

Редько Елена Николаевна

магистр, организационный психолог, коуч ICF

ООО «ТСТ»

КОУЧИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ СНИЖЕНИЯ ОДИНОЧЕСТВА И ПОВЫШЕНИЯ ГРУППОВОЙ СПЛОЧЁННОСТИ В КОРПОРАТИВНОЙ СРЕДЕ: ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ В СТРОИТЕЛЬНОЙ КОМПАНИИ

Аннотация: в статье представлены результаты эмпирического исследования влияния коучинговых программ на уровень субъективного переживания одиночества, групповую сплочённость и профессиональную вовлечённость сотрудников строительной компании. В исследовании применялся комплекс психодиагностических методик: шкала UCLA, ДОПО-Зк, тест Сишора, опросник Gallup Q12. Экспериментальная программа, включавшая индивидуальный и групповой коучинг, тренинги и стратегические сессии, привела к улучшению ключевых показателей.

Ключевые слова: одиночество, коучинг, вовлеченность, сплоченность, дистанционная работа, строительство.

Актуальность темы определяется тем, что одиночество становится всё более заметным феноменом, затрагивающим людей по всему миру. Это касается не только личных переживаний, но и социальных процессов. Развитие технологий, цифровизация общества, повсеместное использование искусственного интеллекта и виртуализация коммуникаций, с одной стороны, дают множество новых возможностей для взаимодействия, но, с другой стороны, изменяют саму структуру человеческого общения. В результате многие люди сталкиваются с чувством одиночества, которое оказывает значительное влияние как на их психологическое благополучие, так и на социальную успешность.

Организация и методы исследования

Целью нашего исследования являлось выявление ключевых взаимосвязей между различными формами одиночества, сплочённостью коллектива и вовлечённостью сотрудников строительной компании, а также использование когучинга в рамках комплексной программы мероприятий, направленной на уменьшение переживаний одиночества среди сотрудников и укрепление групповой сплоченности.

Профессиональная деятельность в строительных компаниях часто осуществляется в психологически сложных, стрессовых условиях, также необходимо учитывать тенденцию к росту дистанционного формата работы, что может спровоцировать одиночество у ряда сотрудников и отразиться на вовлеченности в производственный процесс.

Основные гипотезы нашего исследования основаны на предположениях, что уровень одиночества сотрудников варьируется в зависимости от качества их социальных связей и уровня групповой сплоченности и что внедрение когучинговых мероприятий может оказать положительное влияние на уровень психоэмоционального благополучия сотрудников, улучшая их вовлечённость и уровень групповой сплоченности.

Для проведения исследования были применены следующие методики: шкала субъективного восприятия одиночества Д. Рассела (UCLA), дифференциальный опросник переживания одиночества Д. А. Леонтьева, Е. Н. Осина (ДОПО-3), психометрический тест К.Э. Сишора на определение групповой сплоченности, опросник «Шкала психологического благополучия» К. Рифф (адаптация Т.Д. Шевеленковой, П.П. Фесенко), опросник вовлеченности Gallup Q12. А также в качестве методов математико-статистического анализа данных использовался корреляционный анализ Спирмена.

Эмпирическую базу исследования составила выборка из 30 сотрудников предприятия. Среди респондентов были представлены следующие группы: дистанционно работающие сотрудники, руководители, рабочие специальности, прочие служащие.

Практическая значимость исследования заключается в его способности предоставить полезные рекомендации, которые могут быть внедрены в практику работников организаций, направленные на повышение уровня психологического благополучия сотрудников, улучшение групповой сплоченности и вовлеченности в рабочие процессы.

Анализ и интерпретация результатов констатирующего исследования

Результаты констатирующего исследования, проведённого нами среди сотрудников компании, позволили выявить ключевые закономерности, характеризующие взаимозависимости, влияющие на одиночество в профессиональной среде (рис. 1).

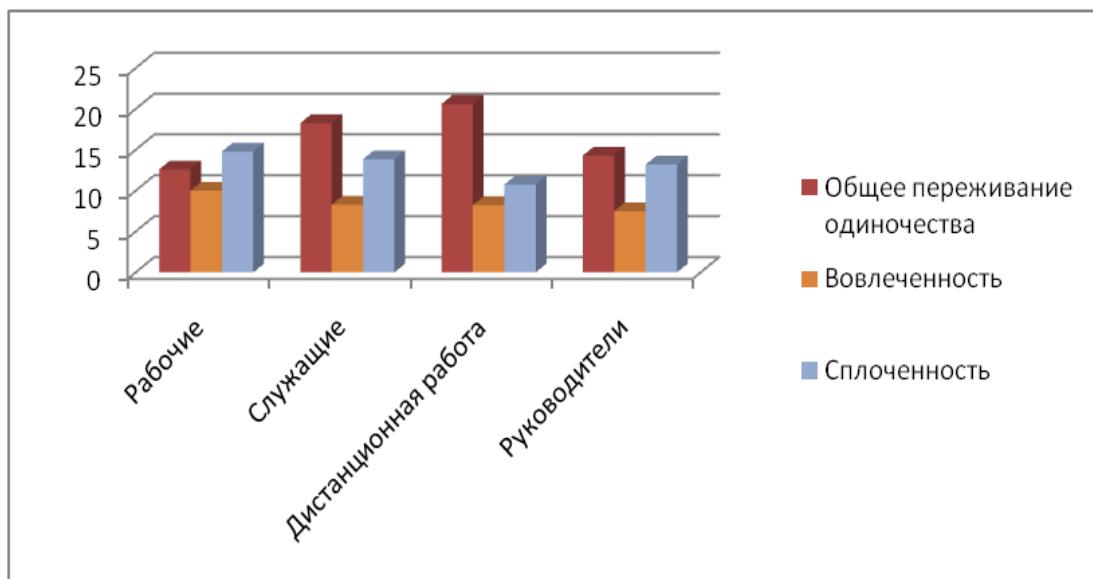


Рис. 1. Распределение респондентов по группам

Методики ДОПО-Зк, Gallup Q12 и тест К. Сишора

Наиболее высокие уровни одиночества зафиксированы среди сотрудников, работающих в удалённом формате, что обусловлено ограничением социальных взаимодействий и ослаблением групповой сплочённости. В то же время, сотрудники рабочих специальностей продемонстрировали более тесные связи внутри коллектива, что связано с природой их работы, требующей постоянного взаимодействия.

Также было выявлено позитивное восприятие одиночества у части сотрудников, которые рассматривали возможность уединения и социальной изоляции как способ для восстановления и сосредоточенной работы.

Корреляционный анализ позволил выявить следующие значимые взаимосвязи: с увеличением переживаний одиночества значительно снижается общее удовлетворение жизнью, снижается групповая сплочённость и также падает уровень вовлечённости сотрудников.

Таблица 1

Анализ взаимосвязей на основании корреляционного анализа Спирмена

	<i>Общее переживание одиночества</i>	<i>Зависимость от общения</i>	<i>Позитивное одиночество</i>	<i>Психологическое благополучие</i>	<i>Сплоченность</i>	<i>Вовлеченность</i>
Субъективное ощущение одиночества	0.927***	0.537**	-0.258	-0.817***	-0.667***	-0.573***
Общее переживание одиночества		0.51**	-0.189	-0.817***	-0.538**	-0.49**
Зависимость от общения			-0.446*	-0.473**	-0.534**	-0.268
Позитивное одиночество				0.244	0.015	0.194
Психологическое благополучие					0.581***	0.517**
Сплоченность						0.499**

Групповая сплочённость оказалась значимо отрицательно связана с субъективным одиночеством и одновременно положительно связана с уровнем вовлечённости сотрудников.

Рекомендации и программа коучинговых мероприятий, разработанная по результатам исследования

Данное исследование направлено на анализ механизмов укрепления командных отношений и минимизации одиночества среди сотрудников для создания продуктивной и поддерживающей рабочей среды. Решение этой проблемы требует системного подхода, учитывающего взаимодействие сотрудников, их вовлеченность и поддержку со стороны руководства.

В рамках проведенного исследования, ключевыми рекомендациями являются открытость руководства к коммуникации, регулярные встречи, обсуждение не только рабочих вопросов, но и эмоционального состояния команды, а также проведение стратегических сессий, что в комплексе способствует доверию и вовлеченности.

Важно развивать культуру взаимопомощи через коучинг и групповые тренинги, где сотрудники могли бы открыто обсуждать переживания и находить решения. Командные мероприятия и совместные проекты укрепляют межличностные связи, снижая чувство одиночества, а руководство должно активно поощрять участие в таких инициативах.

Особое внимание следует уделить дистанционным сотрудникам, которые чаще испытывают одиночество из-за недостатка социальных взаимодействий. Для них эффективны регулярные онлайн-встречи (формальные и неформальные), виртуальные чаты, комнаты для обсуждений и поддержка менторов.

Руководители должны понимать влияние одиночества на благополучие и продуктивность сотрудников, поэтому обучение распознаванию его признаков и созданию условий для открытого диалога крайне важно.

С учетом данных, полученных в ходе констатирующего исследования и указанных рекомендаций, нами была разработана и проведена программа мероприятий по работе с переживанием одиночества у сотрудников компании, повышению уровня сплоченности и вовлеченности в производственный процесс сотрудников.

В рамках программы были проведены индивидуальные и групповые коучсессии, адаптированные под специфику различных профессиональных групп и условий труда. Для успешной реализации программ коучинга в контексте снижения одиночества и укрепления сплоченности основной акцент был сформулирован следующим образом: развитие эмоционального интеллекта, навыков активного слушания у сотрудников, а также формирование позитивного самовосприятия. В программу были включены упражнения, направленные на укрепление доверия и взаимопонимания между коллегами в рамках проведен-

ных общекомандных тренингов, а также executive коучинг для руководящего состава, включая проведения тренинга для руководителей.

Благодаря взаимодействию с руководством компании были организованы групповые сессии, направленные на улучшение общего психологического климата в рабочей среде.

Базовым этапом работы стали тренинги, направленные на развитие коммуникативных навыков, эмоционального интеллекта.

Первый тренинг на развитие навыков общения, включение техник активного слушания, которые позволяли сотрудникам выстраивать качественный диалог и лучше понимать друг друга. Практические задания и ролевые игры для улучшения коммуникации (эмоциональное восприятие вербальных и невербальных сигналов). И второй тренинг на эмоциональный интеллект: работа с навыками идентификации и управления эмоциями, создание механизмов улучшения взаимопонимания на основе эмоциональных сигналов в диалоге.

Улучшение эмоционального климата проявилось в повышенной готовности к совместной работе и объединению усилий для достижения общих целей.

Серьезным шагом в работе с коллективом стало проведение стратегических сессий, направленных на повышение вовлечённости сотрудников, их ответственности за общий результат и снижение индивидуальных переживаний одиночества через координацию коллективной работы на конкретные цели. Участники работали в командах, что способствовало объединению, устраниению барьеров и формированию чувства общей принадлежности.

Оценка эффективности разработанных рекомендаций

После завершения программы мероприятий, направленных на повышение групповой сплочённости, вовлечённости сотрудников и снижение уровня одиночества, было проведено повторное оценивание с использованием психометрического теста К.Э. Сишора и опросника вовлечённости Gallup Q12.

Результаты по тесту К.Э. Сишора – показатель групповой сплочённости увеличился на 2.8% (рис. 2). При этом наибольший рост сплоченности наблю-

дается среди дистанционных сотрудников, что может быть связано с улучшением механизмов удаленной работы и корпоративных коммуникаций.

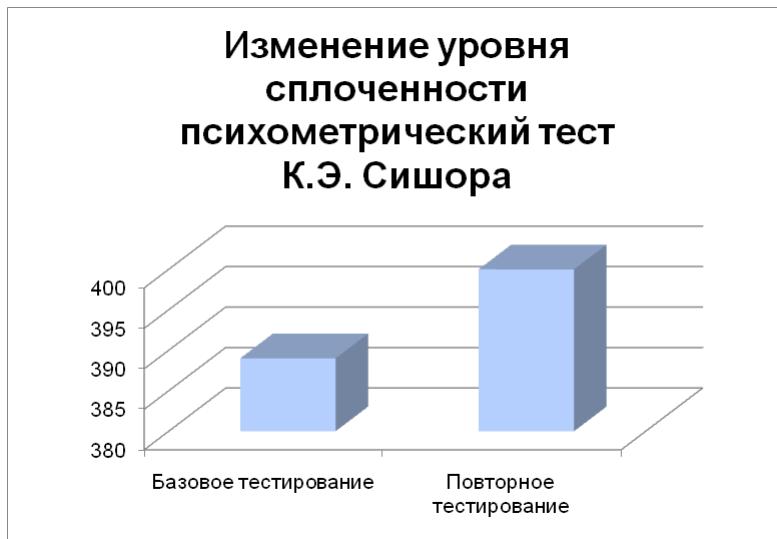


Рис. 2. Изменение уровня сплоченности по результатам психометрического теста К. Э. Сишора

Групповая сплочённость отражает степень единства и взаимодействия внутри коллектива, а также уровень социального комфорта между сотрудниками. Полученные результаты подтверждают, что проведённые мероприятия способствовали улучшению межличностного взаимодействия, укреплению связей между коллегами и созданию более доверительной атмосферы.

Однако стоит учитывать, что изменения в показателях групповой сплочённости требуют времени, рост в течение короткого времени обычно связан с повышением осмысленности коммуникации, более комфортными контактами и некоторым снижением межличностных барьеров.

Последующее развитие сплочённости команды будет зависеть от поддержки достигнутых улучшений в долгосрочной перспективе (организация совместных активностей, вовлечённость руководителей).

Индекс вовлечённости в результате ретестирования по опроснику вовлечённости Gallup Q12 увеличился на 5,16% (рис. 3).



Рис. 3. Изменение уровня вовлеченности по методике Gallup Q12

Индекс вовлечённости по Gallup Q12 показывает, насколько сотрудники чувствуют свою причастность к деятельности компании, насколько они понимают цель своей работы и чувствуют её значимость.

Важно отметить, что подобный рост вовлеченности можно рассматривать как значимый прогресс, особенно в уже стабильных коллективах.

Наибольший рост показателей вовлеченности наблюдается также среди дистанционных сотрудников. Это может отражать успешные действия компаний по повышению их включённости в деловые и социальные процессы компаний.

Показатели одиночества и психологического благополучия не подвергались повторной оценке в рамках данного этапа исследования, что является обоснованным решением. Эти показатели связаны с глубинными и многокомпонентными личностными состояниями, которые требуют значительного времени для изменений. Краткосрочные изменения были бы сложно регистрируемы и, возможно, поверхностны.

Результативность программы мероприятий можно оценить как положительную, умеренно успешную в краткосрочной перспективе. Программа продемонстрировала рост ключевых показателей, связанных с социальной спло-

чённостью и вовлечённостью, заложив фундамент для долгосрочных изменений в эмоциональном состоянии сотрудников.

Гипотеза, предложенная нами в данном исследовании и основанная на предположении, что внедрение коучинговых мероприятий может оказать положительное влияние на уровень психоэмоционального благополучия сотрудников, улучшая степень их вовлечённости в производственный процесс и уровень групповой сплоченности, подтверждается.

Общий подход, основанный на развитии навыков общения, снятии межличностных барьеров и формировании общих целей, позволил компании создать благоприятную и поддерживающую среду, минимизировать социальную изоляцию среди сотрудников и улучшить их профессиональную удовлетворённость.

Список литературы

1. Васильева О.С. Взаимосвязь уровня переживания одиночества со смысловыми ориентациями, качеством жизни, самоотношением / О.С. Васильева, С.Н. Соколюк // Северо-кавказский психологический вестник. – 2019. – №17/1. – С. 13–19. EDN DRKFML
2. Дюжева М.Б. Профилактика психологического одиночества работника в трудовом коллективе / М.Б. Дюжева, Н.И. Роговская // Инновационная экономика и общество. – 2023. – №3 (41). – С. 64–73. EDN CIZDMB
3. Ежова Т.А. Психологическое одиночество в трудовом коллективе: диагностика и профилактика / Т.А. Ежова // Психологическое консультирование. – 2021. – №5 (20). – С. 29–37.
4. Ишанов С.А. Наедине с собой: уединение и одиночество / С.А. Ишанов, Е.Н. Осин // Человек. – 2019. – Т. 30. Вып. 3. – С. 164–183. DOI 10.31857/S023620070005386-1. EDN ZSQZOX
5. Рогулина Л.И. Проблемы одиночества у работающих удаленно / Л.И. Рогулина // Социальные и экономические системы. – 2020. – №2 (14). – С. 36–49. – EDN JZACTJ.

6. Basit A.A., Nauman S (2023). How workplace loneliness harms employee well-being: A moderated mediational model. *Front. Psychol.* 13:1086346. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1086346. EDN WCXHCS