Bobbitt-Zeher, D. The gender income gap and the role of education / D. Bobbitt-Zeher // *Sociology of education*. – 2007. – Vol. 80, no. 1. – P. 1–22. – DOI 10.1177/003804070708000101.
- Bochner, S. Defining intolerance of ambiguity / S. Bochner // *The psychological record*. – 1965. – Vol. 15. – P. 393–400. – DOI 10.1007/BF03393605.
- Brand, W. van den. Bevorderen van innovatief werkgedrag door transformationeel leiderschap: de mediërende rol van psychologische veiligheid en teamleren / W. van den Brand, D. Stynen, I. Wognum, I. Nikolova // *Gedrag & Organisatie*. – 2021. – Vol. 34, no. 2. – P. 148–179. – DOI 10.5117/GO2021.2.001.BRAN.
- Brown, M. E. Ethical leadership: a review and future directions / M. E. Brown, L. K. Treviño // *The leadership quarterly*. – 2006. – Vol. 17, no. 6. – P. 595–616. – DOI 10.1016/j.leaqua.2006.10.004.
- Brueller, D. Linking capacities of high-quality relationships to team learning and performance in service organizations / D. Brueller, A. Carmeli // *Human resource management*. – 2011. – Vol. 50, no. 4. – P. 455–477. – DOI 10.1002/hrm.20435.

- Budner S. Intolerance of ambiguity as a personality variable / S. Budner // *Journal of personality*. – 1962. – Vol. 30. – P. 29–50. – DOI 10.1111/j.1467-6494.1962.tb02303.x.
- Cabrera, A. Knowledge-sharing dilemmas / A. Cabrera, E. F. Cabrera // *Organization studies*. – 2002. – Vol. 23, no. 5. – P. 687–710. – DOI 10.1177/0170840602235001.
- Cao, F. Workplace friendship, psychological safety and innovative behavior in China: a moderated-mediation model / F. Cao, H. Zhang // *Chinese management studies*. – 2020. – Vol. 14, no. 3. – P. 661–676. – DOI 10.1108/CMS-09-2019-0334.
- Carmeli, A. Transformational leadership and creative problem-solving: the mediating role of psychological safety and reflexivity / A. Carmeli, Z. Sheaffer, G. Binyamin [et al.] // *The journal of creative behavior*. – 2014. – Vol. 48, no. 2. – P. 115–135. – DOI 10.1002/jocb.43.
- Chiacchio, F. The impact of industrial robots on EU employment and wages: a local labour market approach / F. Chiacchio, G. Petropoulos, D. Pichler. – Brussels : Bruegel, 2018. – 36 p. – (Bruegel working paper ; no. 2018/02).
- Choi, Y. On the leadership function of self-sacrifice / Y. Choi, R. R. Mai-Dalton // *The leadership quarterly*. – 1998. – Vol. 9, no. 4. – P. 475–501. – DOI 10.1016/S1048-9843(98)90012-1.
- Chughtai, A. A. Servant leadership and follower outcomes: mediating effects of organizational identification and psychological safety / A. A. Chughtai // *The journal of psychology*. – 2016. – Vol. 150, no. 7. – P. 866–880. – DOI 10.1080/00223980.2016.1170657.
- Clark, A. Job security and job protection / A. Clark, F. Postel-Vinay // *Oxford economic papers*. – 2009. – Vol. 61, no. 2. – P. 207–239. – DOI 10.1093/oep/gpn017.
- Clarke, S. Perceptions of organizational safety: implications for the development of safety culture / S. Clarke // *Journal of organizational behavior: the international journal of industrial, occupational and organizational psychology and behavior*. – 1999. – Vol. 20, no. 2. – P. 185–198. – DOI 10.1002/(SICI)1099-1379(199903)20:2<185::AID-JOB892>3.0.CO;2-C.
- Conger, J. A. Charismatic and transformational leadership in organizations: an insider's perspective on these developing streams of research / J. A. Conger // *The leadership quarterly*. – 1999. – Vol. 10, no. 2. – P. 145–179. – DOI 10.1016/S1048-9843(99)00012-0.
- Connor, R. A. Not minding the gap: how hostile sexism encourages choice explanations for the gender income gap / R. A. Connor, S. T. Fiske // *Psychology of women quarterly*. – 2019. – Vol. 43, no. 1. – P. 22–36. – DOI 10.1177/0361684318815468.
- Coyle, I. R. Safety climate / I. R. Coyle, S. D. Sleeman, N. Adams // *Journal of safety research*. – 1995. – Vol. 26, no. 4. – P. 247–254. – DOI 10.1016/0022-4375(95)00020-Q.
- De Witte, H. Job insecurity, health and well-being / H. De Witte, T. Vander Elst, N. De Cuyper // *Sustainable working lives*. – Dordrecht : Springer, 2015. – P. 109–128. – DOI 10.1007/978-94-017-9798-6_7.
- Detert, J. R. Leadership behavior and employee voice: is the door really open? / J. R. Detert, E. R. Burris // *Academy of management journal*. – 2007. – Vol. 50, no. 4. – P. 869–884. – DOI 10.5465/amj.2007.26279183.

- Durrheim, K. Tolerance of ambiguity as a content specific construct / K. Durrheim, D. Foster // *Personality and individual differences*. – 1997. – Vol. 22, no. 5. – P. 741–750. – DOI 10.1016/S0191-8869(96)00207-3.
- Edmondson, A. C. Psychological safety, trust, and learning in organizations: a group-level lens / A. C. Edmondson, R. M. Kramer, K. S. Cook // *Trust and distrust in organizations: dilemmas and approaches*. – 2004. – Vol. 12, no. 2004. – P. 239–272.
- Edmondson, A. Psychological safety and learning behavior in work teams / A. Edmondson // *Administrative science quarterly*. – 1999. – Vol. 44, no. 2. – P. 350–383. – DOI 10.2307/26669.
- Elsaied, M. M. Supportive leadership, proactive personality and employee voice behavior: the mediating role of psychological safety / M. M. Elsaied // *American journal of business*. – 2018. – Vol. 34, no. 1. – P. 2–18. – DOI 10.1108/AJB-01-2017-0004.
- Flin, R. Measuring safety climate: identifying the common features / R. Flin, K. Mearns, P. O'Connor, R. Bryden // *Safety science*. – 2000. – Vol. 34, no. 1–3. – P. 177–192. – DOI 10.1016/S0925-7535(00)00012-6.
- Flor, L. S. Quantifying the effects of the COVID-19 pandemic on gender equality on health, social, and economic indicators: a comprehensive review of data from March, 2020, to September, 2021 / L. S. Flor, J. Friedman, C. N. Spencer [et al.] // *The Lancet*. – 2022. – Vol. 399. – P. 2381–2397. DOI 10.1016/S0140-6736(22)00008-3.
- Frenkel-Brunswik, E. Intolerance of ambiguity as an emotional and perceptual variable / E. Frenkel-Brunswik // *Journal of personality*. – 1949. – Vol. 18. – P. 108–143. – DOI 10.1111/j.1467-6494.1949.tb01236.x.
- Frenkel-Brunswik, E. Tolerance of ambiguity as a personality variable / E. Frenkel-Brunswik // *American Psychologist*. – 1948. – Vol. 3. – P. 385–401.
- Fu, Q. An inclusive leadership framework to foster employee creativity in the healthcare sector: the role of psychological safety and polychronicity / Q. Fu, J. Cherian, N. Ahmad [et al.] // *International journal of environmental research and public health*. – 2022. – Vol. 19, no. 8. – Article ID 4519. – DOI 10.3390/ijerph19084519.
- Ge, Y. Psychological safety, employee voice, and work engagement / Y. Ge // *Social behavior and personality: an international journal*. – 2020. – Vol. 48, no. 3. – P. 1–7. – DOI 10.2224/sbp.8907.
- Graetz, G. Robots at work / G. Graetz, G. Michaels // *Review of economics and statistics*. – 2018. – Vol. 100, no. 5. – P. 753–768. – DOI 10.1162/rest_a_00754.
- Greenleaf, R. K. The servant as leader / R. K. Greenleaf. – Cambridge : Center for Applied Studies, 1970. – 41 p.
- Hägglund, A. E. Gender differences in STEM expectations across countries: how perceived labor market structures shape adolescents' preferences / A. E. Hägglund, K. Leuze // *Journal of youth studies*. – 2021. – Vol. 24, no. 5. – P. 634–654. – DOI 10.1080/13676261.2020.1755029.

- Halverson, S. K. Self-sacrificial behavior in crisis situations: The competing roles of behavioral and situational factors / S. K. Halverson, C. L. Holladay, S. M. Kazama, M. A. Quiñones // *The leadership quarterly*. – 2004. – Vol. 15, no. 2. – P. 263–275. – DOI 10.1016/j.leaqua.2004.02.001.
- Hanson, S. L. Gender and access to STEM education and occupations in a cross-national context with a focus on Poland / S. L. Hanson, M. Krywult-Albańska // *International journal of science education*. – 2020. – Vol. 42, no. 6. – P. 882–905. – DOI 10.1080/09500693.2020.1737341.
- He, B. Inclusive leadership and subordinates' pro-social rule breaking in the workplace: mediating role of self-efficacy and moderating role of employee relations climate / B. He, Q. He, M. Sarfraz // *Psychology research and behavior management*. – 2021. – Vol. 14. – P. 1691–1706. – DOI 10.2147/PRBM.S333593.
- Hong Vo, D. The determinants of gender income inequality in Vietnam: a longitudinal data analysis / D. Hong Vo, L. T. H. Van, D. B. Tran [et al.] // *Emerging markets finance and trade*. – 2021. – Vol. 57, no. 1. – P. 198–222. – DOI 10.1080/1540496X.2019.1609443.
- House, R. J. Personality and charismatic leadership / R. J. House, J. M. Howell // *The leadership quarterly*. – 1992. – Vol. 3, no. 2. – P. 81–108. – DOI 10.1016/1048-9843(92)90028-E.
- Howcroft, D. Gender equality prospects and the fourth industrial revolution / D. Howcroft, J. Rubery // *Praise for Work in the Digital Age*. – Rowman & Littlefield International, 2018. – P. 63–73.
- Howell, J. M. The ethics of charismatic leadership: submission or liberation? / J. M. Howell, B. J. Avolio // *Academy of Management Perspectives*. – 1992. – Vol. 6, no. 2. – P. 43–54. – DOI 10.5465/ame.1992.4274395.
- Howell, J. M. The role of followers in the charismatic leadership process: Relationships and their consequences / J. M. Howell, B. Shamir // *Academy of management review*. – 2005. – Vol. 30, no. 1. – P. 96–112. – DOI 10.5465/amr.2005.15281435.
- Hu, Y. Exploring the influence of ethical leadership on voice behavior: how leader-member exchange, psychological safety and psychological empowerment influence employees' willingness to speak out / Y. Hu, L. Zhu, M. Zhou [et al.] // *Frontiers in psychology*. – 2018. – Vol. 9. – Article ID 1718. – DOI 10.3389/fpsyg.2018.01718.
- Humphreys, J. H. Contextual implications for transformational and servant leadership: a historical investigation / J. H. Humphreys // *Management decision*. – 2005. – Vol. 43. – P. 1410–1431. – DOI 10.1108/00251740510634949.
- Inclusive Leadership: Definition and Characteristics. – URL: <https://www.masterclass.com/articles/inclusive-leadership-explained> (дата обращения: 05.10.2022).
- Inzunza Acedo, B. E. Imaginaries of robotization: the automatization from the employee's perspective / B. E. Inzunza Acedo, C. Wright, T. Ghys, P. Cools // *Estudios sociológicos*. – 2020. – Vol. 38, no. 113. – P. 567–599. – DOI 10.24201/es.2020v38n113.1923.
- Javed, B. Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: the role of psychological safety / B. Javed, S. M. M. R. Naqvi, A. K. Khan [et al.] // *Journal of management and organization*. – 2019. – Vol. 25, no. 1. – P. 117–136. – DOI 10.1017/jmo.2017.3.

- Jin, X. Ethical leadership and innovative behavior: mediating role of voice behavior and moderated mediation role of psychological safety / X. Jin, C. Qing, S. Jin // Sustainability. – 2022. – Vol. 14, no. 9. – P. 1–24. – DOI 10.3390/su14095125.
- Judge, T. A. Charismatic and transformational leadership: a review and an agenda for future research / T. A. Judge, E. Fluegge Woolf, C. Hurst, B. Livingston // Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O. – 2006. – Vol. 50, no. 4. – P. 203–214. – DOI 10.1026/0932-4089.50.4.203.
- Kahn, W. A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work / W. A. Kahn // Academy of management journal. – 1990. – Vol. 33, no. 4. – P. 692–724. – DOI 10.5465/256287.
- Khan, J. Does inclusive leadership affect project success? the mediating role of perceived psychological empowerment and psychological safety / J. Khan, M. Jaafar, B. Javed [et al.] // International journal of managing projects in business. – 2020. – Vol. 13, no. 5. – P. 1077–1096. – DOI 10.1108/IJMPB-10-2019-0267.
- Khatun, A. Sharing tacit knowledge: the essence of knowledge management / A. Khatun // Handbook of research on knowledge management for contemporary business environments. – IGI Global, 2018. – P. 50–63. – DOI 10.4018/978-1-5225-3725-0.ch004.
- Koropets, O. Studying risk factors for the low incomes of the industry 4.0 employees / O. Koropets, A. Fedorova, A. Melnikova // Proceeding of the International Science and Technology Conference «FarEastCon 2021». – Cham : Springer Nature Switzerland AG, 2022. – P. 725–733. – DOI 10.1007/978-981-16-8829-4_70.
- Koropets, O. The influence of employment precarization on the women's psychological safety in the workplace / O. Koropets, M. Plutova // 3rd International Conference on Gender Research: Abstracts of Papers Presented (Berkshire, April 2–3, 2020). – Berkshire : Academic Conferences and Publishing International Limited Reading, 2020. – P. 25–26.
- Koropets, O. Well-being of workers and career strategies in the conditions of industry 4.0 / O. Koropets, M. Plutova // Proceeding of the International Science and Technology Conference «FarEastSon 2020». – Singapore : Springer, 2021. – P. 649–655. – DOI 10.1007/978-981-16-0953-4_63.
- Labafi, S. Knowledge hiding as an obstacle of innovation in organizations a qualitative study of software industry / S. Labafi // AD-minister. – 2017. – No. 30. – P. 131–148. DOI 10.17230/ad-minister.30.7.
- Lassalle, F. Exit, voice, loyalty to sport organization power / F. Lassalle // Strategic change. – 2020. – Vol. 29, no. 5. – P. 571–588. – DOI 10.1002/jsc.2366.
- Laub, J. A. Assessing the servant organization: development of the servant organizational leadership assessment (SOLA) instrument / J. A. Laub. – Miami : Florida Atlantic University, 1999. – 30 p.
- Lee, S. E. Psychological safety as a mediator of the relationship between inclusive leadership and nurse voice behaviors and error reporting / S. E. Lee, V. S. Dahinten // Journal of nursing scholarship. – 2021. – Vol. 53, no. 6. – P. 737–745. – DOI 10.1111/jnu.12689.

- Li, C. Transformational leadership dimensions and employee creativity in China: a cross-level analysis / C. Li, H. Zhao, T. M. Begley // *Journal of business research*. – 2015. – Vol. 68, no. 6. – P. 1149–1156. – DOI 10.1016/j.jbusres.2014.11.009.
- Li, Y. How self-sacrificial leadership influences subordinates' work performance: the mediating roles of strategic orientation and supervisor identification / Y. Li, W. Zhang, L. Long // *Acta psychologica sinica*. – 2015. – Vol. 47, no. 5. – P. 653–662. – DOI 10.3724/SP.J.1041.2015.00653.
- Liang, X. Self-sacrificial leadership and employee creativity: the mediating role of psychological safety / X. Liang, J. Fan // *Social behavior and personality: an international journal*. – 2020. – Vol. 48, no. 12. – P. 1–9. – DOI 10.2224/SBP.9496.
- Liu, Z. Why do I seek negative feedback? Assessment orientation, self-criticism, and negative feedback-seeking / Z. Liu, Q. Yuan, S. Qian [et al.] // *Frontiers in psychology*. – 2021. – Vol. 12. – P. 1–13. – DOI 10.3389/fpsyg.2021.709261.
- Luu, T. T. The well-being among hospitality employees with disabilities: the role of disability inclusive benevolent leadership / T. T. Luu // *International journal of hospitality management*. – 2019. – Vol. 80. – P. 25–35. – DOI 10.1016/j.ijhm.2019.01.004.
- Ma, Y. Curbing nurses' burnout during COVID-19: the roles of servant leadership and psychological safety / Y. Ma, N. A. Faraz, F. Ahmed [et al.] // *Journal of nursing management*. – 2021. – Vol. 29, no. 8. – P. 2383–2391. – DOI 10.1111/jonm.13414.
- Mansoor, A. Does inclusive leadership incite innovative work behavior / A. Mansoor, M. Farrukh, Y. Wu, S. Abdul Wahab // *Human systems management*. – 2021. – Vol. 40, no. 1. – P. 93–102. – DOI 10.3233/HSM-200972.
- McAllister, D. J. Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations / D. J. McAllister // *Academy of management journal*. – 1995. – Vol. 38, no. 1. – P. 24–59. – DOI 10.5465/256727.
- Melak, A. Women's participation and factors affecting their academic performance in engineering and technology education: a study of Ethiopia / A. Melak, S. Singh // *Sustainability*. – 2021. – Vol. 13, no. 4. – Article ID 2246. – DOI 10.3390/su13042246.
- Men, C. Ethical leadership and knowledge hiding: a moderated mediation model of psychological safety and mastery climate / C. Men, P. S. W. Fong, W. Huo [et al.] // *Journal of business ethics*. – 2020. – Vol. 166, no. 3. – P. 461–472. – DOI 10.1007/s10551-018-4027-7.
- Michaels, G. Has ICT polarized skill demand? Evidence from eleven countries over twenty-five years / G. Michaels, A. Natraj, J. Van Reenen // *Review of Economics and Statistics*. – 2014. – Vol. 96, no. 1. – P. 60–77. – DOI 10.1162/REST_a_00366.
- Mihelic, K. K. Ethical leadership / K. K. Mihelic, B. Lipicnik, M. Tekavcic // *International journal of management and information systems*. – 2010. – Vol. 14, no. 5. – P. 31–42. – DOI 10.19030/ijmis.v14i5.11.

- Minehart, R. D. Challenging gender stereotypes and advancing inclusive leadership in the operating theatre / R. D. Minehart, E. G. Foldy, J. A. Long, J. M. Weller // *British journal of anaesthesia*. – 2020. – Vol. 124, no. 3. – P. e148–e154. – DOI 10.1016/j.bja.2019.12.015.
- Nemanich, L. A. Transformational leadership and ambidexterity in the context of an acquisition / L. A. Nemanich, D. Vera // *Leadership quarterly*. – 2009. – Vol. 20, no. 1. – P. 19–33. – DOI 10.1016/j.leaqua.2008.11.002.
- Norton, R. W. Measure of ambiguity tolerance / R. W. Norton // *Journal of personality assessment*. – 1975. – Vol. 39, no. 6. – P. 607–619. – DOI 10.1207/s15327752jpa3906_11.
- O'Donovan, R. A systematic review of factors that enable psychological safety in healthcare teams / R. O'Donovan, E. McAuliffe // *International journal for quality in health care*. – 2020. – Vol. 32, no. 4. – P. 240–250. – DOI 10.1093/intqhc/mzaa025.
- O'Donovan, R. Exploring psychological safety in healthcare teams to inform the development of interventions: combining observational, survey and interview data / R. O'Donovan, E. McAuliffe // *BMC health services research*. – 2020. – Vol. 20, no. 1. – P. 1–16. – DOI 10.1186/s12913-020-05646-z.
- Obrenovic, B. The value of knowledge sharing: impact of tacit and explicit knowledge sharing on team performance of scientists / B. Obrenovic, S. Obrenovic, A. Hudaykulov // *International journal of management science and business administration*. – 2015. – Vol. 1, no. 2. – P. 33–52. – DOI 10.18775/ijmsba.1849–5664–5419.2014.12.1003.
- Papanikolaou, D. Working remotely and the supply-side impact of COVID-19 / D. Papanikolaou, L. D. W. Schmidt // *The review of asset pricing studies*. – 2022. – Vol. 12, no. 1. – P. 53–111. – DOI 10.1093/rapstu/raab026.
- Patterson, K. A. Servant leadership: a theoretical model / K. A. Patterson // *Servant Leadership Roundtable* (October, 2003). – Beach, CA : Regent University, 2003. – P. 1–13.
- Pierri, M. N. Tech in Fin before FinTech: blessing or curse for financial stability? / M. N. Pierri, M. Y. Timmer. – Washington : International Monetary Fund, 2020. – 45 p. – (IMF Working Paper ; no. 2020/014).
- Polents, I. Social and psychological well-being of workers during the fourth industrial revolution / I. Polents, O. Koropets // *Lecture notes in networks and systems*. – 2022. – Vol. 398. – P. 255–263. – DOI 10.1007/978-3-030-94870-2_33.
- Raes, E. Facilitating team learning through transformational leadership / E. Raes, S. Decuyper, B. Lismont [et al.] // *Instructional science*. – 2013. – Vol. 41, no. 2. – P. 287–305. – DOI 10.1007/s11251-012-9228-3.
- Rafferty, A. E. Dimensions of transformational leadership: conceptual and empirical extensions / A. E. Rafferty, M. A. Griffin // *The leadership quarterly*. – 2004. – Vol. 15, no. 3. – P. 329–354. – DOI 10.1016/j.leaqua.2004.02.009/
- Rao-Nicholson, R. The impact of leadership on organizational ambidexterity and employee psychological safety in the global acquisitions of emerging market multinationals / R. Rao-Nicholson, Z. Khan,

- P. Akhtar, H. Merchant // *The international journal of human resource management*. – 2016. – Vol. 27, no. 20. – P. 2461–2487. – DOI 10.1016/j.ibusrev.2015.09.007.
- Reilly, E. C. The future entering: reflections on and challenges to ethical leadership / E. C. Reilly // *Educational leadership and administration: teaching and program development*. – 2006. – Vol. 18. – P. 163–169.
- Renwick, D. W. S. Green human resource management: A review and research agenda / D. W. S. Renwick, T. Redman, S. Maguire // *International journal of management reviews*. – 2013. – Vol. 15, no. 1. – P. 1–14. – DOI 10.1111/j.1468–2370.2011. 00328.x.
- Russell, R. F. A review of servant leadership attributes: developing a practical model / R. F. Russell, A. G. Stone // *Leadership & organization development journal*. – 2002. – Vol. 23, no. 3. – P. 145–157. – DOI 10.1108/01437730210424.
- Sağnak, M. Ethical leadership and teachers' voice behavior: The mediating roles of ethical culture and psychological safety / M. Sağnak // *Kuram Ve Uygulamada Egitim Bilimleri*. – 2017. – Vol. 17, no. 4. – P. 1101–1117. – DOI 10.12738/estp.2017.4.0113.
- Sauer, P. Gender and income inequality / P. Sauer, M. Rehm, K. Mader // *Handbook of labor, human resources and population economics* / ed. by K. Zimmermann. – Cham : Springer, 2020. – P. 1–24. – DOI 10.1007/978-3-319-57365-6_28-1.
- Schaubroeck, J. Cognition-based and affect-based trust as mediators of leader behavior influences on team performance / J. Schaubroeck, S. S. K. Lam, A. C. Peng // *Journal of applied psychology*. – 2011. – Vol. 96, no. 4. – P. 863–871. – DOI 10.1037/a0022625.
- Segovia-Perez, M. Being a woman in an ICT job: an analysis of the gender pay gap and discrimination in Spain / M. Segovia-Perez, B. Castro Nunez, R. Santero Sanchez, P. Laguna Sanchez // *New technology, work and employment*. – 2020. – Vol. 35, no. 1. – P. 20–39. – DOI 10.1111/ntwe.12145.
- Shao, Z. Charismatic leadership and tacit knowledge sharing in the context of enterprise systems learning: the mediating effect of psychological safety climate and intrinsic motivation / Z. Shao, Y. Feng, T. Wang // *Behaviour & Information Technology*. – 2017. – Vol. 36, no. 2. – P. 194–208. – DOI 10.1080/0144929X.2016.1221461.
- Shaw, K. H. Does benevolent leadership promote follower unethical pro-organizational behavior? A social identity perspective / K. H. Shaw, H. Y. Liao // *Journal of Leadership & Organizational Studies*. – 2021. – Vol. 28, no. 1. – P. 31–44. – DOI 10.1177/1548051820957996.
- Shoss, M. K. Job insecurity: An integrative review and agenda for future research / M. K. Shoss // *Journal of management*. – 2017. – Vol. 43, no. 6. – P. 1911–1939. – DOI 10.1177/0149206317691574.
- Smith, B. N. Transformational and servant leadership: Content and contextual comparisons / B. N. Smith, R. V. Montagno, T. N. Kuzmenko // *Journal of Leadership & Organizational Studies*. – 2004. – Vol. 10, no. 4. – P. 80–91. – DOI 10.1177/107179190401000406.
- Spears, L. Servant leadership and the Greenleaf legacy / L. Spears // *Reflections on leadership: how Robert K. Greenleaf's theory of servant-leadership influenced today's top management thinkers*. – 1995. – P. 1–14. – DOI 10.1057/9780230299184_2.

- Stewart, J. Transformational leadership: An evolving concept examined through the works of Burns, Bass, Avolio, and Leithwood / J. Stewart // Canadian journal of educational administration and policy. – 2006. – No. 54. – P. 1–29.
- Stoycheva, K. Tolerance for ambiguity, creativity, and personality / K. Stoycheva // Bulgarian journal of psychology (SEERCP 2009 Conference Papers, Part Two). – 2010. – No. 1–4. – P. 178–188.
- Sverke, M. No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences / M. Sverke, J. Hellgren, K. Näswall // Journal of occupational health psychology. – 2002. – Vol. 7, no. 3. – P. 242–264. – DOI 10.1037/1076-8998.7.3.242.
- Tang, V. Gender equality and COVID-19: policies and institutions for mitigating the crisis / V. Tang, A. Santiago, Z. Khan [et al.]. – Washington : International Monetary Fund, 2021. – 14 p.
- The Global Risks Report 2020 / World Economic Forum. – 2020. – URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Risk_Report_2020.pdf (дата обращения: 18.08.2022).
- Tskhadadze, N. V. Industry 4.0: the concept of impact on the economy / N. V. Tskhadadze // Innovation & Investment. – 2020. – No. 7. – P. 43–45.
- Tu, Y. Ethical leadership and team-level creativity: Mediation of psychological safety climate and moderation of supervisor support for creativity / Y. Tu, X. Lu, J. N. Choi, W. Guo // Journal of business ethics. – 2019. – Vol. 159, no. 2. – P. 551–565. – DOI 10.1007/s10551-018-3839-9.
- Tucker, A. L. Managing routine exceptions: a model of nurse problem solving behavior / A. L. Tucker, A. C. Edmondson // Advances in health care management. – 2002. – Vol. 3. – P. 87–113. – DOI 10.1016/S1474-8231(02)03007-0.
- Van Dierendonck, D. Servant leadership: A review and synthesis / D. Van Dierendonck // Journal of management. – 2011. – Vol. 37, no. 4. – P. 1228–1261. – DOI 10.1177/0149206310380462.
- Vieitez, J. C. Perception of job security in a process of technological change: Its influence on psychological well-being / J. C. Vieitez, A. D. L. T. Carcía, M. T. V. Rodríguez // Behaviour & Information Technology. – 2001. – Vol. 20, no. 3. – P. 213–223. – DOI 10.1080/01449290120718.
- Wadei, K. A. The mediation effect of ethical leadership and creative performance: A social information processing perspective / K. A. Wadei, L. Chen, J. Frempong, W. A. Appienti // Journal of creative behavior. – 2021. – Vol. 55, no. 1. – P. 241–254. – DOI 10.1002/jocb.449.
- Walumbwa, F. O. Leader personality traits and employee voice behavior: mediating roles of ethical leadership and work group psychological safety / F. O. Walumbwa, J. Schaubroeck // Journal of applied psychology. – 2009. – Vol. 94, no. 5. – P. 1275–1286. – DOI 10.1037/a0015848.
- Wang, H. Moderating multiple mediation model of the impact of inclusive leadership on employee innovative behavior / H. Wang, M. Chen, X. Li // Frontiers in psychology. – 2021. – Vol. 12. – P. 11–18. – DOI 10.3389/fpsyg.2021.666477.
- Wang, H. Relationship between transformational leadership and nurses' job performance: the mediating effect of psychological safety / H. Wang, Y. Chen, F. Yang, C. Juan // Social behavior and personality. – 2021. – Vol. 49, no. 5. – P. 11–12. – DOI 10.2224/sbp.9712.

- Wee, H. Corporate ethics: right makes might / H. Wee // *Business Week* (quoting Stuart Gilman on Enron). – 2002. – Vol. 11. – P. 10–26.
- West, M. Reflexivity and work group effectiveness: a conceptual integration / M. West // *The handbook of work group psychology*. – Chichester : John Wiley & Sons, 1996. – P. 555–579.
- Williams, R. Charisma as an attribute of transformational leaders: what about credibility? / R. Williams Jr., D. M. Raffo, L. A. Clark // *Journal of management development*. – 2018. – Vol. 37, no. 6. – P. 512–524. – DOI 10.1108/JMD-03-2018-0088.
- Wilson, E. J. Leadership in the digital age / E. J. Wilson III, G. R. Goethals, G. Sorenson, J. M. Burns // *Encyclopedia of leadership*. – 2004. – Vol. 4. – P. 858–861.
- Witte, H. D. Job insecurity and psychological well-being: review of the literature and exploration of some unresolved issues / H. D. Witte // *European journal of work and organizational psychology*. – 1999. – Vol. 8, no. 2. – P. 155–177. DOI: 10.1080/135943299398302.
- Wu, C. Y. How does benevolent leadership lead to work-family enrichment? The mediating role of positive group affective tone / C. Y. Wu, C. C. Kuo, C. W. Lin [et al.] // *Stress and health*. – 2020. – Vol. 36, no. 4. – P. 496–506. – DOI 10.1002/smi.2950.
- Xu, G. How transformational leadership motivates employee involvement: the roles of psychological safety and traditionality / G. Xu, J. Zeng, H. Wang [et al.] // *SAGE Open*. – 2022. – Vol. 12, no. 1. – P. 1–10. – DOI 10.1177/21582440211069967.
- Yin, J. Transformational leadership and employee knowledge sharing: Explore the mediating roles of psychological safety and team efficacy / J. Yin, Z. Ma, H. Yu [et al.] // *Journal of knowledge management*. – 2019. – Vol. 24, no. 2. – P. 150–171. – DOI 10.1108/JKM-12-2018-0776.
- Yukl, G. An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories / G. Yukl // *The leadership quarterly*. – 1999. – Vol. 10, no. 2. – P. 285–305. – DOI 10.1016/S1048-9843(99)00013-2.
- Yukl, G. An evaluative essay on current conceptions of effective leadership / G. Yukl // *European journal of work and organizational psychology*. – 1999. – Vol. 8, no. 1. – P. 33–48. – DOI 10.1080/135943299398429.
- Zeng, H. Inclusive leadership and taking-charge behavior: roles of psychological safety and thriving at work / H. Zeng, L. Zhao, Y. Zhao // *Frontiers in psychology*. – 2020. – Vol. 11, no. 62. – P. 1–11. – DOI 10.3389/fpsyg.2020.00062.
- Zhang, H. A literature review of self-sacrificial leadership / H. Zhang, M. Ye // *Psychology*. – 2016. – Vol. 7, no. 9. – P. 1205–1210. – DOI 10.4236/psych.2016.79121.
- Zhang, J. How self-sacrificial leadership influences employee voice: Psychological safety as a mediator / J. Zhang, J. Li, J. Huang // *Social behavior and personality: an international journal*. – 2020. – Vol. 48, no. 12. – P. 1–8. – DOI 10.2224/SBP.9555.
- Zhao, F. Caring for the caregiver during COVID-19 outbreak: does inclusive leadership improve psychological safety and curb psychological distress? A cross-sectional study / F. Zhao, F. Ahmed,

- N. A. Faraz // International journal of nursing studies. – 2020. – Vol. 110. – P. 103725. – DOI 10.1016/j.ijnurstu.2020.103725.
- Zhou, H. How does psychological empowerment prevent emotional exhaustion? psychological safety and organizational embeddedness as mediators / H. Zhou, J. Chen // Frontiers in Psychology. – 2021. – Vol. 12. – P. 546687. – DOI 10.3389/fpsyg.2021.546687.
- Zohar, D. Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications / D. Zohar // Journal of applied psychology. – 1980. – Vol. 65, no. 1. – P. 96–102. – DOI 10.1037/0021-9010.65.1.96.

Анкета

Уважаемый эксперт! Уральский федеральный университет при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований проводит опрос работающего населения с целью изучения благополучия работников в условиях глобальных экономических и социальных рисков Индустрии 4.0. Исследование носит научный характер. Просим Вас ответить на ряд вопросов. Подчеркните или обведите выбранный вариант ответа, или напишите свой. Мы гарантируем конфиденциальность Ваших ответов

1. Насколько Вы удовлетворены своим доходом?

- ☐ удовлетворен
- ☐ не полностью удовлетворен
- ☐ затрудняюсь ответить
- ☐ практически не удовлетворен
- ☐ совсем не удовлетворен

2. Имеете ли Вы возможность сейчас или в ближайшем будущем увеличить свой доход (дополнительная работа, подработка, инвестиции, получение более высокооплачиваемой должности)?

- ☐ есть возможность
- ☐ предполагаю увеличение дохода
- ☐ затрудняюсь ответить
- ☐ скорее нет возможности
- ☐ нет возможности

3. Как Вы считаете, одобряют ли Вам сегодня кредит (ипотеку) в банке?

- ☐ да, одобряют
- ☐ скорее да
- ☐ затрудняюсь ответить
- ☐ скорее нет
- ☐ точно нет

4. У Вас или Вашей семьи есть жилая недвижимость (квартира, дом) в собственности?

- ☐ да, я обеспечен собственным жильем
- ☐ да, но оно не отвечает требованиям комфортного проживания
- ☐ затрудняюсь ответить

- ☐ я обеспечен временным жильем (аренда, жилье родственников и пр.)
- ☐ совсем не обеспечен

5. Вы можете сказать, что Ваши материальные потребности

- ☐ удовлетворены
- ☐ частично удовлетворены
- ☐ затрудняюсь ответить
- ☐ почти не удовлетворены
- ☐ не удовлетворены

6. Вы имеете возможность не брать кредит/занимать деньги для текущих трат?

- ☐ да, я не беру кредиты на текущие покупки;
- ☐ иногда пользуюсь кредитом/кредитной картой
- ☐ затрудняюсь ответить
- ☐ часто покупаю в кредит
- ☐ нет, я регулярно беру кредиты

7. Насколько Вы довольны общением со своими коллегами?

- ☐ доволен
- ☐ чаще доволен
- ☐ затрудняюсь ответить
- ☐ чаще недоволен
- ☐ недоволен

8. Как часто Вы общаетесь при помощи мессенджеров (WhatsApp, Viber, Telegram, Instagram, ВКонтакте, Wechat)?

- ☐ постоянно общаюсь
- ☐ общаюсь регулярно
- ☐ затрудняюсь ответить
- ☐ общаюсь при необходимости
- ☐ практически не общаюсь

9. Вы свободно владеете иностранным языком?

- ☐ да, свободно владею минимум одним иностранным языком
- ☐ да, в большинстве случаев при чтении и общении не пользуюсь словарем (онлайн-переводчиком)
- ☐ затрудняюсь ответить
- ☐ нет, но могу читать и разговаривать при помощи словаря (онлайн-переводчика)
- ☐ не владею и/или знаю отдельные фразы

10. Если завтра Вы уволитесь или потеряете работу, насколько быстро сможете найти другую?

- ☐ сразу, у меня всегда есть несколько вариантов
- ☐ быстро
- ☐ затрудняюсь ответить
- ☐ мне понадобится длительное время для поиска новой работы
- ☐ вряд ли смогу найти работу

11. Удовлетворены ли Вы занимаемой должностью и/или профессиональным статусом?

- ☐ удовлетворен
- ☐ частично удовлетворен
- ☐ затрудняюсь ответить
- ☐ почти не удовлетворен
- ☐ не удовлетворен

12. Насколько эмоционально благоприятная обстановка у Вас на работе?

- ☐ благоприятная
- ☐ чаще благоприятная
- ☐ затрудняюсь ответить
- ☐ чаще неблагоприятная
- ☐ неблагоприятная

13. Вы свободно высказываете свое мнение при решении профессиональных вопросов с коллегами и руководством?

- ☐ свободно высказываю
- ☐ чаще высказываю, чем нет
- ☐ затрудняюсь ответить
- ☐ почти не высказываю
- ☐ не высказываю

14. Каким образом Ваше руководство реагирует на профессиональные ошибки работников?

- ☐ лояльно относится к ошибкам
- ☐ разбирается в проблеме, просит исправить ошибки
- ☐ затрудняюсь ответить
- ☐ строго, но дает возможность исправить
- ☐ очень строго, возможно увольнение или дисциплинарное взыскание

15. Насколько безопасны Ваши условия труда?

- ☐ безопасны, моему здоровью ничего не угрожает
- ☐ почти не бывает опасных для здоровья ситуаций
- ☐ затрудняюсь ответить
- ☐ часто бывают небезопасные для здоровья ситуации
- ☐ опасные условия, есть постоянная угроза моему здоровью

16. Вы можете приобрести качественные продукты питания?

- ☐ не могу
- ☐ редко себе позволяю
- ☐ затрудняюсь ответить
- ☐ чаще могу
- ☐ могу

17. Экология, вода, почва и воздух в месте Вашего проживания угрожает Вашему здоровью?

- ☐ да, очень сильно угрожает здоровью
- ☐ в определенной степени угрожает
- ☐ затрудняюсь ответить
- ☐ почти не угрожает здоровью
- ☐ нет, не угрожает здоровью

18. Отсутствие работы и низкие доходы могут вынудить Вас переехать в другую местность?

- ☐ да
- ☐ да, но только в крайнем случае
- ☐ затрудняюсь ответить
- ☐ вряд ли, но я допускаю такую возможность
- ☐ нет

19. Вы боитесь нарастания социальной напряженности, преступности и массовых беспорядков в обществе?

- ☐ да, безусловно;
- ☐ да, но надеюсь их избежать
- ☐ затрудняюсь ответить
- ☐ вряд ли они возможны в моем городе/поселке
- ☐ нет, не боюсь

20. Вас волнует рост цен на недвижимость?

- ☐ да, волнует в первую очередь

- ☐ да, как и другие проблемы
- ☐ затрудняюсь ответить
- ☐ нет, на меня это не сильно влияет
- ☐ нет

21. Вы боитесь потерять работу или быть переведенным на неполный рабочий день, стать безработным?

- ☐ да, очень
- ☐ да, но надеюсь, что это со мной не случится
- ☐ затрудняюсь ответить
- ☐ нет, я смогу найти другую работу
- ☐ нет, не боюсь

22. Вас беспокоит экономический кризис, дефолт, высокая инфляция, крах финансовой системы?

- ☐ да, очень
- ☐ да, это может сказаться на моей жизни
- ☐ затрудняюсь ответить
- ☐ нет, меня это мало коснется
- ☐ нет, не беспокоит

23. Вас волнует, что замена людей машинами (роботами) на предприятиях уменьшит количество рабочих мест и Вы можете оказаться без работы?

- ☐ да, очень
- ☐ да, моя профессия может стать не нужной
- ☐ затрудняюсь ответить
- ☐ нет, я освою новую профессию
- ☐ нет, не волнует, профессионалов это не коснется

24. Массовое распространение инфекционных заболеваний, ухудшение эпидемиологической ситуации может серьезно повлиять на Вашу жизнь?

- ☐ да, безусловно
- ☐ да, это может существенно ухудшить мою жизнь
- ☐ затрудняюсь ответить
- ☐ нет, надеюсь это меня не коснется
- ☐ нет, никак не повлияет

25. Вы опасаетесь потерять доход?

- ☐ да
- ☐ скорее да, чем нет

- ☐ затрудняюсь ответить
- ☐ скорее нет, чем да
- ☐ нет, не опасаясь

26. Ваш возраст (укажите в годах): _____

27. Пол

- ☐ мужчина
- ☐ женщина

28. Категория занятости

- ☐ руководитель
- ☐ специалист/служащий
- ☐ рабочий
- ☐ предприниматель
- ☐ самозанятый
- ☐ другое

29. На каких юридических условиях Вы трудитесь? У Вас:

- ☐ бессрочный трудовой договор
- ☐ срочный трудовой договор
- ☐ договор ГПХ
- ☐ трудовые отношения не оформлены официально
- ☐ другое

30. Ваше образование:

- ☐ высшее
- ☐ среднее профессиональное (ссузы, колледжи, техникумы, профессиональные училища и т. д.)
- ☐ другое

31. Напишите Вашу специальность (по диплому): _____

32. Вы работаете по специальности?

- ☐ да
- ☐ нет

33. Укажите населенный пункт Вашего проживания (город/поселок/село):

Приложение 2

Сравнение данных за 2021 и 2022 годы по исходным показателям

Таблица 1. Насколько Вы удовлетворены своим доходом?

Варианты ответов	Доля ответивших, %		
	2021	2022	Итого:
Совсем не удовлетворен	13,5	10,5	12,0
Практически не удовлетворен	15,0	21,9	18,4
Затрудняюсь ответить	3,1	3,3	3,2
Не полностью удовлетворен	53,0	52,6	52,8
Удовлетворен	15,4	11,7	13,6
Итого:	100,0	100,0	100,0

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент η (зависимая кол. в строках) [0...1]: 0,034, вероятность ошибки (значимость): 0,180.

Таблица 2. Имеете ли Вы возможность сейчас или в ближайшем будущем увеличить свой доход (дополнительная работа, подработка, инвестиции, получение более высокооплачиваемой должности)?

Варианты ответов	Доля ответивших, %		
	2021	2022	Итого:
Нет возможности	11,3	9,0	10,1
Скорее нет возможности	23,9	26,4	25,1
Затрудняюсь ответить	13,3	15,2	14,2
Предполагаю увеличение дохода	28,2	31,6	29,9
Есть возможность	23,4	17,7	20,6
Итого:	100,0	100,0	100,0

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент η (зависимая кол. в строках) [0...1]: 0,022, вероятность ошибки (значимость): 0,370.

Таблица 3. Как Вы считаете, одобрят ли Вам сегодня кредит (ипотеку) в банке?

Варианты ответов	Доля ответивших, %		
	2021	2022	Итого:
Точно нет	9,2	9,1	9,2
Скорее нет	14,6	16,1	15,4
Затрудняюсь ответить	14,4	16,1	15,2
Скорее да	24,5	30,2	27,4
Да, одобрят	37,2	28,4	32,8
Итого:	100,0	100,0	100,0

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент η (зависимая кол. в строках) [0...1]: 0,050, вероятность ошибки (значимость): 0,046.

Таблица 4. У Вас или Вашей семьи есть жилая недвижимость (квартира, дом) в собственности?

Варианты ответов	Доля ответивших, %		
	2021	2022	Итого:
Совсем не обеспечен	2,6	2,1	2,4
Я обеспечен временным жильем (аренда, жилье родственников и пр.)	17,5	12,2	14,9
Затрудняюсь ответить	1,0	1,9	1,4
Да, но оно не отвечает требованиям комфортного проживания	14,2	16,5	15,4
Да, я обеспечен собственным жильем	64,6	67,2	65,9
Итого:	100,0	100,0	100,0

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент η (зависимая кол. в строках) [0...1]: 0,058, вероятность ошибки (значимость): 0,021.

Таблица 5. Вы можете сказать, что Ваши материальные потребности ...

Варианты ответов	Доля ответивших, %		
	2021	2022	Итого:
Не удовлетворены	7,9	8,6	8,3
Почти не удовлетворены	13,1	16,5	14,8
Затрудняюсь ответить	6,3	5,4	5,8
Частично удовлетворены	60,0	60,5	60,3
Удовлетворены	12,8	9,0	10,9
Итого:	100,0	100,0	100,0

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент η (зависимая кол. в строках) [0...1]: 0,053, вероятность ошибки (значимость): 0,035.

Таблица 6. Вы имеете возможность не брать кредит/занимать деньги для текущих трат?

Варианты ответов	Доля ответивших, %		
	2021	2022	Итого:
Нет, я регулярно беру кредиты	3,6	5,6	4,6
Часто покупаю в кредит	5,6	6,8	6,2
Затрудняюсь ответить	3,7	4,6	4,2
Иногда пользуюсь кредитом/кредитной картой	38,4	40,1	39,3
Да, я не беру кредиты на текущие покупки	48,6	42,9	45,8
Итого:	100,0	100,0	100,0

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент η (зависимая кол. в строках) [0...1]: 0,070, вероятность ошибки (значимость): 0,006.

Таблица 7. Насколько Вы довольны общением со своими коллегами?

Варианты ответов	Доля ответивших, %		
	2021	2022	Итого:
Не доволен	1,4	1,6	1,5
Чаше не доволен	5,9	8,0	6,9
Затрудняюсь ответить	8,7	9,8	9,2
Чаше доволен	46,0	51,4	48,7
Доволен	38,0	29,2	33,6
Итого:	100,0	100,0	100,0

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент η (зависимая кол. в строках) [0...1]: 0,081, вероятность ошибки (значимость): 0,002.

Таблица 8. Как часто Вы общаетесь при помощи мессенджеров (WhatsApp, Viber, Telegram, Instagram, ВКонтакте, Wechat)?

Варианты ответов	Доля ответивших, %		
	2021	2022	Итого:
Практически не общаюсь	1,5	1,0	1,3
Общаюсь при необходимости	11,9	12,5	12,2
Затрудняюсь ответить	0,5	0,4	0,4
Общаюсь регулярно	25,6	27,9	26,8
Постоянно общаюсь	60,5	58,3	59,4
Итого:	100,0	100,0	100,0

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент η (зависимая кол. в строках) [0...1]: 0,009, вероятность ошибки (значимость): 0,730.

Таблица 9. Вы свободно владеете иностранным языком?

Варианты ответов	Доля ответивших, %		
	2021	2022	Итого:
Не владею и/или знаю отдельные фразы	30,2	27,3	28,7
Нет, но могу читать и разговаривать при помощи словаря	43,9	49,7	46,8
Затрудняюсь ответить	3,9	3,1	3,5
Да, в большинстве случаев при чтении и общении не пользуюсь словарем	15,5	14,9	15,2
Да, свободно владею минимум одним иностранным языком	6,5	5,0	5,8
Итого:	100,0	100,0	100,0

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент η (зависимая кол. в строках) [0...1]: 0,015, вероятность ошибки (значимость): 0,560.

Таблица 10. Если завтра Вы уволитесь или потеряете работу, насколько быстро сможете найти другую?

Варианты ответов	Доля ответивших, %		
	2021	2022	Итого:
Вряд ли смогу найти работу	2,6	3,5	3,1
Мне понадобится длительное время для поиска новой работы	17,6	20,6	19,1
Затрудняюсь ответить	45,0	43,9	44,4
Быстро	26,4	26,6	26,5
Сразу, у меня всегда есть несколько вариантов	8,4	5,4	6,9
Итого:	100,0	100,0	100,0

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент η (зависимая кол. в строках) [0...1]: 0,058, вероятность ошибки (значимость): 0,022.

Таблица 11. Удовлетворены ли Вы занимаемой должностью и/или профессиональным статусом?

Варианты ответов	Доля ответивших, %		
	2021	2022	Итого:
Не удовлетворен	7,1	5,8	6,4
Почти не удовлетворен	7,0	12,4	9,7
Затрудняюсь ответить	6,8	4,4	5,6
Частично удовлетворен	47,9	47,6	47,7
Удовлетворен	31,3	29,9	30,6
Итого:	100,0	100,0	100,0

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент η (зависимая кол. в строках) [0...1]: 0,025, вероятность ошибки (значимость): 0,330.

Таблица 12. Насколько эмоционально благоприятная обстановка у Вас на работе?

Варианты ответов	Доля ответивших, %		
	2021	2022	Итого:
Неблагоприятная	3,4	3,7	3,6
Чаше неблагоприятная	11,5	12,2	11,9
Затрудняюсь ответить	12,5	8,6	10,6
Чаше благоприятная	43,6	53,4	48,5
Благоприятная	29,0	22,0	25,5
Итого:	100,0	100,0	100,0

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент η (зависимая кол. в строках) [0...1]: 0,027, вероятность ошибки (значимость): 0,280.

Таблица 13. Вы свободно высказываете свое мнение при решении профессиональных вопросов с коллегами и руководством?

Варианты ответов	Доля ответивших, %		
	2021	2022	Итого:
Не высказываю	1,8	1,1	1,4
Почти не высказываю	12,1	12,1	12,1
Затрудняюсь ответить	8,0	6,6	7,3
Чаше высказываю, чем нет	43,1	44,9	44,0
Свободно высказываю	35,0	35,2	35,1
Итого:	100,0	100,0	100,0

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент η (зависимая кол. в строках) [0...1]: 0,017, вероятность ошибки (значимость): 0,500.

Таблица 14. Каким образом Ваше руководство реагирует на профессиональные ошибки работников?

Варианты ответов	Доля ответивших, %		
	2021	2022	Итого:
Очень строго, возможно увольнение или дисциплинарное взыскание	7,0	6,5	6,8
Строго, но дает возможность исправить	24,0	23,7	23,9
Затрудняюсь ответить	8,4	6,6	7,5
Разбирается в проблеме, просит исправить ошибки	48,6	51,0	49,8
Лояльно относится к ошибкам	12,0	12,1	12,1
Итого:	100,0	100,0	100,0

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент η (зависимая кол. в строках) [0...1]: 0,017, вероятность ошибки (значимость): 0,510.

Таблица 15. Насколько безопасны Ваши условия труда?

Варианты ответов	Доля ответивших, %		
	2021	2022	Итого:
Опасные условия, есть постоянная угроза моему здоровью	3,3	4,1	3,7
Часто бывают небезопасные для здоровья ситуации	11,9	12,8	12,3
Затрудняюсь ответить	6,0	4,6	5,3
Почти не бывает опасных для здоровья ситуаций	28,7	39,4	34,1
Безопасны, моему здоровью ничего не угрожает	50,1	39,1	44,6
Итого:	100,0	100,0	100,0

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент η (зависимая кол. в строках) [0...1]: 0,061, вероятность ошибки (значимость): 0,015.

Таблица 16. Вы можете приобрести качественные продукты питания?

Варианты ответов	Доля ответивших, %		
	2021	2022	Итого:
Не могу	4,1	3,0	3,6
Редко себе позволяю	20,3	19,8	20,0
Затрудняюсь ответить	9,8	8,1	8,9
Чаше могу	36,6	43,7	40,2
Могу	29,2	25,4	27,3
Итого:	100,0	100,0	100,0

* Пропуски: 1 из 1600 (0,1%)

** Коэффициент η (зависимая кол. в строках) [0...1]: 0,009, Вероятность ошибки (значимость): 0,730.

Таблица 17. Экология, вода, почва и воздух в месте Вашего проживания угрожает Вашему здоровью?

Варианты ответов	Доля ответивших, %		
	2021	2022	Итого:
Да, очень сильно угрожает здоровью	8,3	6,0	7,1
В определенной степени угрожает	34,9	34,9	34,9
Затрудняюсь ответить	14,5	17,1	15,8
Почти не угрожает здоровью	23,1	25,8	24,4
Нет, не угрожает здоровью	19,3	16,3	17,7
Итого:	100,0	100,0	100,0

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент η (зависимая кол. в строках) [0...1]: 0,004, Вероятность ошибки (значимость): 0,860.

Таблица 18. Отсутствие работы и низкие доходы могут вынудить Вас переехать в другую местность?

Варианты ответов	Доля ответивших, %		
	2021	2022	Итого:
Да	26,3	20,0	23,1
Да, но только в крайнем случае	28,7	32,4	30,6
Затрудняюсь ответить	8,6	7,6	8,1
Вряд ли, но я допускаю такую возможность	22,0	22,5	22,3
Нет	14,4	17,5	15,9
Итого:	100,0	100,0	100,0

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент η (зависимая кол. в строках) [0...1]: 0,055, вероятность ошибки (значимость): 0,029.

Таблица 19. Вы боитесь нарастания социальной напряженности, преступности и массовых беспорядков в обществе?

Варианты ответов	Доля ответивших, %		
	2021	2022	Итого:
Да, безусловно	30,5	27,8	29,1
Да, но надеюсь их избежать	34,4	38,3	36,3
Затрудняюсь ответить	9,8	8,7	9,2
Вряд ли они возможны в моем городе/поселке	11,5	12,5	12,0
Нет, не боюсь	13,9	12,8	13,3
Итого:	100,0	100,0	100,0

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент η (зависимая кол. в строках) [0...1]: 0,001, вероятность ошибки (значимость): 0,960.

Таблица 20. Вас волнует рост цен на недвижимость?

Варианты ответов	Доля ответивших, %		
	2021	2022	Итого:
Да, волнует в первую очередь	20,1	17,1	18,6
Да, как и другие проблемы	56,6	58,0	57,3
Затрудняюсь ответить	3,9	3,4	3,6
Нет, на меня это не сильно влияет	15,2	15,9	15,6
Нет	4,1	5,6	4,9
Итого:	100,0	100,0	100,0

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент η (зависимая кол. в строках) [0...1]: 0,038, вероятность ошибки (значимость): 0,140.

Таблица 21. Вы боитесь потерять работу или быть переведенным на неполный рабочий день, стать безработным?

Варианты ответов	Доля ответивших, %		
	2021	2022	Итого:
Да, очень	20,6	21,4	21,0
Да, но надеюсь это со мной не случится	39,5	42,4	40,9
Затрудняюсь ответить	8,7	7,2	8,0
Нет, я смогу найти другую работу	21,1	17,9	19,5
Нет, не боюсь	10,0	11,1	10,6
Итого:	100,0	100,0	100,0

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент η (зависимая кол. в строках) [0...1]: 0,021, вероятность ошибки (значимость): 0,410

Таблица 22. Вас беспокоит экономический кризис, дефолт, высокая инфляция, крах финансовой системы?

Варианты ответов	Доля ответивших, %		
	2021	2022	Итого:
Да, очень	26,9	31,8	29,3
Да, это может сказаться на моей жизни	46,5	48,5	47,5
Затрудняюсь ответить	13,0	8,4	10,7
Нет, меня это мало коснется	7,4	5,9	6,6
Нет, не беспокоит	6,3	5,5	5,9
Итого:	100,0	100,0	100,0

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент η (зависимая кол. в строках) [0...1]: 0,068, вероятность ошибки (значимость): 0,007.

Таблица 23. Вас волнует, что замена людей машинами (роботами) на предприятиях уменьшит количество рабочих мест и Вы можете оказаться без работы?

Варианты ответов	Доля ответивших, %		
	2021	2022	Итого:
Да, очень	14,2	13,0	13,6
Да, моя профессия может стать не нужной	10,0	12,2	11,1
Затрудняюсь ответить	15,6	17,0	16,3
Нет, я освою новую профессию	27,9	27,3	27,6
Нет, не волнует, профессионалов это не коснется	32,3	30,5	31,4
Итого:	100,0	100,0	100,0

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент η (зависимая кол. в строках) [0...1]: 0,014, вероятность ошибки (значимость): 0,580.

Таблица 24. Массовое распространение инфекционных заболеваний, ухудшение эпидемиологической ситуации может серьезно повлиять на Вашу жизнь?

Варианты ответов	Доля ответивших, %		
	2021	2022	Итого:
Да, безусловно	25,1	23,5	24,3
Да, это может существенно ухудшить мою жизнь	34,4	34,0	34,2
Затрудняюсь ответить	14,1	13,0	13,6
Нет, надеюсь это меня не коснется	18,8	21,6	20,2
Нет, никак не повлияет	7,6	7,9	7,7
Итого:	100,0	100,0	100,0

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент η (зависимая кол. в строках) [0...1]: 0,028, вероятность ошибки (значимость): 0,270.

Таблица 25. Вы опасаетесь потерять доход?

Варианты ответов	Доля ответивших, %		
	2021	2022	Итого:
Да	46,8	43,8	45,3
Скорее да, чем нет	36,0	37,0	36,5
Затрудняюсь ответить	4,9	5,5	5,2
Скорее нет, чем да	9,8	9,0	9,4
Нет, не опасаюсь	2,6	4,8	3,7
Итого:	100,0	100,0	100,0

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент η (зависимая кол. в строках) [0...1]: 0,039, вероятность ошибки (значимость): 0,130.

Приложение 3

Сравнение данных за 2021 и 2022 годы по итоговым показателям (индексам)

Таблица 1. Индекс экономического благополучия в абсолютных цифрах

Индекс экономического благополучия	Год		
	2021	2022	Итого:
-1,0000 = -0,7501	39	38	77
-0,7500 = -0,5001	52	44	96
-0,5000 = -0,2501	69	104	173
-0,2500 = -0,0001	66	65	131
0,0000 = 0,2499	92	111	203
0,2500 = 0,4999	177	169	346
0,5000 = 0,7499	226	204	430
0,7500 = 1,0000	79	65	144
Итого:	800	800	1600
Среднее	0,22138	0,17644	0,19891
Стандартное отклонение	0,49329	0,47067	0,48249

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент V Крамера [0...1]: 0,087, вероятность ошибки (значимость): 0,094.

Таблица 2. Индекс материального благополучия в абсолютных цифрах

Индекс материального благополучия	Год		
	2021	2022	Итого:
-1,0000 = -0,7501	5	4	9
-0,7500 = -0,5001	8	12	20
-0,5000 = -0,2501	34	25	59
-0,2500 = -0,0001	49	55	104
0,0000 = 0,2499	117	96	213
0,2500 = 0,4999	99	99	198
0,5000 = 0,7499	231	255	486
0,7500 = 1,0000	257	254	511
Итого:	800	800	1600
Среднее	0,50391	0,51597	0,50994
Стандартное отклонение	0,41112	0,39176	0,40148

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент V Крамера [0...1]: 0,061, вероятность ошибки (значимость): 0,551.

Таблица 3. Индекс социального благополучия в абсолютных цифрах

Индекс социального благополучия	Год		
	2021	2022	Итого:
-1,0000 = -0,7501	1	7	8
-0,7500 = -0,5001	6	13	19
-0,5000 = -0,2501	37	35	72
-0,2500 = -0,0001	53	53	106
0,0000 = 0,2499	102	128	230
0,2500 = 0,4999	264	277	541
0,5000 = 0,7499	267	234	501
0,7500 = 1,0000	70	53	123
Итого:	800	800	1600
Среднее	0,37069	0,32464	0,34767
Стандартное отклонение	0,31829	0,33841	0,32921

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент V Крамера [0...1]: 0,097, вероятность ошибки (значимость): 0,037.

Таблица 4. Индекс профессионального благополучия в абсолютных цифрах

Индекс профессионального благополучия	Год		
	2021	2022	Итого:
-1,0000 = -0,7501	6	5	11
-0,7500 = -0,5001	17	14	31
-0,5000 = -0,2501	35	42	77
-0,2500 = -0,0001	74	89	163
0,0000 = 0,2499	132	139	271
0,2500 = 0,4999	227	217	444
0,5000 = 0,7499	221	228	449
0,7500 = 1,0000	88	66	154
Итого:	800	800	1600
Среднее	0,33953	0,31576	0,32765
Стандартное отклонение	0,36544	0,35934	0,36249

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент V Крамера [0...1]: 0,062, вероятность ошибки (значимость): 0,533.

Таблица 5. Индекс психологического благополучия в абсолютных цифрах

Индекс психологического благополучия	Год		
	2021	2022	Итого:
-1,0000 = -0,7501	11	15	26
-0,7500 = -0,5001	19	21	40
-0,5000 = -0,2501	39	40	79
-0,2500 = -0,0001	87	83	170
0,0000 = 0,2499	118	123	241
0,2500 = 0,4999	147	119	266
0,5000 = 0,7499	206	279	485
0,7500 = 1,0000	173	120	293
Итого:	800	800	1600
Среднее	0,37491	0,34986	0,36239
Стандартное отклонение	0,42836	0,41503	0,42180

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент V Крамера [0...1]: 0,124, вероятность ошибки (значимость): 0,001.

Таблица 6. Индекс глобальных социальных рисков в абсолютных цифрах

Индекс глобальных социальных рисков	Год		
	2021	2022	Итого:
-1,0000 = -0,7501	32	31	63
-0,7500 = -0,5001	100	82	182
-0,5000 = -0,2501	167	161	328
-0,2500 = -0,0001	201	196	397
0,0000 = 0,2499	142	159	301
0,2500 = 0,4999	88	90	178
0,5000 = 0,7499	47	52	99
0,7500 = 1,0000	23	29	52
Итого:	800	800	1600
Среднее	-0,15875	-0,12859	-0,14367
Стандартное отклонение	0,40918	0,41196	0,41072

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент V Крамера [0...1]: 0,049, вероятность ошибки (значимость): 0,792.

Таблица 7. Индекс глобальных экономических рисков в абсолютных цифрах

Индекс глобальных экономических рисков	Год		
	2021	2022	Итого:
-1,0000 = -0,7501	84	83	167
-0,7500 = -0,5001	99	117	216
-0,5000 = -0,2501	231	260	491
-0,2500 = -0,0001	170	123	293
0,0000 = 0,2499	131	118	249
0,2500 = 0,4999	39	44	83
0,5000 = 0,7499	34	37	71
0,7500 = 1,0000	12	18	30
Итого:	800	800	1600
Среднее	-0,25400	-0,26125	-0,25762
Стандартное отклонение	0,40520	0,42026	0,41269

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент V Крамера [0...1]: 0,090, вероятность ошибки (значимость): 0,071.

Таблица 8. Индекс психологической безопасности в абсолютных цифрах

Индекс психологической безопасности	ГОД		
	2021	2022	Итого:
-1,0000 = -0,7501	7	8	15
-0,7500 = -0,5001	16	13	29
-0,5000 = -0,2501	28	38	66
-0,2500 = -0,0001	77	64	141
0,0000 = 0,2499	141	148	289
0,2500 = 0,4999	157	140	297
0,5000 = 0,7499	214	275	489
0,7500 = 1,0000	160	114	274
Итого:	800	800	1600
Среднее	0,39625	0,37926	0,38776
Стандартное отклонение	0,39249	0,38451	0,38849

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент V Крамера [0...1]: 0,111, вероятность ошибки (значимость): 0,007.

Таблица 9. Индекс социально-психологического благополучия в абсолютных цифрах

Индекс социально-психологического благополучия	Год		
	2021	2022	Итого:
-1,0000 = -0,7501	3	2	5
-0,7500 = -0,5001	3	4	7
-0,5000 = -0,2501	12	14	26
-0,2500 = -0,0001	67	74	141
0,0000 = 0,2499	164	175	339
0,2500 = 0,4999	262	284	546
0,5000 = 0,7499	252	215	467
0,7500 = 1,0000	37	32	69
Итого:	800	800	1600
Среднее	0,36332	0,33822	0,35077
Стандартное отклонение	0,28519	0,27414	0,27992

* Пропуски: 0 из 1 600 (0,0 %).

** Коэффициент V Крамера [0...1]: 0,058, вероятность ошибки (значимость): 0,614.

Электронное научное издание

Коропец Ольга Анатольевна, **Плутова** Мария Игоревна, **Шкурин** Денис Вадимович и др.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И БЛАГОПОЛУЧИЕ РАБОТНИКОВ

Выпускающий редактор Г. А. Кайнова

Выполнено с готового оригинал-макета

Подписано к использованию 30.11.2022. Формат 60x84/8. Усл. печ. л. 18,87. Заказ 1659.

Издательство «Бук». 420029, г. Казань, ул. Академика Кирпичникова, д. 25.



БУК

ИЗДАТЕЛЬСТВО

www.bukbook.ru



9 785907 665033 >