

СОЦИОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ

DOI: 10.51692/1994-3776_2021_4_7

УДК: 316

Ю.А. Филясова

ПЕРФЕКЦИОНИЗМ И СОЦИАЛЬНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИМ ПЕРСОНАЛОМ УНИВЕРСИТЕТА

**Yu. A. Filyasova. Perfectionism and Social Wellbeing in the University
System of Academic Personnel Management**

Аннотация. В статье предпринимается попытка рассмотреть перфекционизм и социальное благополучие как два явления социального плана, которые находятся в отношениях взаимозависимости. Перфекционизм и социальное благополучие в системе высшего образования США и Великобритании можно считать социальными явлениями, поскольку они определены политикой Министерства образования этих стран и реализуются в практике управления персоналом наиболее известных университетов. Перфекционизм, будучи моделью социального поведения, продиктован общественным сознанием как стремление к опережающему развитию, созданию запаса прочности, экономической стабильности, прогнозированию будущего – на основе накопленного предыдущими поколениями опыта. Перфекционизм проявляется в отборе лучших кандидатов на должности профессорско-преподавательского состава, в оценке деятельности персонала на основе наиболее высоких критериев, в мотивации персонала к высшим достижениям. Социальное благополучие является важным условием перфекционизма научно-педагогических работников. Будучи комплексным явлением, социальное благополучие охватывает все стороны жизнедеятельности человека, относящиеся к профессиональной деятельности: физическое, эмоционально-психологическое состояние, финансовое положение, социальные роли, связи и отношения. Совокупность перечисленных аспектов создают возможности для осуществления успешной профессиональной деятельности. Социальное благополучие является

Abstract. The article attempts to present perfectionism and social wellbeing as two phenomena belonging to the social domain which are mutually interrelated. Perfectionism and social wellbeing in the U.S. and U.K. systems of higher education can be considered as social phenomena since they are determined by the policy of Ministry for Education in these countries and are implemented in the practice of personnel management of the most well-known universities. Perfectionism as a behavioral model results from social perception of the necessity to pursue rapid development, create strength margin, economic sustainability, future forecast – on the basis of experience accumulated by the previous generations. Perfectionism becomes evident in the practice of screening the best candidates for faculty positions, performance evaluation by the highest professional criteria, personnel motivation for advanced achievements. Social wellbeing is an important condition of faculty perfectionism. Being a complex phenomenon, social wellbeing embraces all aspects of human activity related to profession: physical, emotional, psychological, financial state, social roles, connections and relations. The sum total of those aspects creates opportunities for conducting successful professional activity. Social wellbeing provides basis for human capital development. Social wellbeing and perfectionism are interrelated phenomena: the former is the main value of social life, while the latter is a means and condition of achieving social wellbeing.

Keywords: perfectionism, social wellbeing, human capital, personnel management, university faculty, health, professional development

Филясова Юлия Анатольевна – кандидат филологических наук, доцент кафедры педагогики и психологии Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики.

Y. Filyasova – PhD in Philology, Associate Professor, Department of Pedagogy and Psychology, Saint-Petersburg University of Management Technologies and Economics

© Филясова Ю.А., 2021.

основой развития человеческого капитала. Между явлениями социального благополучия и перфекционизма существует взаимозависимая связь: социальное благополучие является главной ценностью жизни общества; перфекционизм – средством и условием достижения социального благополучия.

Ключевые слова: перфекционизм, социальное благополучие, человеческий капитал, управление персоналом, преподаватель университета, здоровье, профессиональное развитие

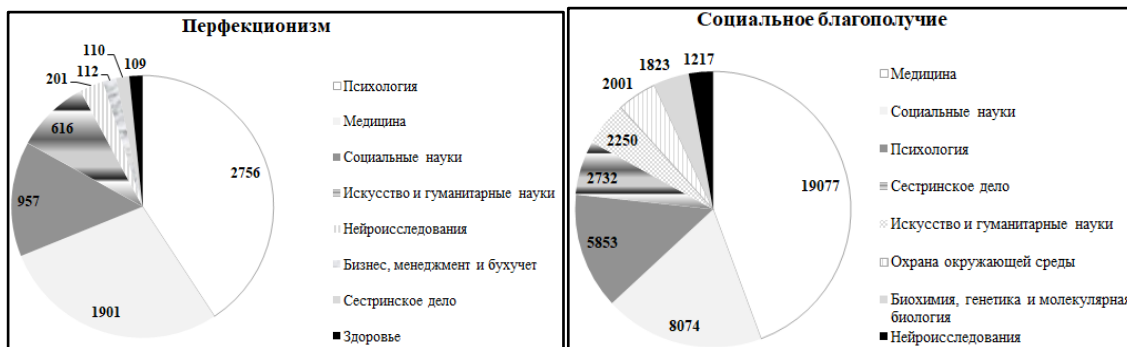
Контактные данные: 190103, Россия, Санкт-Петербург, Лермонтовский проспект 44А, тел: 8 (911) 791-33-40, e-mail: phill.yield@gmail.com

Contact information: :190103 Lermontovsky prospect44A, tel.:8 (911) 791-33-40, email:phill.yield@gmail.com

Целью работы является изучить перфекционизм и социальное благополучие как социальные явления. Зарубежные авторы [18], при некоторых различиях в степени сосредоточении внимания, рассматривают данные явления в трех областях: медицине, психологии и социальных науках (рис. 1 и 2). Социальное благополучие – более изученное явление (31784 документов), чем перфекционизм (4780 документов). Область социальных наук является вторичной – как для перфекционизма, так и для социального благополучия. Главной научной областью первого является психология, а второго – медицина. Анализ семантических связей показывает, что перфекционизм рассматривается, в основном, как личностная характеристика, а социального благополучия – как социальная (табл. 1). Следовательно, изучение перфекционизма и социального благополучия в социологическом направлении является весьма актуальным.

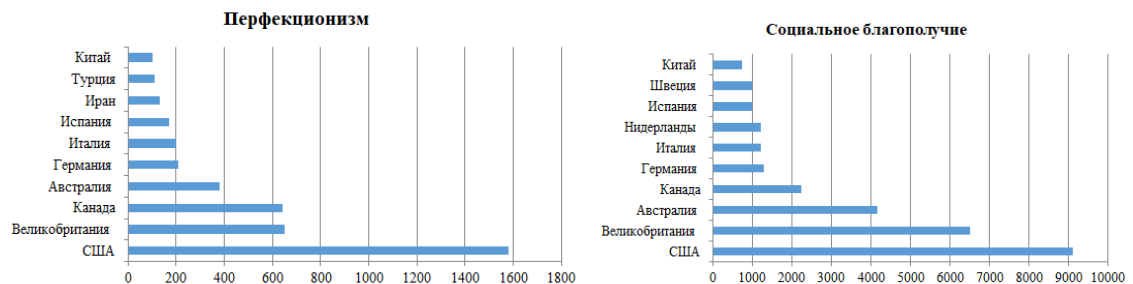
Таблица 1 – Наиболее частотные семантические связи перфекционизма и социального благополучия

Перфекционизм	Социальное благополучие
<ul style="list-style-type: none"> • депрессия; • беспокойство; • расстройство пищеварения; • обсессивно-компульсивное расстройство; • самооценка; • анорексия; • булимия; • студенты; • вес тела; • эмоции; • личностное расстройство; • стресс 	<ul style="list-style-type: none"> • качество жизни; • возраст; • социальная поддержка; • здоровье; • депрессия; • социальное взаимодействие; • социальный статус; • беспокойство; • эмоции; • самооценка; • образование; • демография



Рисунки 1-2. Перфекционизм и социальное благополучие как предмет изучения.

Большинство исследователей, изучающие вопросы перфекционизма и социального благополучия, – из США и Великобритании (рис. 3-4).



Рисунки 3-4. Число документов, посвященных перфекционизму и социальному благополучию.

Социальное благополучие – это сложное явление, характеризующее как отдельного индивида, так и общество. С позиции индивида, социальное благополучие – это стремление человека достичь определенной социальной статус [1, с. 44], удовлетворенность жизнью и счастья [6, с. 31], здоровье, творчество, свобода от экономической зависимости [7], для которого применяют многокритериальный подход [2, с. 238]. Общественное благополучие определяется рациональным соотношением возрастных групп, распределением благ, здоровьем населения [3, с. 8069]. В зарубежной литературе социальное благополучие определяется как совокупность положительных компонентов, важных для личного и общественного развития: здоровье, физическая активность [11], семейное положение, занятость, доход, возраст [16], внимание близких, взаимное понимание, взаимоотношения, эмоции, цели и привычки, благодетели [17], хорошие отношения внутри семьи, эмпатия, ощущение мира, здоровье, духовность [14], культурный капитал, этническое мировоззрение, ситуация на рынке [12].

В организационной среде благополучие охватывает области, отражающие личностный потенциал работника: «квалификационный, социальный, психофизиологический, нравственный, духовный, поведенческий, творческий, коммуникативный и, в конечном счете, потенциал работоспособности» [4, с. 83]. Для преподавателей большое значение имеют психологические аспекты, снижающие уровень стресса и выгорание [15], необходимость осознания гордости за результаты своей работы, значимости собственных достижений [10], признания, последовательности, новизны в педагогической деятельности, поддержки коллег [13].

Профессия преподавателя, наряду с некоторыми другими, характеризуется тем, что она перфекционистична сама по себе. Будь то начинающий преподаватель или преподаватель со стажем, ко всем представителям данной профессии общество предъявляет высокие требования, причем как в отношении трудовой деятельности, так и их личности. Преподаватель – это высоко эрудированный человек с идеальной социальной репутацией, отлично владеющий предметными знаниями [8].

В результате анализа информации, размещенной на сайтах Министерства образования США и Великобритании, а также 22-х университетов этих стран, о требованиях к преподавателям и создаваемых условий для повышения их социального благополучия, были получены следующие результаты об отношении к научно-педагогическому персоналу в системе управления человеческими ресурсами.

Министерство образования США, регулирующее деятельность американских вузов, ставит во главу угла личность преподавателя как профессионала, который призван обеспечить успешное обучение студентов. Перфекционизм является ингерентной характеристикой профессии преподавателя: «Министерство образования США признает значимость работы преподавателей по всей стране, кто посвящает себя улучшению образовательных возможностей для всех студентов. С помощью инициатив и ресурсов мы поддерживаем работу преподавателей, которые поднимают профессию на новый уровень, и помогаем педагогическим работникам и студентам добиваться успехов» [19]. Социальная поддержка и помощь гарантированы преподавателям при условии не

простого достижения ими высоких результатов, а создания более высоких целей и, соответственно, формирования новых образовательных стандартов. Другими словами, преподаватели должны быть не исполнителями готовых задач, а лидерами, открывающими новые горизонты в образовании и ведущими за собой молодое поколение.

Перфекционизм как неотъемлемая характеристика профессиональной деятельности также отражен в миссии Министерства образования США, которая сформулирована следующим образом: «преподавать, чтобы распространять идеи по всему миру о том, что преподаватели расцениваются как главные эксперты в обучении, а также являются лидерами в разработке, информировании и внедрении образовательной политики и практики для совершенствования системы образования, направленной на повышение качества образования студентов» [19].

Задачи Министерства подчеркивают лидерство и значимость личности преподавателя для повышения качества обучения студентов:

- увеличение дорожных карт и возможностей для реализации лидерства преподавателей;
- повышение значимости голоса преподавателей для развития и распространения образовательной политики и практики;
- повышение усилий и создание моделей для системных улучшений качества обучения студентов.
- Рассмотрим приоритетные направления политики Министерства образования Великобритании. Среди основных задач, помимо человеческого капитала, выделяется важность конкурентоспособности национального образования и технического образования Великобритании в глобальном масштабе. В отношении человеческих ресурсов отмечается важность формирования конкурентоспособной личности и ее благосостояния:
- «обеспечение академических стандартов, сопоставимых и конкурентных с аналогичными по уровню развития нациями;
- разработка стандартов технического образования в соответствии с ведущими международными системами;
- создание условий, в которых образование формирует характер, жизнестойкость и благополучие» [20].

Главные принципы осуществления обозначенной политики нацелены на поддержку людей, являющихся исполнителями задач, свобода институтов в реализации образовательных программ и жесткий учет финансовых средств, выделяемых на финансирование образовательной деятельности. Перфекционизм проявляется в стремлении отбирать лучших на должности преподавателей, предоставлять необходимые ресурсы в максимальном объеме для реализации образовательных программ и вести тщательный учет доходности инвестиций:

- «всегда помнить, что в образовании и медицине наибольшее значение имеют люди, которые претворяют в жизнь намеченные цели и задачи образования, поэтому мы стремимся нанимать, развивать и удерживать лучших;
- уделять приоритетное внимание людям, в том числе наиболее социально незащищенным категориям населения;
- защищать автономность институтов, вмешиваясь только в крайних случаях при явном столкновении интересов;
- тщательно отслеживать, чтобы каждый потраченный фунт из общего объема вложенных средств приносил пользу» [20].

Сравнивая тенденции перфекционизма в основных положениях Министерств образования, можно отметить, что в США подчеркивают высокое значение преподавателей как лидеров, формирующих новые цели и задачи в образовании для

повышения качества обучения студентов; в то время как в Великобритании, наряду с первостепенным вниманием к личности и благополучию преподавателей, на самом высоком уровне подчеркивается также важность независимости образовательных организаций и контроля над вложенными денежными средствами в целях развития образования. Социальное благополучие преподавателей рассматривается как необходимое условие опережающего развития системы образования и сохранения конкурентного уровня образования по сравнению с другими странами.

Университет, исторически сложившийся как сообщество преподавателей и ученых, является центром личностного развития и формирования новых знаний, в ответ на потребности общества. Университет является институтом «формирования идеалов личности и общества» [5, с. 425]. Ориентация университета на решение научных проблем, не имеющих готовых решений, обеспечивает ему статус свободного независимого учреждения, дающего возможность реализации потенциала талантливых молодых людей, стремящимся к новым знаниям [9].

Перфекционизм является ингерентным свойством системы управления персоналом университета. Необходимость осуществления основной миссии университета по подготовке лидеров в различных отраслях теоретических и практических знаний, отбор кандидатов на замещение должностей научно-педагогических работников носит явно перфекционистский характер, поскольку ориентирован на высшие стандарты и самое высокое качество профессиональной подготовки. Кандидаты должны быть талантливыми, эффективными, амбициозными, успешными, стремиться к совершенству, обладать высокой квалификацией, иметь явные преимущества и существенные достижения, соответствовать высоким ожиданиям университета.

Мотивация научно-педагогического персонала является средством повышения эффективности деятельности, а не просто вознаграждением за труд, как например, почасовая оплата за отведенные часы аудиторной работы. Мотивация включает управление развитием карьеры персонала, планирование направлений профессионального развития преподавателя. Мотивация является способом привлечения наиболее ценных научно-педагогических кадров и их удержания для улучшения репутации и научного потенциала университета. Мотивация включает повышение социального благополучия персонала для развития человеческого капитала университета. В отношении наиболее эффективных работников, мотивация характеризуется перфекционизмом как стремлением максимально удовлетворить личные потребности, начиная с базовых, относящихся к здоровью и финансовому благосостоянию, и заканчивая потребностями высшего уровня – саморазвитием и самореализацией преподавателя.

Оценка деятельности и профессионального развития персонала производится по принципу учета вложенных средств и вычисления дохода на инвестиции, о которых идет речь в задачах Министерства образования Великобритании. Критериями оценки являются высокая эффективность деятельности, выдающиеся достижения, исключительная результативность, большой вклад, личная эффективность, раскрытие полного потенциала работника, успешное достижение поставленных целей, перевыполнение планов, постоянное развитие и обучение, – нацеленные на укрепление доброго имени университета. Следовательно, перфекционизм в системе высшего образования – это стремление не только личности, но и любого университета как научно-образовательного института к формированию высоких целей, завышенных ожиданий и достижению значительных результатов для обеспечения лидерских позиций в мировом пространстве.

Социальное благополучие научно-педагогического персонала является ключевым аспектом деятельности университета, поскольку обеспечивает успешное функционирование университета. Научно-исследовательский персонал рассматривается

как наиболее важный актив университета. Социальное благополучие понимается как многокомпонентное явление, базовой составляющей которого является физическое состояние персонала (табл. 2). Здоровье включает физическую активность, правильное сбалансированное питание, регулирование биологических часов сна и бодрствования, обеспечивающих нормальную работу организма, регулярные физические тренировки, контроль веса собственного тела, занятия йогой и другими расслабляющими практиками, медицинский осмотр, профилактику и коррекцию здоровья. Здоровое тело рассматривается как залог продолжительной успешной деятельности персонала.

Таблица 2 – Социальное благополучие как функция управления персоналом университета

РЕАЛИЗАЦИЯ МИССИИ УНИВЕРСИТЕТА ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЕГО ЛИДЕРСКИХ ПОЗИЦИЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ УНИВЕРСИТЕТА Социальное благополучие научно-педагогического персонала	Профессиональный компонент	<ul style="list-style-type: none"> • профессиональное и личностное развитие персонала • непрерывное обучение, наставничество
	Социальный компонент	<ul style="list-style-type: none"> • забота об окружающих • помощь в заботе о детях, родителях, домашних питомцах • свобода мысли и самовыражения • свобода от дискриминации • юридическая помощь: по семейным обстоятельствам, по оформлению недвижимости, по организации труда
	Финансовый компонент	<ul style="list-style-type: none"> • достойное финансовое обеспечение персонала • признание достижений и эффективности деятельности • финансовая помощь: управление долгами, кредитная поддержка
	Эмоциональный компонент	<ul style="list-style-type: none"> • психологическая помощь: в управлении стрессом, в управлении коллективом студентов, в чрезвычайных семейных ситуациях • счастье • создание благоприятной рабочей атмосферы
	Физический компонент	<ul style="list-style-type: none"> • здоровое питание • здоровый сон • расслабляющие практики, медитация • контроль над весом собственного тела, тренировки • здоровый образ жизни, профилактика вредных привычек

Эмоциональное здоровье – это важный личностный компонент. Под конечной целью эмоционального благополучия поднимается счастье. Обязательные мероприятия по обеспечению эмоционального здоровья включают психологические тренинги по управлению стрессом, управлению аудиторией студентов, коммуникативные тренинги, психология чрезвычайных состояний. Управление персоналом среди основных задач видит создание благоприятной психологической атмосферы, а также оказание психологической помощи персоналу в их трудных жизненных ситуациях, связанных с различными семейными обстоятельствами. Физический и эмоциональный компоненты рассматриваются в единстве как основа хорошего здоровья и качественной работы персонала.

Финансовый компонент благополучия соотносится с достойным уровнем жизни и удовлетворением разного уровня потребностей персонала. Финансовое обеспечение основывается на оценке деятельности, признании заслуг и вклада работников в развитие университета. Материальные и нематериальные виды стимулирования связаны с финансовыми расходами, которые берет на себя университет для развития человеческого

капитала организации. Финансовое обеспечение является стимулом повышения производительности и качества труда. Учет расходов на инвестиции и их доходность представляют собой функцию контроля, необходимую для рационального и эффективного финансирования деятельности научно-педагогического персонала.

Университет как образовательная организация высшего образования формирует социальное пространство, субъекты взаимодействия которого характеризуются определенными отношениями и социальными связями, направленными на создание новых знаний, развитие компетенций обучающихся, повышение собственного уровня квалификации. Социальное пространство университета представляет собой систему взаимоотношений субъектов, подчиняющихся структуре и находящиеся друг с другом в определенных отношениях; создает возможности для развития личности субъектов образования, повышения уровня академической компетентности, увеличения научных и практических знаний, повышения возможностей успешной интеграции в общество. Социальное благополучие создает условия для перфекционистских стремлений к формированию высоких целей, достижению выдающихся результатов, повышению производительности труда.

На основе миссий, университеты были разделены на четыре группы. Рассмотрим определения и мероприятия, направленные на создание социального благополучия персонала (табл. 3).

Таблица 3 – Мероприятия по обеспечению социального благополучия научно-педагогического персонала [21-42].

ВУЗы	Мероприятия
<i>1. Подготовка кадров высшей квалификации</i>	
1. Принстонский университет, США	Университет обязуется обеспечивать научно-педагогический персонал и их семьи персонализированной медицинской помощью на конфиденциальной безвозмездной основе для повышения их <i>социального благополучия</i> .
2. Колумбийский университет	<i>Социальное благополучие</i> рассматривается как совокупность следующих компонентов: физическая активность, питание, управление собственным весом, умственным и эмоциональным благополучием, здоровый сон, здоровый образ жизни.
3. Чикагский университет, США	Университет обязуется заботиться о здоровье своих сотрудников и предлагает оздоровительные программы для повышения их <i>социального благополучия</i> и качества жизни. Эти программы являются мотивационным стимулом для привлечения и удержания научно-педагогических работников и являются средством достижения высоких результатов профессиональной деятельности и обеспечения лидирующих позиций Университета в системе высшего образования: физические упражнения и активность; диета и питание; умственное здоровье и социальное благополучие; альтернативные терапевтические практики
4. Университет Джона Хопкинса, США	Эффективность деятельности, забота о себе и других, <i>финансовое благополучие, физическое благополучие, умственное, эмоциональное и духовное благополучие</i> , новейшие технологии обучения управлению кризисом, искусство, здоровье и благополучие, воспитательные ресурсы и помощь по уходу за нуждающимися в социальной поддержке
5. Кембриджский университет, Великобритания	Университет обязуется обеспечивать здоровую и благоприятную рабочую атмосферу, повышая качество труда всего персонала. Стратегии <i>благополучия</i> нацелены на реализацию миссии Университета и главных ценностей – свободы мысли и самовыражения, свободы от дискриминации и признания персонала самым главным активом Университета. Конечной целью стратегии благополучия является улучшение здоровья, безопасности и благосостояния персонала Университета. Исключается любая работа, приносящая вред здоровью работников – как для пользы всего персонала, так и для организации. Данная цель предполагает заботу о здоровье, умственном и <i>социальном благополучии</i> сотрудников и признает личностное развитие и работу в Университете как основные ценности персонала, повышающие их

	<p>благополучие на рабочем месте. В Университете – большой штат сотрудников, характеризующийся географическим, культурным и языковым многообразием. Стратегия благополучия нацелена на сохранение многообразия и обеспечения плодотворного взаимодействия сотрудников для поиска эффективных решений и достижения желаемых результатов.</p>
6. Университет Вашингтона в Сент-Луисе, США	<p>Программа поддержки сотрудников: надомное социальное обслуживание, юридическая помощь и другие виды услуг, помогающие справляться с жизненными ситуациями и семейными обязанностями.</p> <p>В качестве сотрудника, вы имеете право на пособия по уходу за детьми и взрослыми. Университет оказывает помощь в семейных вопросах путем организации специальных курсов, психиатрической службы, и предоставления специальной литературы, помогающей справляться с семейными вопросами. Университет заботится об умственном и эмоциональном благополучии своих сотрудников.</p>
7. Бристольский университет, Великобритания	<p>Примеры наших курсов и семинаров для всего персонала: для развития правильного дыхания; по созданию атмосферы доверия в студенческом коллективе; по жизнестойкости; по улучшению социального благополучия; самоменеджмент и управление временем; по улучшению сна; финансового благополучия; по подготовке к пенсии; по управлению стрессом; по обретению счастья; по управлению здоровьем и преодолению ограничений, связанных со здоровьем.</p>
8. Университет Лафборо, Великобритания	<p>Благополучие персонала означает позитивное физическое, социальное и умственное состояние. Благополучие важно для каждого из нас, поскольку непосредственным образом влиянием на качество нашей жизни. Для Университета важно, чтобы счастливые здоровые люди, достигающие гармонии между работой и домом, были более творческими, продуктивными и помогали улучшать свое рабочее место.</p> <p>Чувство умственного и физического благополучия не возникает просто так; оно достигается за счет длительных тренировок и использования доступных возможностей в сложных жизненных обстоятельствах. В этом и состоит комплексный подход к благополучию.</p> <p>РАЗУМ: Умственное и физическое здоровье важно для каждого из нас, т.к. они составляют наше благополучие, позволяющее нам справляться с трудностями 24/7. Университет предлагает помощь Вам и Вашим коллегам справляться с возникающими трудностями и поддерживать хорошее здоровье.</p> <p>ТЕЛО: Здоровое тело поддерживает здоровье ума и облегчает жизнь. Даже десятиминутная быстрая ходьба помогает ускорить мыслительные процессы, повысить приток энергии и улучшить настроение. Прогулка по университетскому кампусу помогает не только улучшить здоровье, но и поднять настроение.</p> <p>ДУША: Счастье и удовлетворение являются следствием гармоничного сочетания работы и жизни. Гармония наступает в результате осознания поддержки и возможности гибкой комбинации рабочих обязанностей и удовлетворения жизненных потребностей.</p>
9. Ланкастерский университет, Великобритания	<p>Успех Университета зависит от талантливых творческих людей, которые усердно работают для того, чтобы Университет стал особым и выдающимся местом. Университет оплачивает работникам возможность получать профессиональную помощь и повышать социальное благополучие путем улучшения умственного и физического здоровья.</p> <p>Программы для персонала: юридическая помощь; поддержка в чрезвычайных ситуациях; психологическая помощь по управлению стрессом; психологическое консультирование; поддержка руководства; помощь семьям</p>
II. Подготовка кадров для производственных отраслей	
10. Калифорнийский университет, США	<p>Миссия Университета состоит в том, чтобы улучшать коллективное эмоциональное, финансовое, биологическое, физическое благосостояние персонала. Обеспечивая реализацию программ путем предоставления ресурсы и организации событий, мы стараемся создавать инструменты и знания для всех сотрудников по ведению здорового и обеспеченного образа жизни.</p> <p>Благополучие включает следующие компоненты: эмоциональный, финансовый, биологический, физический.</p>

11. Имперский колледж Лондона, Великобритания	Социальная экспертная сеть по поддержке умственного здоровья; первая помощь в консультировании; вопросы обеспечения благополучия на рабочем месте; коллегиальная помощь. Управление стрессогенными факторами в рабочей среде; наставничество; обучение медитации; обучение и развитие Спортивные объекты; защита здоровья и охрана труда; занятия на велотренажерах; медосмотр; профилактика психофизического состояния
12. Университетский колледж Лондона, Великобритания	Университет предоставляет поддержку по сохранению умственного и физического здоровья, например, организация комплекса упражнений, правильного питания, сна, профилактика курения и употребления алкоголя. Соблюдение мер по охране здоровья обеспечит менеджерам и персоналу правильную организацию труда и социальное благополучие .
13. Йоркский университет, Великобритания	Университет оказывает поддержку сотрудникам с ограниченными возможностями, а также предоставляет помощь для восстановления умственного здоровья, профилактике профессиональных заболеваний, управлению стрессом всему персоналу.
14. Университет Бата, Великобритания	Университет на постоянной основе оказывает содействие продвижению социального благополучия , умственного и физического здоровья всему персоналу, здорового баланса между работой и жизнью. Обеспечение социального благополучия персонала наряду с образовательной деятельностью является частью организационной культуры Университета. Способами повышения социального благополучия являются: 1) выявление и признание сильных сторон персонала, их эффективности и работоспособности; 2) обнаружение и удовлетворение потребностей персонала. Для повышения социального благополучия составляется индивидуальный и коллективный план действия, в котором указываются мероприятия, описывающие проблемные области и конкретные шаги по преодолению трудностей. Исполнение планов контролируется на постоянной основе путем непрерывного мониторинга и достижения поставленных целей и задач.
III. Профильное обучение	
15. Гарвардский университет, США	Социальное благополучие включает здоровье, хорошую физическую форму, духовное состояние, охрану труда и поддержку. Забота об умственном и физическом благополучии является залогом успешной работы в аудитории студентов и успешной жизненной позиции. Гарвард предоставляет широкие возможности для укрепления здоровья и максимизации благополучия.
16. Массачусетский технологический институт, США	Университет предоставляет ряд программ по улучшению физического здоровья, управлению стрессом и повышению благополучия персонала.
17. Йельская школа менеджмента, США	Университет предоставляет программы фитнеса и медицинского сопровождения для обеспечения физического и умственного здоровья и благополучия персонала всех вероисповеданий.
18. Уорикский университет, Великобритания	Университет стремится к созданию среды, способствующей благополучию персонала и студентов в работе и учебе. «Благополучие» понимается как положительное состояние тела и разума. Это субъективное состояние здоровья, счастья, комфорта и удовлетворения качеством жизни. Благополучие включает физическое, материальное, социальное, эмоциональное (счастье) развитие и активность.
IV. Подготовка специалистов широкого профиля	
19. Стэнфордский университет, США	Образовательные программы и услуги направлены на обеспечение благополучия персонала. Ряд ресурсов предназначен для поддержки сотрудников и их семей, достижения баланса между работой и жизнью.
20. Северо-Западный университет, США	Благополучие рассматривается как совокупность следующих компонентов: здоровье, социальная активность, непрерывное обучение и лидерство. Благополучие означает личный и профессиональный рост. Университет создает культуру, нацеленную на обучение, мотивацию и укрепление потенциала действующего научно-педагогического персонала,

	работников, вышедших на пенсию и их семей для обеспечения здорового образа жизни. Ответственность за здоровье и благополучие научно-педагогического персонала жизненно важна для реализации жизненного потенциала тех людей, чья трудовая деятельность направлена на выполнение миссии Университета. На протяжении всей жизни сотрудникам доступны разнообразные программы, услуги, ресурсы, материалы и скидки. Благополучие включает физический, финансовый, эмоциональный компоненты.
21. Брауновский университет, США	Университет предоставляет психологическую и психиатрическую помощь и сопровождение в сложных жизненных обстоятельствах и стрессовых семейных ситуациях. Университет оказывает содействие при усыновлении, помощь при воспитании детей, заботе о родителях, домашних питомцах. Университет предоставляет профессиональную юридическую, финансовую помощь, оказывает содействие в воспитании детей, управлении задолженностями и имущественном планировании земельной собственности. Персоналу доступны ресурсы по организации питания, управлению собственным весом и предотвращению курению.
22. Даремский университет, Великобритания	Совместно с Управлением человеческими ресурсами, Организацией здравоохранения, Комитетом по охране труда и производственной безопасности и Студенческим советом, мы работаем над тем, чтобы Университет был ответственен за привлекательность и продуктивность работы научно-педагогического персонала и обучения студентов и повышения их благополучия. <i>Социальное благополучие</i> предполагает социальную вовлеченность, активность, достижения, непрерывное обучение, забота об окружающих.

Социальное благополучие является неотъемлемой составляющей системы управления человеческими ресурсами университета. Социальное благополучие обеспечивает условия для предъявления высоких требований к научно-педагогическому персоналу и мотивации высоких достижений. Учитывая всеобъемлющую направленность систем высшего образования США и Великобритании на высокие стандарты, можно сделать вывод о социальном характере перфекционизма.

Перфекционизм порождает определенные модели поведения и социальные практики. Перфекционизм означает здоровый образ жизни, положительное отношение к профессиональной деятельности, коллегам, субъектам образования, стремление к достижению высоких целей, научным открытиям, улучшению жизни общества посредством научной деятельности и развития социально значимых компетенций (рис. 5).

Перфекционизм проявляется в системе управления человеческими ресурсами: в отборе лучших кандидатов на должности профессорско-преподавательского состава, в оценке деятельности персонала на основе наиболее высоких критериев, в мотивации персонала к высшим достижениям. Четвертым важным аспектом перфекционизма является социальное благополучие научно-педагогических работников. Будучи комплексным явлением, социальное благополучие охватывает все стороны жизнедеятельности человека, относящиеся к профессиональной деятельности: физическое, эмоционально-психологическое состояние, финансовое положение, социальные роли, связи и отношения. Совокупность перечисленных аспектов создает возможности для осуществления успешной профессиональной деятельности.

Мониторинг и оценка качества, учет достижений в профессиональной деятельности и связанные с ними стимулирующие выплаты и другие формы мотивации персонала, выступают в качестве контролирующего инструмента и являются дополнительным стимулом для реализации перфекционистской программы высшего образования США и Великобритании.

Экономический фактор выполняет не последнюю роль в социальной организации системы высшего образования и, в частности, системы управления персоналом.

Успешная научно-практическая деятельность обеспечивает лидерство университета среди других вузов и обеспечивает его востребованность на рынке образовательных услуг. На практике, лидерство означает большой объем коммерческих заказов на выполнение научно-исследовательских и экспертных работ, увеличение числа обучающихся по основным и дополнительным образовательным программам, т.е. повышение доходов университета и одновременно его социальной независимости. Увеличение продолжительности жизни преподавателя и его социального благополучия повышает жизненный цикл трудовых ресурсов университета и, следовательно, экономит расходы организации на отбор, обучение, введение в должность новых работников. Одновременно, преподаватель с продолжительным стажем в большей степени способен к осуществлению глубоких фундаментальных исследований на основе предыдущего опыта и обеспечению конкурентного преимущества университету.



Рисунок 5. Перфекционизм в системе высшего образования США и Великобритании.

На основе проведенного анализа можно заключить, что социальное благополучие как социальное явление, характеризующее социальные отношения общественного класса ученых и преподавателей, является необходимым условием перфекционизма как стремления к достижению высоких результатов деятельности. Перфекционизм как модель поведения продиктован общественным сознанием на основе накопленного предыдущими поколениями опыта как стремление к опережающему развитию, созданию запаса прочности, экономической стабильности, прогнозированию будущего. Далее перфекционизм транслируется университетам как центрам науки и подготовки молодого поколения к созданию общественно значимых интеллектуальных продуктов, товаров и услуг. Университет, в свою очередь, разрабатывает систему управления человеческими ресурсами, направленную на постоянное развитие человеческого капитала.

Перфекционизм понимается как стремление человека к достижению высоких целей. Перфекционизм может относиться к различным сферам жизни, в которых имеются социальные модели с иерархической структурой целей и задач. Трудовая деятельность является одной из главных сфер человеческой деятельности, в которой последовательно формируются ступени для профессионального становления и совершенствования профессионального мастерства.

В результате многолетней жизненной практики общество, традиционно, создает социальные модели поведения в отношении различных сфер жизни – для повышения функциональной эффективности и социального благополучия, например, семья понимается как основная ячейка общества, образование рассматривается как залог успешной жизни, труд – как надежный и верный источник материального дохода и

социального признания. Создание моделей поведения порождает стремление к формированию ряда целей и практических задач для соответствия этим моделям. Социальное благополучие является главной ценностью жизни общества; перфекционизм – средством и условием достижения социального благополучия.

Литература

1. Григорьева И.А., Келасьев В.Н., Первова И.Л. Социальное благополучие как цель социальной работы // Отечественный журнал социальной работы. 2014. Т. 1. № 56. С. 43 – 59.
2. Киселева Л.С. Систематизация категории "благополучие" на основе фасетной классификации // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2020. №7. С. 237 – 340.
3. Мунин П.И. Социальное благополучие и счастье на постсоветском пространстве // Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие [Эл. ресурс]: Мат. IV Очередн. Всерос. социол. конгресса / РОС, ИСРАН, АНРБ, ИСППИ. М., 2012. С. 8066 – 8072. [Электронный ресурс] <https://www.isras.ru/publ.html?id=2469> (дата обращения: 11.05.2021 г.)
4. Потемкин В.К., Молодкова Э.Б. Социальные индикаторы трудового потенциала работников предприятий // Журнал правовых и экономических исследований. 2016. № 2. С. 82 – 88.
5. Родина Л.Л., Николаева Н.В., Пономарёв А.И. Из истории университетов // Вестник СПбГУ. Серия 4. Физика. Химия. 2015. №4. С. 405 – 427.
6. Татарова Г.Г., Кученкова А.В. Показатели субъективного благополучия как типобразующие признаки // Социологические исследования. 2016. № 10. С. 21 – 32.
7. Удальцова М.В., Абрамова Е.А. Социальное благополучие как фактор свободы // Вестн. Том. гос. ун-та. Философия. Социология. Политология. 2020. №54. С. 208 – 217.
8. Филясова Ю.А., Потемкин В.К. Социальные предпосылки перфекционизма преподавателя университета // Социология. 2021. №2. С. 169 – 179. doi: 10.24411/1812-9226-2021-00007
9. Фурман М. Вильгельм фон Гумбольдт и Берлинский университет // Вопросы образования. 2010. №3. С. 32 – 47.
10. Alzaanin E. Capturing the emotional experiences of English as a foreign language university teachers: A critical perspective // Language Teaching Research. 2021. doi: 10.1177/13621688211012863
11. Cooper K., Barton G.C. An exploration of physical activity and wellbeing in university employees // Perspectives in Public Health. 2015. Vol. 136. № 3. P. 152 – 160. doi: 10.1177/1757913915593103
12. Dalziel P. Wellbeing economics in public policy: A distinctive Australasian contribution? // The Economic and Labour Relations Review. 2019. Vol. 30. № 3. P. 478 – 497. doi: 10.1177/1035304619879808
13. Doble S.E., Santha J.C. Occupational Well-Being: Rethinking Occupational Therapy Outcomes // Canadian Journal of Occupational Therapy. 2006. Vol. 75. № 3. P. 184 – 190. doi: 10.1177/000841740807500310
14. McEwan A., Tsey K. The Role of Spirituality in Social and Emotional Wellbeing Initiatives: The Family Wellbeing Program at Yarrabah. Douglas, James Cook University. 2009. P. 1 – 36.
15. Mercer S. The wellbeing of language teachers in the private sector: An ecological perspective // Language Teaching Research. 2020. doi: 10.1177/1362168820973510
16. Povey J., Boreham P., Tomaszewski W. The development of a new multi-faceted model of social wellbeing: Does income level make a difference? // Journal of Sociology. 2013. Vol. 52. № 2. P. 155 – 172.
17. Rusk R., Waters L. A psycho-social system approach to well-being: Empirically deriving the Five Domains of Positive Functioning // Journal of Positive Psychology. 2015. Vol. 10. P. 141 – 152.
18. Scopus. [Электронный ресурс] URL: <https://www.scopus.com> (23.06.2021)
19. U.S. Department of Education. [Электронный ресурс] URL: <https://www.ed.gov/teaching?src=rn> (6.06.2021)
20. U.K. Department for Education. [Электронный ресурс] URL: <https://www.gov.uk/government/organisations/department-for-education/about> (6.06.2021)
21. Princeton University. [Электронный ресурс] URL: <https://hr.princeton.edu/thrive/well-being>; (accessed: 6.06.2021)
22. Columbia University. [Электронный ресурс] URL: <https://worklife.columbia.edu/content/wellness> (accessed: 6.06.2021)
23. University of Chicago. [Электронный ресурс] URL: <https://humanresources.uchicago.edu/benefits/wellness/> (accessed: 6.06.2021)
24. John Hopkins University. [Электронный ресурс] URL: <https://www.hopkinsmedicine.org/joy-at-jhm/office-of-well-being/> (accessed: 6.06.2021)
25. Cambridge University. [Электронный ресурс] URL: <https://www.wellbeing.admin.cam.ac.uk/home-0/wellbeing-information> (accessed: 6.06.2021)
26. Washington University in St. Louis. [Электронный ресурс] URL: <https://hr.wustl.edu/well-being/> (accessed: 6.06.2021)

27. Bristol University. [Электронный ресурс] URL: <https://www.bristol.ac.uk/staffdevelopment/wellbeing> (accessed: 6.06.2021)
28. University of Loughborough. [Электронный ресурс] URL: <https://www.lboro.ac.uk/internal/staff-wellbeing/> (accessed: 6.06.2021)
29. Lancaster University. [Электронный ресурс] URL: <https://www.lancaster.ac.uk/staff-wellbeing/> (accessed: 6.06.2021)
30. University of California. [Электронный ресурс] URL: <https://ucnet.universityofcalifornia.edu/working-at-uc/livingwell/wellbeing/index.html> (accessed: 6.06.2021)
31. Imperial College London. [Электронный ресурс] URL: <http://www.imperial.ac.uk/health-and-wellbeing/> (accessed: 6.06.2021)
32. University College London. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.ucl.ac.uk/human-resources/health-wellbeing/being-well-ucl> (accessed: 6.06.2021)
33. University of York. [Электронный ресурс] URL: <https://www.york.ac.uk/admin/hr/browse/health-and-well-being> (accessed: 6.06.2021)
34. University of Bath. [Электронный ресурс] URL: <https://www.bath.ac.uk/topics/wellbeing/> (accessed: 6.06.2021)
35. Harvard University. [Электронный ресурс] URL: <https://college.harvard.edu/life-at-harvard/health-wellbeing> (accessed: 6.06.2021)
36. University of Massachusetts. [Электронный ресурс] URL: https://www.umb.edu/healthservices/hew/uhs_health_and_wellness_programs_directory (accessed: 6.06.2021)
37. Yale University. [Электронный ресурс] URL: <https://www.yale.edu/life-yale/health-wellness> (accessed: 6.06.2021)
38. University of Warwick. [Электронный ресурс] URL: <https://warwick.ac.uk/services/healthsafetywellbeing/well-being/> (accessed: 6.06.2021)
39. Stanford University. [Электронный ресурс] URL: <https://med.stanford.edu/eps/staff-wellness-resources.html> (accessed: 6.06.2021)
40. Northwestern University. [Электронный ресурс] URL: <https://www.northwestern.edu/hr/benefits/well-being/index.html> (accessed: 6.06.2021)
41. Brown University. [Электронный ресурс] URL: <https://www.brown.edu/about/administration/human-resources/benefits/health-and-wellbeing/facultystaff-assistance-program> (accessed: 6.06.2021)
42. Durham University. [Электронный ресурс] URL: <https://www.dur.ac.uk/od/wellbeingandworkdiff/fiveways/>; URL: <https://www.dur.ac.uk/wellbeing/> (accessed: 6.06.2021)