

О. В. Усикова¹✉, Д. А. Желтенко¹, А. И. Сушкова¹

Профилактика психосоциальных рисков: корпоративная модель well-being в вузе

¹Сибирский государственный университет геосистем и технологий, г. Новосибирск,
Российская Федерация
e-mail: o.v.usikova@yandex.ru

Аннотация. Статья посвящена проблеме создания здоровой и продуктивной образовательной среды через интеграцию программ благополучия для различных субъектов университетской жизни. В частности, обосновывается необходимость перехода от несогласованных мер к единой комплексной модели well-being, учитывающей взаимное влияние психоэмоционального состояния корпоративного сообщества вуза. Основной целью работы является разработка концептуальных основ и структуры интегративной модели благополучия, направленной на профилактику психосоциальных рисков, снижение уровня стресса и профессионального выгорания, повышение академической эффективности и качества трудовой жизни. Методологическую базу составили анализ современных исследований корпоративного благополучия в сфере образования, систематизация факторов риска для разных групп, методы организационного моделирования. В результате исследования выявлены общие и специфические психосоциальные риски для корпоративного сообщества вуза, на основе которых проведен анализ потенциала Сибирского государственного университета геосистем и технологий, предложены пути решения, выявленных проблем, что нашло отражение в четырех блоках интегративной модели корпоративного благополучия вуза.

Ключевые слова: благополучие, психосоциальные риски, корпоративное сообщество, выгорание, образовательная среда, профилактика стресса

O. V. Usikova¹✉, D. A. Zheltenko¹, A. I. Sushkova¹

Prevention of Psychosocial Risks: A Corporate Well-being Model in Higher Education

¹Siberian State University of Geosystems and Technologies, Novosibirsk, Russian Federation
e-mail: o.v.usikova@yandex.ru

Abstract. The article is devoted to the problem of creating a healthy and productive educational environment through the integration of well-being programmes for various subjects of university life. In particular, the necessity of transitioning from uncoordinated measures to a unified comprehensive well-being model is substantiated, one that takes into account the mutual influence of the psycho-emotional state of the university's corporate community. The main goal of the work is to develop the conceptual foundations and structure of an integrative well-being model aimed at preventing psychosocial risks, reducing the level of stress and professional burnout, and improving academic performance and the quality of working life. The methodological basis comprised the analysis of current research on corporate well-being in the field of education, systematisation of risk factors for different groups, and methods of organisational modelling. As a result of the study, general and specific psychosocial risks for the university's corporate community were identified. Based on these findings, the potential of the Siberian State University of Geosystems and Technologies was analysed, and solutions to the identified problems were proposed. These solutions are reflected in four blocks of the integrative model of corporate well-being at the university.

Keywords: well-being, psychosocial risks, corporate community, burnout, educational environment, stress prevention

Введение

Под психосоциальными рисками в контексте образовательной среды понимаются факторы, связанные с организацией труда и учебного процесса, а также с межличностными взаимодействиями, которые способны оказывать негативное влияние на психическое и физическое здоровье субъектов университетской жизни [1]. В структуру данных рисков входят: высокая интенсивность труда и учебной нагрузки, эмоциональная насыщенность профессиональной и учебной деятельности (необходимость постоянного эмпатийного общения, работа со сложным контингентом), неопределенность ролевых функций и размытые границы ответственности, недостаточный уровень социальной поддержки со стороны коллег и руководства, дисбаланс между затраченными усилиями и получаемым вознаграждением (как материальным, так и моральным), а также высокая конкуренция и недостаточный контроль над результатами своей деятельности [2, 3]. Особое место в структуре психосоциальных рисков занимают деструктивные межличностные феномены, такие как буллинг (травля, агрессивное преследование одного члена сообщества другими) и моббинг (психологическое давление на сотрудника со стороны коллег или руководства) [4]. Их воздействие приводит к хроническому стрессу — неспецифической реакции организма на чрезмерные требования среды, которая при длительном воздействии и отсутствии ресурсов для совладания ведет к психофизиологическому истощению. Кумулятивным эффектом накопленного стресса и неразрешенных конфликтов выступает эмоциональное выгорание — синдром, характеризующийся эмоциональным истощением, деперсонализацией (циничным отношением к труду и его субъектам) и редукцией профессиональных достижений [5, 6]. Управление этими рисками становится критически важной задачей для современного вуза, стремящегося к устойчивому развитию.

Современное высшее образование функционирует в динамичных условиях, характеризующихся ускорением темпов жизни, цифровой трансформацией, ростом информационных нагрузок и неопределенностью социально-экономической среды [7]. Вуз как социальный институт сегодня отвечает не только за трансляцию знаний и развитие компетенций, но и за формирование человеческого капитала, способного к устойчивому функционированию в условиях стресса [8]. В связи с этим все более актуальным становится вопрос о качестве образовательной среды, ключевым индикатором которого выступает благополучие (well-being) всех участников образовательного процесса — от студентов до профессорско-преподавательского состава и административного персонала [9]. Под благополучием в данном исследовании понимается комплексный подход к развитию корпоративной культуры, направленный на повышение качества жизни сотрудников и студентов вуза через улучшение их физического и психологического здоровья, профессионального и социального развития.

Материалы и методы

Анализ современных научных публикаций свидетельствует о растущем интересе исследователей к проблематике благополучия в образовании. Значительный пласт работ посвящен изучению эмоционального выгорания среди педагогов высшей школы (исследования К. Маслач, В. Е. Орла, Т. И. Ронгинской) и его влияния на качество преподавания [10-12]. Другое направление фокусируется на ментальном здоровье студентов, их адаптации к учебным нагрузкам и профилактике стресс-факторов, связанных с экзаменационным периодом и социальной интеграцией (работы Р. Лазаруса, А. Г. Асмолова, зарубежные продолжительные проекты по изучению студенческого благополучия) [13-15]. Однако, как показывают исследования организационной психологии и психологии труда, психоэмоциональное состояние сотрудников и обучающихся находится в состоянии взаимного влияния: стресс и выгорание преподавателя напрямую сказываются на качестве взаимодействия со студентами и их мотивации, и наоборот [16, 17].

Несмотря на обилие исследований, посвященных отдельным аспектам благополучия, в теории и практике управления образовательными системами сохраняется противоречие [18]. Существующие меры поддержки чаще всего носят точечный, фрагментарный характер и реализуются разрозненно (психологическая служба для студентов, профсоюзные программы для сотрудников, спортивные секции). Отсутствие системного подхода не позволяет эффективно управлять психосоциальными рисками и создавать по-настоящему здоровую и продуктивную среду, способную снижать уровень общего стресса, купировать явления буллинга и моббинга на ранних стадиях, а также предотвращать синдром выгорания в масштабах всего корпоративного сообщества вуза [19].

Проведенный анализ психосоциальных рисков и инфраструктуры ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет геосистем и технологий» (далее университет) выявил разрыв между потребностями корпоративного сообщества и существующими мерами поддержки, направленными на минимизацию психосоциальных рисков. Выявленный разрыв позволил сформулировать перечень первоочередных задач. В таблице 1 представлено соотношение ключевых проблемных областей (психосоциальных рисков), наличие потенциала вуза для их минимизации и возможных путей решения, которые составляют основу интегративной модели well-being.

Предложенные пути решения в дальнейшем планируется воплотить в конкретных проактивных инструментах и мероприятиях, имеющие комплексный характер воздействия на сотрудников и студентов.

Таблица 1

Соотношение психосоциальных рисков, наличие потенциала вуза и возможных путей решения

Психосоциальный риск	Существующий потенциал университета	Путь решения (в рамках модели)
Физиологический блок		
Отсутствие культуры благополучия и здоровых привычек	Спортивные секции, отдельные мероприятия (Дни здоровья), но без системной пропаганды ЗОЖ и связи с образовательным процессом.	Интеграция тем благополучия в учебные курсы (факультативы, модули по сбережению здоровья), популяризация спортивных секций, введение полезного меню в столовых, «Навигатор возможностей».
Несбалансированность учебной/рабочей нагрузки и личного времени	—	Тренинги по тайм-менеджменту и самоорганизации, внедрение гибких форматов обучения (смешанное, асинхронное) и работы (где возможно).
Психоэмоциональный блок		
Высокий уровень стресса и тревожности у студентов и сотрудников	Проводятся творческие мероприятия «точь-в-точь», «дебют первокурсника» и др., также имеются спортивные мероприятия, такие как спортивный студенческий клуб «Пантеры»	Внедрение программ психоэмоциональной поддержки: тренинги стрессоустойчивости, арт-терапия, танцевальные и спортивные мероприятия.
Эмоциональное выгорание профессорско-преподавательского состава и административного персонала	Профсоюзные мероприятия, которые охватывают социальное партнерство, защиту прав, молодежные проекты (проводятся редко и неэффективно)	Регулярные программы восстановления (дни здоровья, онлайн-марафоны здоровья, санаторно-курортные путевки), тестирование выгорания в динамике, учет психоэмоциональной нагрузки при нормировании труда.
Социальный блок		
Высокая текучесть кадров (ППС и АУП) и отчисление студентов из-за стресса	Разовые меры поддержки.	Системная поддержка на всех этапах: адаптация, развитие, профилактика выгорания. Создание комфортной психологической среды как фактора удержания.
Низкая социальная поддержка и изоляция (особенно у первокурсников и новых сотрудников)	Формальное кураторство (в основном в группах), студенческие советы, но не хватает разнообразия сообществ и горизонтального наставничества.	Развитие тематических клубов (киноклубы, дискуссионные), системы наставничества «студент-студенту» и «преподаватель-преподавателю», регулярные адаптационные мероприятия.

Психосоциальный риск	Существующий потенциал университета	Путь решения (в рамках модели)
Буллинг и моббинг в университетской среде	Формальные положения о запрете дискриминации и недопустимости травли, которые указаны в правилах внутреннего распорядка ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет геосистем и технологий», но отсутствует системная профилактика и механизмы реагирования.	Антибуллинговые программы, тренинги по конструктивной коммуникации, анонимные каналы сообщений о конфликтах, внедрение этического кодекса с реальными механизмами защиты.
Академический блок		
Несогласованность существующих мер поддержки	Профком, спортивный клуб, волонтерские и студенческие организации.	Создание единого координационного совета по благополучию, объединяющего психологическую службу, профком, спортивный клуб, волонтерские и студенческие организации.
Отсутствие единой цифровой экосистемы для мониторинга и поддержки благополучия	Отдельные электронные сервисы (расписание, личный кабинет), но без специализированного модуля благополучия.	Внедрение цифровой платформы с функциями: трекинг настроения (анонимная аналитика), запись к специалистам, афиша well-being мероприятий, база самопомощи, каналы обратной связи.
Низкая вовлеченность в профилактические мероприятия	—	Разработка системы мотивации (бонусы, рейтинги, поощрения) за участие в well-being программах; геймификация цифровой платформы.

Обсуждение

Проведенный анализ состояния существующей системы корпоративного благополучия корпоративного университета выявил существенный разрыв между спектром актуальных психосоциальных рисков и имеющимися ресурсами для их профилактики. Университет располагает значительным, но разрозненным потенциалом: спортивный клуб, тренажерные залы, секции волейбола и футбола для преподавателей 1 раз в неделю, объединенный профком, студенческие объединения функционируют изолированно, что препятствует формированию единой системы благополучия. Ключевыми дефицитами выступают отсутствие системной профилактики буллинга и моббинга, несформированность культуры

благополучия и отсутствие единой цифровой экосистемы мер поддержки корпоративного благополучия [20].

Полученные выводы согласуются с исследованиями К. Маслач о дисбалансе между средовыми требованиями и ресурсами личности, конкретизируя этот вывод применительно к вузовской специфике. Так же подтверждаются положения Т.И. Ронгинской о взаимном влиянии состояний преподавателей и студентов, что учтено в модели через взаимосвязь программ поддержки студентов и преподавателей. Работы Р. Лазаруса об академическом стрессе коррелируют с предложенными механизмами социальной поддержки (наставничество, тематические клубы). В русле исследований Т.А. Нестик предлагаемая цифровая платформа ориентирована не на контроль, а на сервисную поддержку, что соответствует человекоцентрированному подходу [21].

Представленная в таблице 1 диагностика позволит университету провести ревизию ресурсов и определить точки роста. Авторы считают, что первоочередными шагами является создание координационного совета по благополучию в состав, которого должны войти члены объединённого профкома и инициативные студенты и сотрудники, запуск антибуллинговых программ, посредством обучения кураторов психологической помощи и методам купирования буллинга, создание комнаты психологической разгрузки для преподавателей. Также необходимо запустить пилотные проекты (антибуллинговые программы, тренинги, наставничество) и интегрировать темы благополучия в учебные курсы дисциплин.

Заключение

Проведенное исследование демонстрирует необходимость перехода от разрозненных мер поддержки студентов и сотрудников к интегративной модели благополучия в вузе. Психосоциальные риски (стресс, выгорание, буллинг, моббинг), как правило, носят системный характер и затрагивают все группы корпоративного сообщества, при этом существующие ресурсы — психологические службы, профком, спортивные секции — функционируют изолированно, что снижает эффективность их профилактики.

Предложенная модель объединяет физиологический, психоэмоциональный, социальный и академический блоки через три организационных механизма: координационный совет, цифровую платформу и общую инфраструктуру. Ключевыми условиями эффективности выступают проактивная профилактика, учет взаимовлияния состояний разных групп, вовлеченность университетского сообщества.

Реализация системного подхода к благополучию позволит снизить стресс и выгорание, повысить академическую эффективность, уменьшить текучесть кадров и сформировать здоровую организационную культуру, позиционируя вуз как социально ответственную организацию.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Лактионова Е. Б., Матюшкина М. Д. Психосоциальные риски в образовательной среде: понятие и структура // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 2020. – № 2. – С. 45–62.

2. Котова Е. В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания у преподавателей высшей школы // Педагогическое образование в России. – 2015. – № 6. – С. 120–125.
3. Борисова М. В. Психологические детерминанты психического выгорания у преподавателей высшей школы // Ярославский педагогический вестник. – 2017. – № 5. – С. 213–218.
4. Ничипоренко Н. П. Буллинг в образовательной среде: психологические последствия и профилактика // Социальная психология и общество. – 2019. – Т. 10, № 3. – С. 52–66.
5. Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности. – М.: Институт психологии РАН, 2005. – 330 с.
6. Всемирная организация здравоохранения. Международная классификация болезней (11-й пересмотр). – Женева: ВОЗ, 2019. – URL: <https://icd.who.int/> (дата обращения: 15.02.2025).
7. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Психология профессионального развития. – М.: Академия, 2010. – 240 с.
8. Ключева Н. В., Селиверстова Н. А. Человеческий капитал университета: проблемы сохранения и развития // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. – 2018. – № 4. – С. 92–97.
9. Панов В. И. Психодидактика образовательных систем: теория и практика. – СПб.: Питер, 2007. – 352 с.
10. Maslach C., Jackson S. E., Leiter M. P. Maslach Burnout Inventory: Manual. – 4th ed. – Menlo Park, CA: Mind Garden, 2016. – 104 p.
11. Орел В. Е., Рукавишников А. А. Феномен "выгорания" в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22, № 1. – С. 90–101.
12. Ронгинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал. – 2002. – Т. 23, № 3. – С. 85–95.
13. Lazarus R. S., Folkman S. Stress, appraisal, and coping. – New York: Springer, 1984. – 445 p.
14. Асмолов А. Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека. – М.: Смысл, 2007. – 528 с.
15. Keyes C. L. M. The mental health continuum: From languishing to flourishing in life // Journal of Health and Social Behavior. – 2002. – Vol. 43, No. 2. – P. 207–222.
16. Hakanen J. J., Bakker A. B., Schaufeli W. B. Burnout and work engagement among teachers // Journal of School Psychology. – 2006. – Vol. 43, No. 6. – P. 495–513.
17. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 239 с.
18. Ясвин В. А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию. – М.: Смысл, 2001. – 365 с.
19. Духновский С. В. Психологическое благополучие и безопасность личности в образовательной среде // Образование и наука. – 2018. – Т. 20, № 8. – С. 63–82.
20. Арендчук И. В. Психологические риски образовательной среды вуза // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Акмеология образования. Психология развития. – 2016. – Т. 5, № 4. – С. 315–320.
21. Нестик Т. А. Социальная психология времени. – М.: Институт психологии РАН, 2014. – 496 с.

© О. В. Усикова, Д. А. Желтенко, А. И. Сушкова, 2026