

# **Отношение к неопределенности как фактор совладания в ситуации негарантированной занятости**

## **Attitude to uncertainty as a factor of cooperation in the situation of unguarantee employment**

**Здобнова Н.В.**

Бакалавр, Автономная Некоммерческая Организация повышения уровня качества образования населения "Школа 21"

e-mail: thezdobnova@gmail.com

**Zdobnova N.V.**

Bachelor, Autonomous Non-profit Organization for improving the quality of education of the population " School 21"

e-mail: thezdobnova@gmail.com

### **Аннотация**

В статье исследуется отношение к неопределенности как к фактору совладания в ситуации негарантированной занятости. Особое внимание уделяется изученности данного аспекта психологии. Авторы исследуют такие понятия, как толерантность к неопределенности и интолерантность. Рассматриваются последствия ситуации неопределенности для индивида и общества. Определяются профессиональные требования, предъявляемые к личности на рынке труда.

**Ключевые слова:** негарантированная занятость, ситуация неопределенности, интолерантность к неопределенности, фактор совладания, толерантность к неопределенности.

### **Abstract**

The article examines the attitude towards uncertainty as a factor of coping in a situation of insecure employment. Particular attention is paid to the study of this aspect of psychology. The authors explore such concepts as uncertainty tolerance and intolerance. The consequences of the situation of uncertainty for the individual and society are considered. The professional requirements for a person in the labor market are determined.

**Keywords:** insecure employment, situation of uncertainty, intolerance to uncertainty, factor of coping, tolerance to uncertainty.

Неопределенность как самостоятельная категория заинтересовала ученых уже в XX в., когда немецкий учёный В. Гейзенберг выдвинул принцип неопределенности [1]. После этого данная категория получила развитие в разных областях знаний, в том числе и психологии, в которой неопределенность трактуется как «состояние убеждения, когда человек не вполне убежден, когда он не уверен» [4]. Актуальность нашей статьи заключается в том, что состояние неопределенности характерно для развития любого процесса жизнедеятельности человека. Это касается и профессиональной деятельности, без которой уже немыслимо человеческое существование. Особенно актуальным в современном мире становится понятие негарантированная занятость, которой даётся следующее определение: «... субъективно воспринимаемая и нежелательная вероятность потерять работу в будущем, а также страх и беспокойство, связанные с этой возможностью потери работы» [5].

Предмет исследования – отношение человека к неопределенности как к фактору совладания в ситуации негарантированной занятости. Данный аспект становился предметом изучения у многих ученых:

- «Неопределенность как категория современной социальной психологии личности» Белинской Е.П.
- «Толерантность к неопределенности как составляющая личностного потенциала» Гусева А.И.
- «Совладание безработных с ситуацией потери работы в условиях неопределенности» Дробышевой Т.В.
  - «Принцип неопределенности в психологии выбора и риска» Корниловой Т.В.
  - «Влияние организационных изменений на психологическое благополучие и совладающее поведение личности» Петровой И.А., Дёмина А.Н.
  - «Негарантированная работа как социально-психологический феномен Чуйковой Т.С.

Отношение к неопределенности как к фактору совладания – это «способность выдерживать неопределенность, неструктурированность, непрогнозируемость ситуации, совладать с сопутствующими этому сложностями управления задачами и людьми, сохранять при этом эффективность деятельности и эмоциональную, психологическую устойчивость» [6]. Эмоции в ситуации неопределенности можно разделить их на 2 группы: первая – интерес или любопытство, вторая – страх или тревога, причем многие учёные считают, что негативный полюс обладает особенной силой, запускает процесс редукции когнитивного диссонанса. Также можно говорить об интолерантности как о «тенденции воспринимать и интерпретировать ситуацию неопределенности в качестве угрозы, источника дискомфорта» [2].

Страх увольнения или сокращения на фоне нестабильной экономической обстановки, боязнь вынужденного уменьшения объёма работы, изменения в заработной плате, смена должности или рабочего графика, переход на онлайн-работу, отсутствие гарантий во фрилансерской профессиональной деятельности и многое другое вынуждают человека противостоять нестабильности и использовать все возможности для сохранения гармонии с собой и окружающим миром. Всё это дало основание для выдвижения термина «ненадёжной работы», а позднее негарантированной работы (job insecurity). Последствия негарантированной занятости разнообразны: это «снижение удовлетворенности работой, ослабление лояльности по отношению к организации, увеличение текучести кадров, снижение общего благополучия человека» [8], что, по мнению учёных, отрицательно сказывается как на психологическом, так и на физическом здоровье человека. О последствиях можно говорить по отношению к человеку и организации. Ситуация неопределенности влияет на организацию негативно: наблюдается снижение доверия к организации, у работников появляется желание перейти на другую работу, что приводит к увеличению текучести кадров, снижается удовлетворённость работой, что в целом говорит о снижении качества выполнения работы [9].

Для индивида последствия ситуации неопределенности, как было сказано ранее, имеют две стороны: физическая (рост заболеваемости, ухудшение сна и аппетита, появление тревожности, головокружений), психологическая (эмоциональное опустошение, отстранённость, раннее профессиональное выгорание, депрессии). Больше всего подвержены негативным эффектам негарантированной работы мужчины в возрасте от 30 до 50 лет, так как на них лежит ответственность за обеспечение семьи. Также было установлено ухудшение семейного климата, если супруг находится в условиях ненадежного труда. На женщинах этот эффект проявлялся значительно меньше [7].

Негарантированная занятость влияет как на индивида, так и на организацию и общество в целом негативно.

Современные реалии таковы, что в связи с социально-экономическим развитием большинства стран, информатизацией, возросшей конкуренцией, глобализацией проблема «ненадёжной» работы обостряется. Возникает проблема, как личность сможет противостоять этому и при этом реализоваться профессионально, сформировав устойчивое позитивное отношение к ситуации негарантированной занятости, какими ресурсами должен обладать человек. Это формирует устойчивый запрос на проведение соответствующих исследований и разработку прикладных программ по психологическому сопровождению человека в условиях негаран-

тированной работы, а также новых направлений организационного консультирования по данной проблематике [3].

Чтобы сформировать толерантность к неопределенности выделяются два возможных варианта: приобрести в новых обстоятельствах дополнительные способности, развить имеющиеся, пополнить интеллектуальные ресурсы, обрести новый социальный опыт для конструктивного использования имеющихся и возникающих неопределенностей, либо приспособиться к существующим обстоятельствам, признавая первостепенными задачи, актуальные для данного момента, а не для перспективы развития.

В современных нестабильных условиях рынка труда личность должна быть готова изменить своё поведение, чувства и мысли единовременно со временем. Кроме того, индивид должен осознавать себя в выбранной профессии: искать и находить мотивацию, личностный смысл и конкретные ценности, связанные с его работой. Немаловажную роль играет и образование, уровень квалификации, опыт работы, накопленные профессиональные знания, умения и навыки. Всё это позволит обеспечить человеку преимущества на профессиональном поприще.

В современных реалиях жизни всё больше становятся востребованными специалисты с высокой степенью толерантности к неопределенности. Человек в ситуации негарантированной занятости для совладания с ситуацией неопределенности должен быть способен осознанно действовать и принимать рискованные решения, при этом основываясь на системном видении профессиональной деятельности, осознавать новые внедрения в профессиональную деятельность как источник вдохновения и мотивации, испытывать позитивные эмоции в неоднозначных ситуациях, воспринимая их как возможность проявления своего професионализма и карьерного роста, а также самосовершенствования. Всё это позволит снизить психологические барьеры страха и тревожности, позволит специалисту сформировать устойчивое позитивное отношение к ситуации неопределенности.

## Литература

1. Гусев, А.И. Толерантность к неопределенности как составляющая личностного потенциала / Д.А. Леонтьев.- Москва: Личностный потенциал: структура и диагностика, 2011. – 605 с.
2. Корнилова, Т.В. Принцип неопределенности в психологии: основания и проблемы / Т.В. Корнилова // Психологические исследования. – 2015. – Т. 8. – № 40. С. 16–25.
3. Мясоедов А.И. Интеллектуальный капитал в свете креативности и конкурентоспособности: обзор нематериальных активов организаций на примере Украины / А.И. Мясоедов // Научные исследования и разработки. Социально-гуманитарные исследования и технологии. 2020. Т. 9. № 2. С. 57-68.
4. Мясоедов А.И. Модель эффективности для оценки интеллектуального капитала / А.И. Мясоедов // Научные исследования и разработки. Социально-гуманитарные исследования и технологии. 2021. Т. 10. № 1. С. 84-91.
5. Мясоедов А.И. Применение математических методов в экономике специфика, проблемы, перспективы / А.И. Мясоедов // BENEFICIUM. 2020. № 3 (36). С. 35-47.
6. Оксфордский толковый словарь по психологии / Под ред. А. Ребера. – Москва, 2002. – 435 с.
7. Пряжникова Е. Ю. Психология труда: теория и практика: учебник для бакалавров / Е. Ю. Пряжникова. -М.: Издательство Юрайт, 2019. -452 с.
8. Elst T.V., De Witte H., De Cuypers N. The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries / Elst T.V., De Witte H., De Cuypers N. // European Journal of Work and Organizational Psychology. – 2014. – Vol. 23. – № 3. – P. 364–380.
9. Richter A. Job insecurity and its consequences: Investigating moderators, mediators and gender: University dissertation from Stockholm: Department of Psychology / Richter A. // Stockholm University. – 2011. – 99 p.