

## ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ: РЕЗУЛЬТАТЫ СКРИНИНГА НА ОСНОВЕ САМООЦЕНКИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

А.Э. Федорова, Н.Д. Морохов

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (Екатеринбург, Россия)

### Информация о статье

Дата поступления  
28 августа 2019 г.

Дата принятия в печать  
15 сентября 2019 г.

### Тип статьи

Исследовательская статья

### Ключевые слова

Здоровье и благополучие на рабочем месте, презентеизм, фокус-группа, нарративное интервью

Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ гранта «Методология и методика системной оценки взаимосвязи средовых факторов и здоровья населения в задаче устойчивого развития регионов России» № 18-010-01049.

**Аннотация.** Рассматриваются вопросы здоровья и благополучия на рабочем месте. В рамках теоретического исследования проанализированы современные концепции здоровья и благополучия, предложены теоретическая модель и методические подходы к оценке состояния здоровья и уровня благополучия работников предприятия. В результате социологического опроса работников крупного предприятия, функционирующего в сфере электроэнергетики и теплоснабжения, получены эмпирические данные, основанные на самооценке респондентами своего физического и психологического самочувствия и влияния определенных факторов рабочей среды на его изменение. Для более глубокого изучения природы влияния различных факторов организационной среды на изменение самочувствия работников предприятия в течение рабочего дня была организована фокус-группа из сотрудников разных структурных подразделений. Самооценка своего самочувствия участниками фокус-группы в начале и конце рабочего дня в течение месяца позволила оперативно получать информацию об изменениях в самочувствии работников и факторах, оказывающих влияние на данные изменения. Наблюдаемые работники, у которых колебания самочувствия оказались наиболее заметными, были привлечены к нарративному интервью для получения более детальной информации о неблагоприятных для здоровья и благополучия работников факторов внутриорганизационной среды. Результаты исследования дают общее представление о масштабах презентеизма на предприятии и могут быть использованы для принятия управленческих решений, нацеленных на повышение уровня здоровья и благополучия работников.

## HEALTH AND WELL-BEING AT THE WORKPLACE: SCREENING RESULTS BASED ON THE SELF-ASSESSMENT OF EMPLOYEES

A.E. Fedorova, N.D. Morokhov

Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin (Yekaterinburg, Russia)

### Article info

Received  
August 28, 2019

Accepted  
September 15, 2019

### Type paper

Research paper

### Keywords

Health and well-being in the workplace, presentism, focus group, narrative interview

**Acknowledgements.** The work was carried out with the financial support of the RFBR grant "Methodology and method of systematic assessment of the relationship between environmental factors and public health in the sustainable development of Russian regions" No. 18-010-01049

**Abstract.** The article focuses on health and well-being in the workplace. As part of a theoretical study, the authors analyzed modern concepts of health and well-being, proposed a theoretical model and methodological approaches to assessing the health status and well-being of employees. As a result of a sociological survey of employees of a large enterprise operating in the field of electric power and heat supply, the authors obtained empirical data based on self-assessment by respondents of their physical and psychological well-being and the influence of certain factors of the working environment on its change. For a deeper study of the nature of the influence of various factors of the organizational environment on the well-being of employees during the working day, the authors organized a focus group of workers from different structural divisions. Self-assessment of well-being by the focus group participants at the beginning and end of the working day during the month made it possible to quickly receive information about changes in their well-being and factors affecting these changes. The observed employees, whose health fluctuations turned out to be the most noticeable, were involved in a narrative interview to obtain more detailed information on intra-organizational environment factors unfavorable for their health and well-being. Results of the research give a general idea of the scale of presentism at the enterprise and can be used to make managerial decisions aimed at improving the level of workers' health and well-being.

**1. Введение и обзор литературы.** Соотношение понятий «здоровье» и «благополучие» заложено в определении здоровья Всемирной организации здравоохранения как состояния полного физического, духовного и социального благополучия, а не только отсутствия болезни и физических дефектов. Несмотря на общий характер данной формулировки, можно утверждать, что уровень благополучия индивида может характеризовать состояние его здоровья.

Широкий спектр значений понятия «здоровье» обусловлен его использованием в самых разных научных дисциплинах для решения специфических задач, переосмыслением его содержания на основе нового опыта восприятия людьми здоровья и отношения к нему, характерного для нашего времени [1]. До настоящего времени создание общей теории здоровья, включающей данные медицинских, биологических, психологических, педагогических, экологических и философских исследований, остается проблемой современной науки [2].

Современная концепция здоровья рассматривает данное понятие с точки зрения совокупности трех основных взаимосвязанных между собой компонент – физической, психологической и поведенческой. Физическая составляющая подразумевает развитие и функционирование органов и систем организма, обеспечивающих физическую работоспособность и адекватную адаптацию человека к внешним условиям. Состояние психической сферы определяется мотивационно-эмоциональными, мыслительными и нравственно-духовными компонентами, зависит от эмоционально-когнитивного комфорта, обеспечивающего умственную работоспособность и адекватное поведение человека. Внешнее проявление состояния здоровья индивида (поведенческая составляющая) выражается в степени адекватности поведения, коммуникаций и межличностных отношений, взаимодействия с внешней средой (биологической и социальной) и способности эффективно трудиться.

В общем случае благополучие человека понимается как характеристика проявления высокого качества его жизни [3]. Специфичность оценки разными людьми своего жизненного благополучия привела к возникновению понятия субъективного благополучия, учитывающего особенности восприятия человеком уровня своего благополучия [4]. Субъективное благополучие основывается на самооценке индиви-

дуумом своего здоровья и удовлетворенности различными аспектами своей жизни. Другими словами, благополучие является оценочным компонентом эмоционально окрашенного отношения человека к своей жизни во всех ее сферах и проявлениях [5].

Э. Динер и М. Селигман считают, что концепция благополучия должна включать в себя восприятие индивидом благополучия как позитивной оценки своей жизни, а также положительные эмоции, вовлеченность, удовлетворение и смысл. Следовательно, представляется актуальным изучение эмоционального реагирования работников на различные факторы профессиональной деятельности на рабочем месте [6].

Д. Гоулман приводит результаты исследований, согласно которым отрицательные эмоции вредны для здоровья: постоянная тревога, длительные периоды печали и пессимизма, напряжение и враждебность удваивают риск заполучить болезнь; стресс, тревожность и депрессия ослабляют иммунную систему, делая человека уязвимым [7].

С. Палмер в своих исследованиях психологического благополучия на рабочем месте приходит к выводу, что каждая организация в Великобритании страдает от психических расстройств и плохого здоровья сотрудников. Каждый шестой работник испытывает депрессию, беспокойство или проблемы, связанные со стрессом [8]. С. Палмер предложил модель стресса, связанного с работой, в которой выделил потенциальные угрозы для благополучия персонала (культура, потребности, контроль, роль, изменения, взаимоотношения, поддержка), индивидуальные симптомы стресса (повышение артериального давления, расстройство сна и желудочно-кишечного тракта, рост потребления алкоголя / никотина / кофеина, повышенная раздражительность, боли в спине, тахикардия, головные боли), организационные симптомы стресса (рост количества больничных листов, текучесть, снижение производительности труда, снижение лояльности персонала, повышенная враждебность) и негативные последствия как для работников (ишемическая болезнь сердца, туннельный синдром, клиническая тревога, депрессия, эмоциональное выгорание), так и для организации (рост накладных расходов на рекрутинг, обучение, снижение прибыли, увеличение количества травм и судебных процессов). С. Палмер оценил еже-

годный экономический ущерб, понесенный работодателями в связи с проблемами с психическим здоровьем сотрудников, примерно в 26 млрд фунтов стерлингов, или 1 035 фунтов на каждого сотрудника [9].

Следует отметить, что оценка затрат на психическое здоровье включает не только потери в связи с абсентеизмом на рабочем месте по болезни, но и ущерб, полученный вследствие презентеизма, который в 1,5 раза превышает потери рабочего времени из-за абсентеизма и обходится работодателям дороже, потому что чаще встречается среди высокооплачиваемых сотрудников. Презентеизм определяется как снижение производительности работников, функционирующих не в полной мере из-за плохого самочувствия. В целом затраты на презентеизм менее очевидны и их труднее измерить, но он имеет значительное влияние на психологическое благополучие на рабочем месте.

Одно из решений проблемы сложности измерения экономического ущерба вследствие плохого состояния здоровья работников заключается в разработке инструментов, аккумулирующих данные, основанные на информации о самоотчете персонала о своем самочувствии. Ряд таких инструментов был разработан в течение двух последних десятилетий. Например, исследование Р. Гетцеля депрессии и других психических заболеваний показало, что потери производительности, связанные с проблемами психического здоровья, в 5,1 раза больше, чем эквивалентные потери, полученные в результате прогулов [10]. В. Стюарт оценил затраты на потерянное производственное время среди американских рабочих с депрессией и обнаружил, что презентеизм в 4 раза превышает количество часов, потерянных вследствие абсентеизма [11, р. 203–243].

В своих предыдущих работах мы рассматривали факторы внутриорганизационной среды, оказывающие неблагоприятное воздействие на физическое и психосоциальное благополучие работников, в рамках концепции социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов [12]. Феномен социального загрязнения рассматривается нами как процесс нанесения ущерба благосостоянию и причинение вреда физическому и психосоциальному благополучию работников в результате внутренней и внешней экономической деятельности организаций. Под благосостоянием понимается обеспеченность населения, социальной группы или класса, семьи, отдельной личности необходимыми для жизни материальными, социальными и духовными благами. Физическое благополучие связано со способностью индивида к повседневной физической активности, полноценному труду, а также с удовлетворенностью работника своим здоровьем и функциями тела. Под социальным благополучием рассматривается удовлетворенность личности своим социальным статусом и актуальным состоянием общества, к которому она принадлежит, а под психологическим благополучием – слаженность психических процессов и функций, ощущение целостности и внутреннего равновесия [13; 14].

Следует подчеркнуть, что роль здоровья и благополучия работников как основного ресурса и источника формирования качественного человеческого потенциала предприятия [15] не подлежит сомнению и поэтому требует внимания ученых и практиков.

**2. Гипотезы и методы исследования.** На основе обобщения вышеизложенных концепций здоровья и благополучия нами разработана теоретическая модель здоровья и благополучия персонала на рабочем месте (табл. 1).

Таблица 1. Теоретическая модель здоровья и благополучия на рабочем месте

Table 1. Theoretical model of health and well-being in the workplace

Понятие	Компонента		
	Физическая	Психологическая	Поведенческая
Здоровье	Физическая работоспособность; адаптивность к внешним условиям	Мотивация; эмоции; мышление; нравственные и духовные установки; умственная работоспособность	Адекватность поведения; коммуникации; взаимодействие с внешней средой
Благополучие	Способность к физической активности; способность к труду; удовлетворенность функциями тела	Внутреннее равновесие; эмоции; удовлетворение; смысл	Удовлетворенность социальным статусом; вовлеченность

Очевидно, что физическое и психосоциальное самочувствие работников является индикатором оценки состояния их здоровья и благополучия. Несмотря на высокий уровень субъективности и специфики восприятия своего самочувствия каждым конкретным индивидом, считаем обоснованным использование данного индикатора как одного из основных в методике скрининга уровня здоровья и благополучия персонала предприятия.

Объектом представленного исследования является ПАО «Т ПЛЮС» – предприятие, оперирующее в сфере электроэнергетики и теплоснабжения. В качестве инструмента, аккумулирующего данные о здоровье и благополучии персонала на рабочем месте, нами использован метод социологического опроса, позволяющий получить информацию в форме самооценки работников своего самочувствия и его изменений в зависимости от влияния различных факторов внутриорганизационной среды. Оценка самочувствия как системы субъективных ощущений, свидетельствующих о той или иной степени физиологической и психологической комфортности, позволяет получить как общую качественную характеристику (хорошее или плохое самочувствие), так и различно локализованные частные переживания (дискомфорт в частях тела, затруднения при выполнении действий, трудности понимания).

В процессе анкетирования, реализованном на исследуемом предприятии в 2018 г., сформирована стихийная выборка респондентов общей численностью 401 чел., из них: 243 женщины (60,6 %) и 158 мужчин (39,4 %); 158 чел. в возрасте до 35 лет (39,4 %), 144 чел. в возрасте от 36 до 50 лет (35,9 %) и 99 чел. старше 50 лет (24,7 %). Структура респондентов по категориям работников включает: 71,6 % (287 чел.) – специалисты, 15,5 % (62 чел.) – руководители,

10,7 % (43 чел.) – рабочие, 1,5 % (6 чел.) – обслуживающий персонал и 0,7 % (3 чел.) – стажеры.

Для более глубокого изучения природы влияния различных факторов организационной среды на изменение самочувствия работников ПАО «Т ПЛЮС» в течение рабочего дня дополнительно была организована фокус-группа из сотрудников разных структурных подразделений общей численностью 15 чел., мужчин и женщин в возрасте от 27 до 60 лет. Участникам фокус-группы было предложено каждый рабочий день (дважды в день: перед началом и после завершения работы) в течение одного месяца, посредством выбора определенных символов, фиксировать свое самочувствие по шкале: хорошее, удовлетворительное и неудовлетворительное (плохое). В случае изменения самочувствия в конце рабочего дня следовало указать причины, оказавшие, по мнению наблюдаемых, непосредственное влияние на их самочувствие, используя кодирование групп факторов: 1 – «руководство»; 2 – «коллеги»; 3 – «клиенты»; 4 – «организационно-технологические факторы»; 5 – «факторы личного характера». Выбор данного метода скрининга самочувствия работников обусловлен его понятностью и простотой в использовании. Это позволило оперативно получать информацию о причинно-следственных связях между факторами организационной среды и изменениями в самочувствии работников в течение рабочего дня.

**3. Результаты исследования.** Представим отдельные результаты социологического опроса работников ПАО «Т ПЛЮС», наиболее ярко отражающие мнение респондентов о влиянии факторов организационной среды на их здоровье и благополучие.

Один из вопросов анкеты был нацелен на выяснение мнения респондентов о наличии связи между работой и состоянием здоровья (табл. 2).

Таблица 2. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Считаете ли Вы, что текущее состояние Вашего здоровья является следствием Вашей работы?», %

Table 2. Distribution of respondents' answers to the question: "Do you think that your current state of health is a consequence of your work?", %

Вариант ответа	Возраст		
	до 35 лет	от 36 до 50 лет	старше 50 лет
Нет, у меня хорошее здоровье	9,9	7,0	1,8
Возможно, у меня есть небольшие проблемы со здоровьем	2,1	8,5	3,3
Возможно, у меня есть заметные проблемы со здоровьем	1,7	3,5	2,0
Я точно знаю, что мои проблемы со здоровьем связаны с моей работой	2,7	5,7	3,6
Можно сказать, что я «потерял(а) здоровье на работе»	23,0	10,2	14,0
Другое	0,25	1,0	0,45

Опрос показал, что около половины респондентов (47,2 %) считают, что потеряли здоровье на работе, и только 18,7 % опрошенных имеют хорошее здоровье. Интересен тот факт, что данное утверждение чаще выбирали молодые сотрудники, нежели работники старше 50 лет. Тем не менее персонал старше 50 лет

чаще отмечает наличие определенных проблем со здоровьем, полученных на рабочем месте.

Следующий вопрос, предложенный респондентам, касался их восприятия и оценки влияния работы на изменение физического самочувствия (табл. 3).

Таблица 3. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Как Ваша работа влияет на Ваше физическое самочувствие?», %

Table 3. Distribution of respondents' answers to the question: "How does your work affect your physical well-being?", %

Вариант ответа	Возраст		
	до 35 лет	от 36 до 50 лет	старше 50 лет
Никак не влияет	8,7	8,2	5,5
Мое самочувствие иногда ухудшается из-за частых стрессов на рабочем месте	16,5	15,5	9,4
Мое самочувствие иногда ухудшается из-за высокой интенсивности работы	13,2	10,0	8,3
Мое самочувствие всегда ухудшается на рабочем месте	1,0	1,2	0,5
Мое самочувствие часто улучшается на работе. Можно сказать, что «работа меня лечит»	0,0	0,5	0,0
Другое	1,1	0,5	1,0

Подавляющее большинство респондентов (72,9 %) отмечает, что их самочувствие иногда ухудшается из-за частых стрессов на рабочем месте либо высокой интенсивности работы. На физическое самочувствие пятой части респондентов работа никакого влияния не оказывает. При этом большинство выбравших дан-

ный вариант ответа относятся к возрастным категориям до 35 лет и от 35 до 50 лет, т. е. это молодые специалисты и люди среднего возраста.

Распределение ответов на вопрос о характере влияния работы на психологическое благополучие респондентов представлено в табл. 4.

Таблица 4. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Как, по Вашему мнению, Ваша работа влияет на Ваше психологическое благополучие?», %

Table 4. Distribution of respondents' answers to the question: "How does your work affect your psychological well-being?", %

Вариант ответа	Возраст		
	до 35 лет	от 36 до 50 лет	старше 50 лет
Моя работа дает мне спокойствие и уверенность в будущем	17,0	12,0	11,6
На рабочем месте я чувствую усталость и упадок сил	9,5	8,0	2,0
Моя работа является причиной моей депрессии	2,7	2,5	0,0
Иногда я испытываю чувство страха и безысходности на своей работе	4,0	6,0	2,0
Нестабильность и неопределенность будущего все время беспокоит меня	5,0	6,0	8,0
Проблемы на работе являются причиной моей повышенной нервозности, у меня бывают нервные срывы	4,0	3,0	2,0
Думаю, что я нахожусь в состоянии профессионального выгорания	3,3	2,7	1,0
Другое	4,5	3,5	2,0

Большинство респондентов (40,6 %) отмечает, что работа дает им спокойствие и уверенность в будущем. Однако каждый пятый

опрошенный чувствует усталость и упадок сил на работе. Также стоит отметить, что нестабильность и неопределенность будущего

постоянно беспокоят 19 % сотрудников, большинство из которых старше 50 лет.

В целом по результатам социологического опроса можно сделать следующие выводы. Как правило, большинство респондентов отмечает высокую сложность совмещения трудовой и личной жизни, а в качестве негативно влияющих на самочувствие факторов указывают слишком высокую интенсивность работы и ненормированный рабочий день. Наиболее частыми проявлениями ухудшения самочувствия являются нарушения сна, бессонница, а также головные боли, от которых страдает 74 % опрошенных всех возрастных категорий. Стрессам на рабочем месте подвержены сотрудники в возрасте до 35 и от 35 до 50 лет. Большинство респондентов старше 50 лет переживает за нестабильность и неопределенность своего будущего, а также имеют пробле-

мы со здоровьем, которые, как правило, не вызваны негативным влиянием работы.

Наблюдение за самочувствием участников фокус-группы в течение рабочего дня производилось при их добровольном согласии. Из 15 участников фокус-группы только 7 работников (46,7 %) отметили изменение самочувствия. Для построения графиков самочувствия хорошее самочувствие условно принято за 100 %, удовлетворительное самочувствие – за 60 %, неудовлетворительное (плохое) самочувствие – за 20 %. Примеры полученных графиков представлены на рис. 1–4.

Среди наиболее частых факторов ухудшения самочувствия респондентом 4 были названы «коллеги» и «личные факторы».

Наибольшее количество изменений самочувствия респондента 9 вызвано организационно-технологическими факторами, а также деструктивным взаимодействием с коллегами.

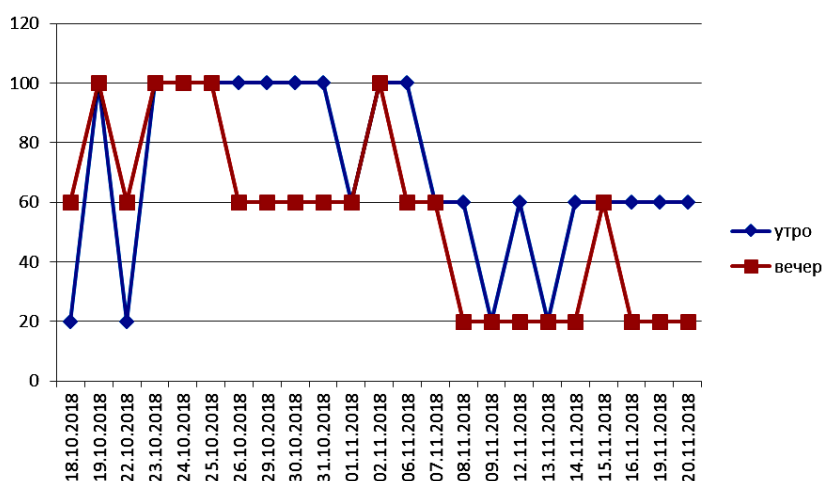


Рис. 1. Изменение самочувствия респондента 4

Fig. 1. Changes in the 4<sup>th</sup> respondent's state of health

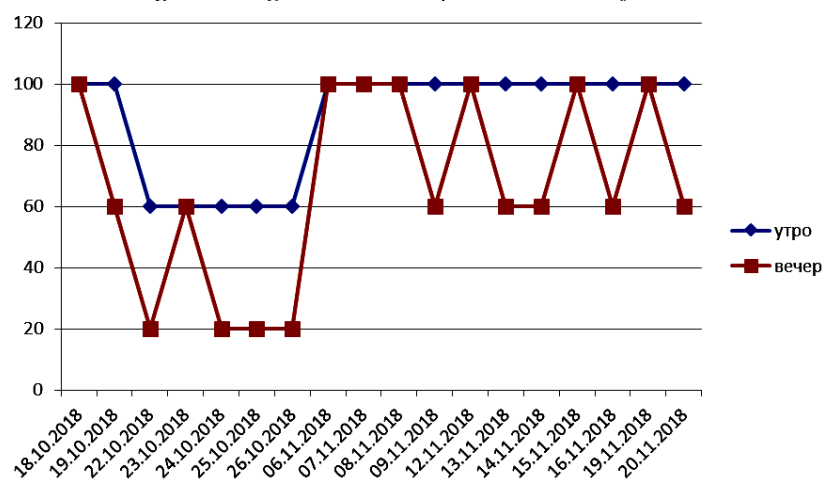


Рис. 2. Изменение самочувствия респондента 9

Fig. 2. Changes in the 9<sup>th</sup> respondent's state of health

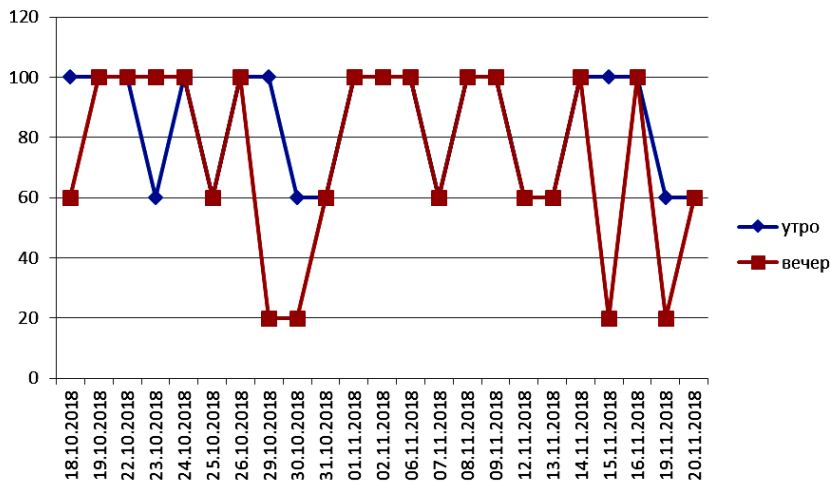


Рис. 3. Изменение самочувствия респондента 10  
 Fig. 3. Changes in the 10<sup>th</sup> respondent's state of health

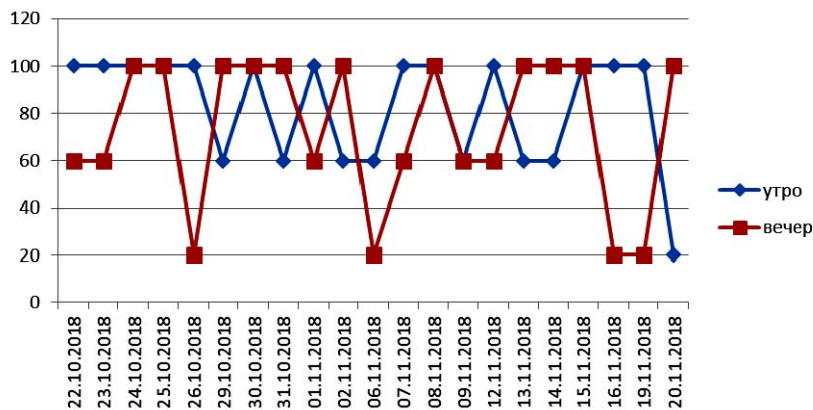


Рис. 4. Изменение самочувствия респондента 12  
 Fig. 4. Changes in the 12<sup>th</sup> respondent's state of health

Причинами изменения самочувствия респондента 10 являлись клиенты, организационно-технологические и личные факторы.

На всех представленных графиках видно, что самочувствие респондентов в течение исследуемого периода чаще всего ухудшалось к концу рабочего дня. С целью более подробного выяснения причин изменения самочувствия работников с участниками фокус-группы было проведено нарративное интервью. В качестве импульса для повествования использовалось обращение в форме просьбы: «Расскажите, пожалуйста, о причинах изменения своего самочувствия в течение рабочего дня».

В качестве примера далее приводится краткое содержание повествования респондента 12 (женщина, 50 лет, замужем, двое детей, высшее образование, стаж работы – 25 лет): «Я работаю уже много лет, но в последнее время работа стала совсем другой. Постоянно ста-

вят задачи, которые не входят в мои обязанности, а я не могу их корректно выполнить. Находясь на рабочем месте, приходится постоянно выполнять работу за руководителей и сотрудников других направлений, которую они мне перенаправляют. Ну не могу же я им отказать. Иногда мне кажется, что я работаю за всё Управление. Тут заполни, это проанализируй, тут подготовь данные. Платили бы за эту работу больше, а то зарплата ниже, чем у более молодых сотрудников, занимающих руководящие должности». Из контекста нарратива становится очевидным, что неблагоприятным для респондента фактором организационной среды является неэффективное руководство, вследствие чего работник испытывает стресс из-за перегрузки, необеспеченной соответствующим денежным вознаграждением.

По итогам проведенного скринингового исследования можно сделать ряд выводов.

Наиболее частыми факторами, оказывающими влияние на изменение самочувствия, являются организационно-технологические и личные факторы. Участники фокус-группы не всегда искренне указывали причины изменения самочувствия. Сотрудники мужского пола в меньшей степени подвержены переменам самочувствия в течение рабочего дня.

**4. Заключение.** Обобщение современных концепций здоровья и благополучия позволило разработать теоретическую модель здоровья и благополучия персонала на рабочем месте, которая легла в основу методики скрининговой оценки здоровья и благополучия персонала на рабочем месте. Нами предложено учитывать факторы, оказывающие влияние на изменение состояния здоровья и уровня благополучия работников, сгруппированные по таким компонентам, как физическое самочувствие, психологическое равновесие, эмоциональное реагирование и поведенческие реакции. В качестве инструмента аккумулирования данных о здо-

ровье и благополучии персонала на рабочем месте предлагается использовать методы анкетирования, скрининга и нарративного интервью, позволяющие получить информацию в форме самооценки работников своего физического и психосоциального самочувствия и его изменений в зависимости от влияния различных факторов внутриорганизационной среды.

Основным недостатком используемых методов является то, что все полученные результаты могут подвергаться сомнению в связи с их субъективностью, индивидуальными особенностями восприятия как своего самочувствия, так и причинно-следственных связей между факторами рабочей среды и изменениями в состоянии здоровья и уровне благополучия. Тем не менее можно утверждать, что аккумулирование и анализ информации на основе самооценки и самоотчета работников об изменениях физического и психосоциального самочувствия, позволяет сформировать представление о масштабах презентеизма на предприятии.

#### Литература

1. Юдин Б. Г. Здоровье человека как проблема гуманитарного знания // *Философия здоровья* / редкол.: О. Е. Баксанский и др. – М., 2001. – С. 61–85.
2. Фесенкова Л. В. Проблемы общей теории здоровья: традиционные и нетрадиционные концепции // *Философия науки*. – Вып. 13 : Здоровье как проблема естественных и биомедицинских наук / отв. ред.: И. К. Лисеев, Е. Н. Гнатик. – М. : ИФ РАН, 2008. – С. 221–243.
3. Дружилов С. А. Профессиональное благополучие человека и психологические аспекты профессиональной адаптации и профессиональных деструкций // *Современные научные исследования и инновации*. – 2016. – № 12. – URL : <http://web.snauka.ru/issues/2016/12/76347>.
4. Warr P. How to Think About and Measure Psychological Well-being // *Research Methods in Occupational Health Psychology: Measurement, Design and Data Analysis* / Eds.: M. Wang, R. R. Sinclair, L. E. Tetrick. – New York : Psychology Press : Routledge, 2013. – P. 76–90.
5. Творогова Н. Д. Психологическое благополучие личности // *Психология здоровья: психологическое благополучие личности*. – М. : Ун-т РАО, 2005. – С. 207–217.
6. Diener E., Seligman M. Beyond Money. Toward an Economy of Well-Being // *Psychological Science in the Public Interest*. – 2004. – № 5 (1). – P. 1–31.
7. Goleman D. Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. – Bantam Books, 1996. – 132 p.
8. Palmer S. Occupational stress // *The Health and Safety Practitioner*. – 2009. – № 7 (8). – P. 16–18.
9. Palmer S., Cooper C., Thomas K. Model of organisational stress for use within an occupational health education/promotion or wellbeing programme // *Health and Safety Executive*. – 2003. – № 60 (4). – P. 31–40.
10. Health, absence, disability and presenteeism cost estimates of certain physical and mental health conditions affecting U.S. employers / R. Goetzel et al. // *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. – 2004. – № 46 (4). – P. 398–412.
11. Stewart W., Matousek D., Verdon C. The American Productivity Audit and the Campaign for Work and Health // *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. – 2003. – № 45 (12). – P. 1234–1246.
12. Fedorova A., Menshikova M. Social pollution factors and their influence on psychosocial well-being at work // *SGEM2014 : Proceedings of the International Multidisciplinary Scientific Conferences*



on Social Sciences and Arts, 1-10 September 2014, Albena, Bulgaria. – STEF92 Technology, 2014. – Vol. II : Psychology and Psychiatry, Sociology and Healthcare, Education. – P. 839–846.

13. Fedorova A., Vishnevskii I., Dvorakova Z. Evaluation of the organizational influence on physical and psychosocial health at work // The 8th International Days of Statistics and Economics : Conference Proceedings, September 11–13, 2014, Prague, Czech Republic / Ed. by T. Löster, T. Pavelka. – Prague : Libuše Macáková : Melandrium, 2014. – P. 395–404. – URL : [https://msed.vse.cz/msed\\_2014/article/268-Fedorova-Alena-paper.pdf](https://msed.vse.cz/msed_2014/article/268-Fedorova-Alena-paper.pdf).

14. Koropets O., Fedorova A. Career support of personnel managers during their professional training // 32nd IBIMA Proceedings, 15-16 November 2018, Seville, Spain. – International Business Information Management Association, 2018. – P. 2040–2047.

15. Карпович Ю. В., Лепихина Т. Л. Модель управления здоровьем работников промышленных предприятий Пермского края // Актуальные проблемы экономики управления в современном обществе : сб. ст. IV ежегод. всерос. с междунар. участием науч.-практ. конф., г. Пермь, 28 окт. 2010 г. – Пермь : Перм. ин-т экономики и финансов, 2010. – Вып. 4. – С. 311–314.

### References

1. Yudin B.G. Zdorov'e cheloveka kak problema gumanitarnogo znaniya [Human health as a problem of humanitarian knowledge], in: Baksanskii O.E., Liseev I.K., Fesenkova L.V., Khen Yu.V., Shatalov A.T. (Eds.) *Filosofiya zdorov'ya [Philosophy of Health]*, Moscow, 2001, pp. 61-85. (in Russian).

2. Fesenkova L.V. Problemy obshchei teorii zdorov'ya: traditsionnye i netraditsionnye kontseptsii [Problems of the general theory of health: traditional and non-traditional concepts], in: Liseev I.K., Gnatik E.N. (Eds.) *Filosofiya nauki [Philosophy of Science]*, Iss. 13, Moscow, RAS Institute of Philosophy publ., 2008, pp. 221-243. (in Russian).

3. Druzhilov S.A. Occupational well-being and psychological aspects of professional adaptation and of professional destruction. *Modern scientific researches and innovations*, 2016, no. 12, available at: <http://web.snauka.ru/en/issues/2016/12/76347>. (in Russian).

4. Warr P. How to Think About and Measure Psychological Well-being, in: Wang M., Sinclair R.R., Tetrick L.E. (Eds.) *Research Methods in Occupational Health Psychology: Measurement, Design and Data Analysis*, New York, Psychology Press, Routledge publ., 2013, pp. 76-90.

5. Tvorogova N.D. Psikhologicheskoe blagopoluchie lichnosti [Psychological well-being of an individual], in: *Psikhologiya zdorov'ya: psikhologicheskoe blagopoluchie lichnosti [Psychology of health: psychological well-being of an individual]*, Moscow, University of the RAS publ., 2005, pp. 207-217. (in Russian).

6. Diener E., Seligman M. Beyond Money. Toward an Economy of Well-Being. *Psychological Science in the Public Interest*, 2004, no. 5 (1), pp. 1-31.

7. Goleman D. *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*, Bantam Books, 1996, 132 p.

8. Palmer S. Occupational stress. *The Health and Safety Practitioner*, 2009, no. 7 (8), pp. 16-18.

9. Palmer S., Cooper C., Thomas K. Model of organisational stress for use within an occupational health education/promotion or wellbeing programme. *Health and Safety Executive*, 2003, no. 60 (4), pp. 31-40.

10. Goetzel R., Long S., Ozminkowski R., Hawkins K., Wang S., Lynch W. Health, absence, disability and presenteeism cost estimates of certain physical and mental health conditions affecting U.S. employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2004, no. 46 (4), pp. 398-412.

11. Stewart W., Matousek D., Verdon C. The American Productivity Audit and the Campaign for Work and Health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2003, no. 45 (12), pp. 1234-1246.

12. Fedorova A., Menshikova M. Social pollution factors and their influence on psychosocial well-being at work, in: *SGEM2014*, Proceedings of the International Multidisciplinary Scientific Conferences on Social Sciences and Arts, 1-10 September 2014, Albena, Bulgaria, STEF92 Technology publ., 2014, Vol. II. Psychology and Psychiatry, Sociology and Healthcare, Education, pp. 839-846.

13. Fedorova A., Vishnevskii I., Dvorakova Z. Evaluation of the organizational influence on physical and psychosocial health at work, in: Löster T., Pavelka T. (Eds.) *The 8th International Days of Statis-*

*tics and Economics*, Conference Proceedings, September 11–13, 2014, Prague, Czech Republic, Prague, Libuše Macáková publ., Melandrium, 2014 publ., pp. 395-404, available at: [https://msed.vse.cz/msed\\_2014/article/268-Fedorova-Alena-paper.pdf](https://msed.vse.cz/msed_2014/article/268-Fedorova-Alena-paper.pdf).

14. Koropets O., Fedorova A. Career support of personnel managers during their professional training, in: *32nd IBIMA*, Proceedings, 15-16 November 2018, Seville, Spain, International Business Information Management Association, 2018, pp. 2040-2047.

15. Karpovich Yu.V., Lepikhina T.P. Model' upravleniya zdorov'em rabotnikov promyshlennykh predpriyatii Permskogo kraia [Health management model for workers of industrial enterprises of the Perm Krai], in: *Aktual'nye problemy ekonomiki upravleniya v sovremennom obshchestve [Actual problems of management economics in modern society]*, collection of articles of the IV annual all-Russian scientific and practical conference with international participation, Perm, October 28, 2010, Perm, Perm Institute of Economics and Finance publ., 2010, Iss. 4, pp. 311-314. (in Russian).

#### **Сведения об авторах**

**Федорова Алена Эдуардовна** – канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и психологии

Адрес для корреспонденции: 620102, Россия, Екатеринбург, ул. Мира, 19

E-mail: a.e.fedorova@urfu.ru

**Морохов Никита Дмитриевич** – магистрант кафедры управления персоналом и психологии

Адрес для корреспонденции: 620102, Россия, Екатеринбург, ул. Мира, 19

E-mail: judonekit@mail.ru

#### **Для цитирования**

Федорова А. Э., Морохов Н. Д. Здоровье и благополучие на рабочем месте: результаты скрининга на основе самооценки работников предприятия // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». – 2019. – Т. 17, № 3. – С. 125–134. – DOI: 10.25513/1812-3988.2019.17(3).125-134.

#### **About the authors**

**Alena E. Fedorova** – PhD in Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Psychology

Postal address: 19, Mira ul., Yekaterinburg, 620102, Russia

E-mail: a.e.fedorova@urfu.ru

**Nikita D. Morokhov** – Undergraduate of the Department of Personnel Management and Psychology

Postal address: 19, Mira ul., Yekaterinburg, 620102, Russia

E-mail: judonekit@mail.ru

#### **For citations**

Fedorova A.E., Morokhov N.D. Health and well-being at the workplace: screening results based on the self-assessment of employees. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2019, Vol. 17, no. 3, pp. 125-134. DOI: 10.25513/1812-3988.2019.17(3).125-134. (in Russian).