

## **ЭФФЕКТИВНАЯ САМОРЕГУЛЯЦИЯ СОСТОЯНИЯ В НАПРЯЖЕННЫХ УСЛОВИЯХ КАК ДИФФЕРЕНЦИРУЮЩАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ<sup>1</sup>**

**© 2016 г. А. С. Кузнецова\*, М. А. Титова\*\***

*\* Кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва  
e-mail: kuznetsovamsu@rambler.ru*

*\*\* Кандидат психологических наук, психолог кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва  
e-mail: mariatitova@mail.ru*

Статья посвящена исследованию целевой саморегуляции функционального состояния как ключевой компетенции специалистов социэкономической сферы и как фактора, обеспечивающего профессиональную успешность. Предлагается рассматривать эффективную саморегуляцию как дифференцирующую компетенцию, позволяющую разделять просто успешных работников и работников с очень высоким уровнем успешности. Представлены материалы исследований, цель которых - анализ связи эффективности саморегуляции функционального состояния в условиях повышенной напряженности (кратковременной и пролонгированной) и успешности выполнения рабочих задач. Результаты выявили различия в эффективности саморегуляции состояния у специалистов с разной профессиональной успешностью. Установлено, что в напряженных условиях более успешные специалисты активизируют приемы саморегуляции состояния, которые адекватны ситуативным требованиям, соответствуют профессиональным нормам и правилам организационного поведения.

*Ключевые слова:* функциональное состояние, эффективная саморегуляция состояния, напряженные условия труда, профессиональная успешность, дифференцирующая компетентность.

Интенсивные инновационные преобразования в разных сферах общественного производства в последние десятилетия приобрели массовый характер [8; 15]. Работающие в инновационных отраслях специалисты должны быть готовы к неизбежности организационных инноваций (ОИ) и необходимости соответствовать темпам внедряемых преобразований. В динамичной организационной среде, специфическая особенность которой – частое и непредсказуемое развитие стрессовых ситуаций, ключевое значение приобретает способность сотрудников к

---

<sup>1</sup> Исследование выполнено при поддержке РГНФ, проект № 14-06-00567

эффективной саморегуляции функционального состояния (ФС), позволяющей актуализировать необходимые внутренние ресурсы для купирования деструктивных стрессовых реакций и, тем самым, обеспечить успешное выполнение новых и сложных рабочих задач [6; 14].

Проблема успешной адаптации к инновационной среде связана с тем, что быстро растущий уровень напряженности рабочих ситуаций требует от специалиста умения быстро и эффективно формировать целевое ФС, понимаемое как заданная степень соответствия текущего ФС (1) требованиям профессиональных задач и (2) жестко заданным правилам организационного поведения в конкретных ситуативных условиях [10]. При этом высокая личная значимость выполняемых задач усиливает степень стрессогенности труда и провоцирует высокую вероятность развития состояний напряженности. Как известно, в стрессовых условиях способность человека к успешной саморегуляции определяет основной вектор динамики ФС: выбор адекватных регулятивных средств ведет к формированию продуктивного состояния (по типу операциональной напряженности), при котором система механизмов регуляции обеспечивает успешное решение профессиональной задачи; сбои в работе данной системы приводят к развитию деструктивного стресса, препятствующего достижению требуемых результатов [5; 7; 14; 15].

В течение бóльшей части рабочего времени поддержка нужной степени оптимальности ФС протекает как автоматизированный процесс на уровнях неосознаваемой регуляции [6; 20; 27]. Переход к осознанному самоуправлению состоянием и целенаправленному подбору нужных средств саморегуляции бывает спровоцирован деструктивными изменениями ФС и его трансформацией в такие формы, при которых продолжение работы на заданном уровне качества и надежности становится невозможным. Подобные состояния осознаются как явные препятствия в работе и требуют коррекции – особенно в случае, если

профессионал не намерен (или не может себе позволить) завершить работу [6; 10; 15; 21]. Таким образом, устойчивая мотивационная направленность на продолжение работы связана с необходимостью приостановить процесс выполнения рабочих заданий и обратиться к использованию средств оптимизации состояния. Эффективная саморегуляция ФС зависит от (1) наличия в индивидуальном репертуаре качественно разных средств оптимизации ФС и (2) умения своевременно актуализировать именно нужные, адекватные требованиям ситуации приемы, позволяющие не просто скорректировать текущее ФС в сторону большей оптимальности, но и сформировать целевое ФС.

В области исследования эффективности целевой саморегуляции состояния выделяется актуальная проблемная зона – анализ саморегуляции ФС как ключевой составляющей в структуре профессиональных компетенций специалистов социономической сферы. Для социономического труда характерно частое возникновение ситуаций напряженного и конфликтогенного взаимодействия с человеком как с объектом труда. В таких ситуациях способность к целевой саморегуляции ФС напрямую обеспечивает выполнение трудовых задач по оказанию профессиональных услуг на высоком качественном уровне. Учитывая насыщенность многих видов труда инновационными преобразованиями, усиливающими общий фон напряженности и выступающими как мощный фактор организационного стресса [18], эффективная саморегуляция состояния становится одним из основных факторов, обеспечивающих профессиональную успешность. Поэтому способность гибко и эффективно оптимизировать ФС можно рассматривать как *дифференцирующую компетенцию*, позволяющую разделять просто успешных работников и работников, чей уровень профессиональной успешности очень высок [23].

Цикл эмпирических исследований саморегуляции ФС как фактора профессиональной успешности включал серию работ, реализованных на

нескольких профессиональных контингентах: оперативных работников в правоохранительных органах [11]; HR-менеджеров [12]; операторов энергосистем [24]. Для разделения обследованных по уровню профессиональной успешности были использованы допустимые для конкретных видов труда и организационно приемлемые внешние критерии оценки профессиональной успешности. Исследования в рамках данного цикла были ориентированы на анализ особенностей саморегуляции ФС в напряженных условиях двух типов: (1) кратковременной ситуативной напряженности; (2) напряженности длительного характера (продолжительной напряженности). В данной статье представлены примеры двух эмпирических исследований, позволивших обосновать целесообразность анализа эффективной саморегуляции ФС как фактора профессиональной успешности и как дифференцирующей компетенции.

*Первое исследование* посвящено анализу результатов функционирования системы средств саморегуляции в напряженных ситуациях «экспертизы». В качестве варианта экспертизы была выбрана ситуация прохождения претендентами собеседования по приему на работу при высокой мотивационной ориентации на получение данного рабочего места.<sup>2</sup> Открытые вакансии по должностным позициям «менеджер проекта» и «менеджер по продажам» в одной из коммерческих организаций г. Москвы появились в результате ОИ, и требования к уровню профессионализма претендентов были очень высоки.

*Цель исследования* - анализ эффективности саморегуляции ФС претендентов в ситуации напряженного ожидания собеседования. Высокая степень напряженности ситуации обусловлена тем, что

---

<sup>2</sup> Представленные данные являются частью дипломного исследования, выполненного А.А. Татаровой под руководством А.С. Кузнецовой на факультете психологии МГУ имени М.В. Ломоносова в 2006 г. по теме «Самооценка и регуляция функционального состояния при прохождении собеседования по приёму на работу».

претенденты были поставлены в условия жесткой конкуренции и должны были продемонстрировать все свои преимущества. Особое значение при подготовке к собеседованию способность к эффективной саморегуляции ФС приобретает в тех случаях, когда цель претендента – произвести позитивное впечатление на проводящих собеседование не только профессиональными знаниями и умениями, но и готовностью к доброжелательному общению в напряженной ситуации, а также способностью быть приветливым и спокойным в стрессовых условиях. Именно такое впечатление часто выступает как один из главных факторов при принятии решения о приеме на работу, требующую высокого уровня развития коммуникативной компетентности. Подобный прогностический критерий будущей успешности (безусловно, весьма неопределенный и спорный с точки зрения оценки профессионализма претендента), тем не менее, достаточно распространен в организациях и часто применяется тогда, когда отбор ведется на должностные позиции, требующие умения эффективного и профессионально корректного взаимодействия с клиентами.

Очевидно, что претендент, находящийся во время собеседования в состоянии деструктивного стресса, не способен произвести приятное впечатление и продемонстрировать свою квалификацию специалиста, умеющего вести конструктивные переговоры с клиентами. Таким образом, достижение субъективно значимой цели «Произвести желаемое позитивное впечатление» основано на эффективной саморегуляции для обеспечения адекватного требованиям ситуации собеседования состояния.

В процессе исследования было опрошено 57 претендентов (25 женщин, 32 мужчины в возрасте от 22 до 48 лет). Исследование было организовано в соответствии с разработанной модификацией общей

концептуальной схемы анализа саморегуляции ФС в напряженных ситуациях (см. рисунок 1).



**Рис. 1.** Концептуальная схема анализа эффективности саморегуляции ФС в напряженных условиях ожидания собеседования по приему на работу

Для выявления средств саморегуляции ФС и оценки текущего ФС как результата применения этих средств был сформирован диагностический пакет методик опросного типа, в состав которого включены:

1) методики самооценки текущего ФС и степени эмоциональной включенности в ситуацию: шкала реактивной тревожности Ч. Спилбергера в адаптации Ю.Л. Ханина и шкала дифференциальных эмоций К. Изард в адаптации А.Б. Леоновой [17];

2) опросник для выявления моделей копинг-поведения: шкала оценки стратегий преодоления стрессовых ситуаций С. Хобфолла в адаптации Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой [5];

3) шкала измерения самомониторинга как способности гибко модифицировать поведение в любом социальном взаимодействии М. Снайдера в адаптации В.А. Чикер [25];

4) методика самооценки личностной тревожности, степень выраженности которой целесообразно рассматривать как устойчивый результат эффективности/неэффективности функционирования системы средств саморегуляции ФС: шкала личностной тревожности Ч. Спилбергера в адаптации Ю.Л. Ханина [17].

Была выдвинута *гипотеза* о том, что наилучшее впечатление во время собеседования производят те претенденты, которые способны успешно управлять своим ФС. При этом различия в успешности саморегуляции проявятся в самооценках ФС претендентов перед собеседованием, поскольку эффективная саморегуляция основана на четком понимании своего состояния и рефлексивном отслеживании его изменений.

Для проверки данной гипотезы выборка была разделена в соответствии с оценками за произведенное впечатление, выставленными проводящими собеседование HR-менеджером и начальником подразделения, где имелась вакантная должность. Для оценки использовалась 4-х балльная шкала. Были выделены 2 «полярные» группы, в которые вошли: (1) претенденты, которые произвели самое благоприятное впечатление на интервьюеров и получили наивысшую оценку (15 человек), (2) те претенденты, которые не смогли решить данную задачу, и были оценены минимальным баллом (14 человек).

Сравнение результатов показало, что все самооценки текущего ФС у претендентов, умеющих произвести позитивное впечатление, намного лучше оценок других претендентов (см. таблицу 1). Таким образом, в



одинаковых условиях напряженного ожидания собеседования 15 человек из 57 продемонстрировали способность обеспечить такое состояние, которое наилучшим образом соответствовало ситуации и привело к требуемому результату – хорошему впечатлению по итогам собеседования. Их самооценки ФС отражают конструктивный настрой на собеседование, отсутствие негативных эмоциональных переживаний. Действительно, такие претенденты могут произвести впечатление подготовленного специалиста, способного справиться с волнением, продемонстрировать позитивную готовность к непростому разговору и ориентацию на конструктивное взаимодействие в сложных ситуациях. Все это чрезвычайно важно для профессионала, чья успешная работа во многом основана на преодолении стресс-факторов общения с непростыми и конфликтными клиентами.

**Таблица 1.** Сравнение диагностических показателей в группах претендентов с разной степенью произведенного впечатления во время собеседования

Показатели	Претенденты		Z-критерий (p)
	Сумевшие произвести очень хорошее впечатление	Не сумевшие произвести благоприятного впечатления	
	M ( $\sigma$ )		
<b>Самооценка текущего ФС</b>			
Позитивные эмоции	39,1 (2,6)	12,6 (3,2)	3,4 (p<0,001)
Негативные эмоции	12 (1,2)	39 (11,4)	3,4 (p<0,001)
Тревожно-депрессивные эмоции	9,9 (0,7)	25,1 (5,7)	3,5 (p<0,001)
Реактивная тревожность	27,6 (2,9)	40,5 (8,8)	3,4 (p<0,001)
<b>Степень выраженности моделей копинг-поведения</b>			
Ассертивные действия	26,6 (2,5)	10,8 (6,7)	3 (p<0,001)
Вступление в социальный контакт	28,8 (3,8)	17 (3,9)	3 (p<0,001)
Импульсивные действия	24,4 (4,2)	9,4 (4,1)	3 (p<0,001)
Манипулятивные действия	26,8 (3,1)	16,2 (5,3)	2,8 (p<0,01)
Асоциальные действия	19,1 (3,6)	12,2 (3,4)	2,6 (p<0,01)
<b>Самопрезентация</b>			
Самомониторинг	15,1 (1,9)	7,4 (1,4)	4,6 (p<0,001)
<b>Индивидуально-психологические особенности</b>			
Личностная тревожность	27,3 (3,3)	51,2 (8,9)	4,6 (p<0,001)



Анализ средств достижения оптимального ФС в ситуации ожидания собеседования позволяет сделать некоторые выводы о том, как оценивают собственные ресурсы саморегуляции претенденты выделенных полярных групп, и какие способы преодоления стресса они привыкли использовать в напряженных ситуациях. Сравнение предпочитаемых моделей копинг-поведения показало, что умеющие производить впечатление опираются на ресурсы уверенности в своих возможностях, более социально контактны, способны быстро реагировать на изменения ситуации, гибко перестраиваться в соответствии с реакцией собеседника и, при этом, более склонны к манипуляциям и противопоставлению себя другим как способам преодоления стресса. У таких претендентов высокий уровень самомониторинга – иными словами, они умеют показать себя с наилучшей стороны в соответствии с социальными ожиданиями.

Резонно предположить, что наличие таких ресурсов саморегуляции ФС и умение активизировать нужные из них в подходящий момент можно рассматривать как необходимые условия профессиональной успешности в работе, требующей эффективного разрешения противоречий в процессе переговоров и преодоления стрессовых конфликтных ситуаций. Важно, что у умеющих произвести положительное впечатление значительно ниже уровень личностной тревожности – что, возможно, отражает эффективное функционирование системы средств саморегуляции ФС в напряженных ситуациях и предотвращает переход естественной в подобных случаях ситуативной тревожности в стабильные формы тревожного реагирования на любые проблемы.

Во *втором исследовании* рассматриваются особенности системы средств саморегуляции ФС специалистов с разной профессиональной успешностью в условиях напряженности иного типа - «длительного действия», или пролонгированной напряженности. Примером такой

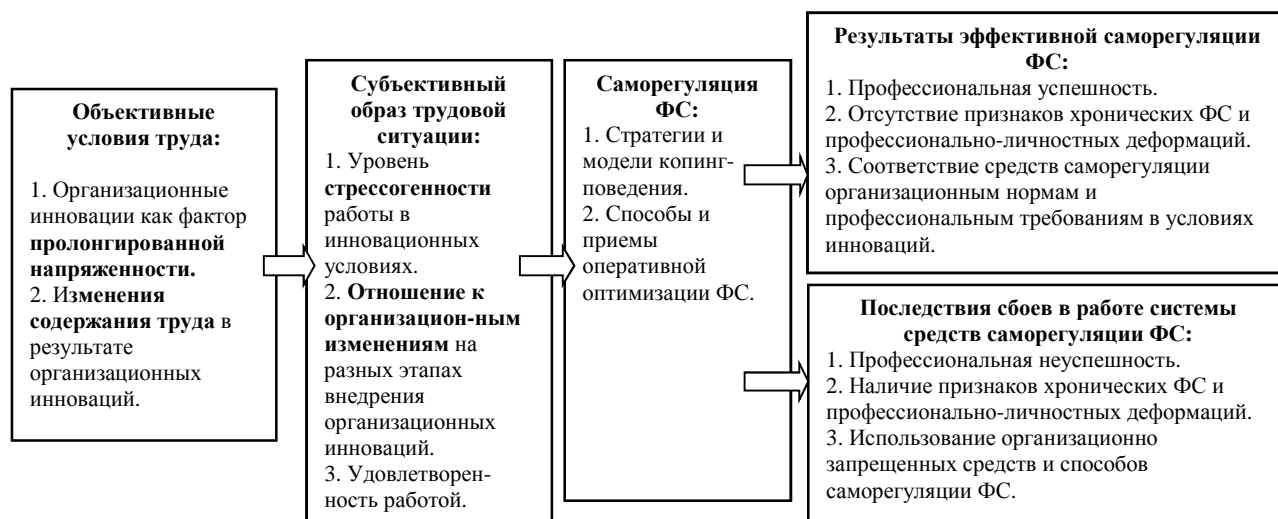
напряженности может служить процесс внедрения ОИ, вызванных широкомасштабными отраслевыми реформами в сфере среднего и среднего профессионального образования.

В среде отечественных педагогов необходимость совершенствования образовательного процесса не вызывает сомнений. Вместе с тем, происходящие и предстоящие изменения провоцируют беспокойство и тревогу у сотрудников образовательных учреждений – в связи с напряженным ожиданием перемен, опасениями по поводу неопределенности своего будущего и в ответ на рост рабочей нагрузки в настоящем. Педагогу необходимо понимать смысл преобразований для формирования позитивного отношения к ОИ, которое имеет решающее значение для успешной инновационной деятельности [1; 19]. Не секрет, что процессы реформирования зачастую воспринимаются как мощные и постоянно действующие источники инновационного стресса, увеличивающие психологическое давление на сотрудников.

Лонгитюдное исследование было проведено во время ОИ в театральном-художественном колледже в системе среднего профессионального образования с целью выявления связи саморегуляции ФС и профессиональной успешности в условиях пролонгированной инновационной напряженности. В качестве основных гипотез были выдвинуты следующие предположения: (1) преподаватели с высоким уровнем профессиональной успешности обладают эффективной системой саморегуляции ФС, обеспечивающей адаптацию к напряженным условиям профессионально-организационной среды и позволяющей купировать признаки накопления хронических состояний и профессионально-личностных деформаций; (2) наиболее успешные педагоги в условиях пролонгированной напряженности чаще используют приемы саморегуляции ФС, адекватные профессиональным требованиям и организационным нормам.

Проверка выдвинутых гипотез предполагает выделение критериев для разделения обследованных преподавателей на группы разной успешности. Выбор критериев оценки профессиональной успешности в тех видах труда, где результат деятельности не является материальным объектом (и поэтому его оценка сопряжена с трудностями точного параметрического измерения итогов работы) представляет отдельную проблему [9; 13; 22]. Не останавливаясь подробно на изложении научной дискуссии о способах выявления профессионально успешных специалистов в подобных видах труда, отметим, что для разделения специалистов по уровню успешности можно использовать ряд критериев как объективного, так и субъективного типа для (а) прогностической и (б) итоговой оценки профессиональной успешности. Говоря о возможностях дифференциации преподавателей по уровню успешности в условиях инновационных преобразований, целесообразно опираться в числе прочих на такие критерии, как (1) инновационную готовность – прогностический критерий, отражающий конструктивное отношение к предстоящим ОИ как к естественному процессу, способствующему повышению конкурентноспособности учебной организации; (2) профессиональные достижения и карьерный рост в течение ОИ – результирующие критерии объективного типа.

Исследование саморегуляции педагогов с разной профессиональной успешностью выполнено на основе концептуальной схемы (см. рисунок 2).



**Рис. 2.** Концептуальная схема анализа эффективности саморегуляции ФС как фактора профессиональной успешности в условиях пролонгированной инновационной напряженности

В исследовании приняло участие 50 преподавателей (34 женщины и 16 мужчин в возрасте от 22 до 72 лет, стаж работы от 1 года до 44 лет). В ходе лонгитюдного исследования сделано 3 диагностических среза, содержательно связанных с разными периодами внедрения ОИ: (1) ожидания ОИ, когда сотрудникам было объявлено об ОИ и обозначены основные направления грядущих изменений содержания и условий труда; (2) начала ОИ; (3) анализа первичных результатов ОИ спустя 1 год после их начала.

Данные собраны при помощи диагностического пакета, подобранного для выявления:

- 1) отношения к ОИ: анкета А.Б. Леоновой и И.А. Мотовилиной [18];
- 2) субъективного образа работы (по показателям самооценки степени стрессогенности труда и удовлетворенности работой): опросник трудового стресса Ч. Спилбергера в адаптации А.Б. Леоновой [16]; опросник для оценки удовлетворенности работой В.А. Розановой [3];
- 3) ресурсов саморегуляции ФС (типичных моделей копинг-поведения и средств саморегуляции ФС): шкала оценки стратегий преодоления стрессовых ситуаций С. Хобфолла в адаптации Н.Е. Водопьяновой и

Е.С. Старченковой [5]; анкета для выявления привычных средств оптимизации ФС и повышения работоспособности, используемых на рабочем месте [10];

4) признаков накопления сбоев в функционировании системы средств саморегуляции ФС (хронического утомления и симптоматики синдрома выгорания как одного из вариантов профессионально-личностных деформаций, характерных для работников социномической сферы): опросник хронического утомления А.Б. Леоновой [17]; опросник профессионального выгорания [4].

Материалы сравнительного анализа особенностей саморегуляции ФС у преподавателей будут рассмотрены последовательно – в соответствии с разделением на группы по следующим критериям оценки профессиональной успешности в условиях ОИ: (1) субъективному прогностическому критерию исходной *инновационной готовности*; (2) объективному результирующему критерию *успешности должностного продвижения* за годичный период.

По степени выраженности *инновационной готовности* были выделены группы педагогов с (1) позитивным (28 человек) и (2) настороженно-нейтральным (22 человека) отношением к ОИ. Критерий инновационной готовности для сравнительного анализа ресурсов саморегуляции ФС крайне важен, поскольку именно психологический настрой на конструктивное принятие изменений активизирует ресурсы стресс-резистентности в условиях пролонгированной напряженности, повышает устойчивость к инновационному стрессу, и, в конечном итоге, способствует росту уверенности сотрудников в своих возможностях успешно адаптироваться к перестройкам [18].

Результаты статистического сравнения показали, что у педагогов нет разногласий в оценке степени напряженности труда в период ожидания ОИ, которую они в это время интерпретируют как умеренную. Различия в

удовлетворенности трудом также отсутствуют. Установлено, что педагоги изначально рассматривали инновационные изменения как открывшуюся возможность для креативной работы и внедрения новых курсов, разработка которых для них была содержательно интересна и перспективна. В качестве основных причин развития стресса преподаватели с разной инновационной готовностью сходным образом выделяют одни и те же факторы: ответственность в работе, неполадки оборудования и слишком большую нагрузку по работе с документами. Эти стрессоры вполне типичны для труда преподавателей, и не удивительно увидеть единство мнений по поводу того, какие обстоятельства в работе педагога можно считать основными причинами профессионального стресса [2; 19].

Интересными представляются различия в оценке перспектив инновационных процессов (см. таблицу 2): здесь преподаватели с нейтральным отношением значимо больше обеспокоены грядущими изменениями в оплате труда, вполне справедливо ожидают роста документооборота и опасаются, что время обучения основным (профильным) предметам будет сокращено. Иными словами, педагоги с исходно нейтральным отношением к ОИ в большей степени рассматривают предстоящие изменения как источники дополнительной рутинной напряженности и факторы, способные внести деструктивные изменения в образовательный процесс.

Далее, результаты показывают значимые различия в степени кумуляции эмоционального истощения. У преподавателей с нейтральным отношением к ОИ этот показатель приближается к границе высокого диапазона выраженности [5], что можно интерпретировать как опасный признак системных сбоев в саморегуляции ФС. Этот результат весьма важен для оценки адаптационных возможностей преподавателей,

учитывая феномен бóльшей подверженности стрессу у педагогов с нейтральным отношением к инновационным изменениям [18].

**Таблица 2.** Значимые различия показателей в группах преподавателей с разным отношением к ОИ

Показатели	Отношение к ОИ		Критерий Манна-Уитни (p)
	Положительное	Нейтральное	
	M ( $\sigma$ )		
Ожидаемые результаты ОИ			
Изменение системы оплаты труда	2,6 (1,1)	3,4 (0,7)	183 (p = 0,01)
Увеличение удельного веса работы с документацией	2,9 (0,9)	3,6 (0,7)	178 (p = 0,006)
Сокращение времени обучения по основным предметам	3,1 (1)	3,6 (0,9)	214 (p = 0,032)
Признаки хронических состояний и профессионально-личностных деформаций			
Эмоциональное истощение	17,4 (8)	23 (9,6)	204 (p = 0,041)

Отталкиваясь от найденных различий в степени настороженности по отношению к предстоящим инновациям и разную степень истощения эмоциональных ресурсов, целесообразно перейти к сравнительному анализу саморегуляции ФС у педагогов с разным отношением к ОИ, чтобы сделать предположительный вывод о том, какие специфические особенности функционирования системы средств саморегуляции ФС способствуют накоплению стрессовой симптоматики и выступают как фактор риска снижения стрессоустойчивости.

Для анализа *качественных различий систем средств саморегуляции состояния* был использован метод выявления корреляционных связей моделей копинг-поведения и приемов оптимизации ФС с признаками сбоев в саморегуляции: (1) с показателями хронического утомления и (2) с признаками накопления синдрома выгорания. Обнаружены явные различия в системе корреляционных связей показателя *хронического утомления*. В группе положительного отношения к ОИ он не коррелирует

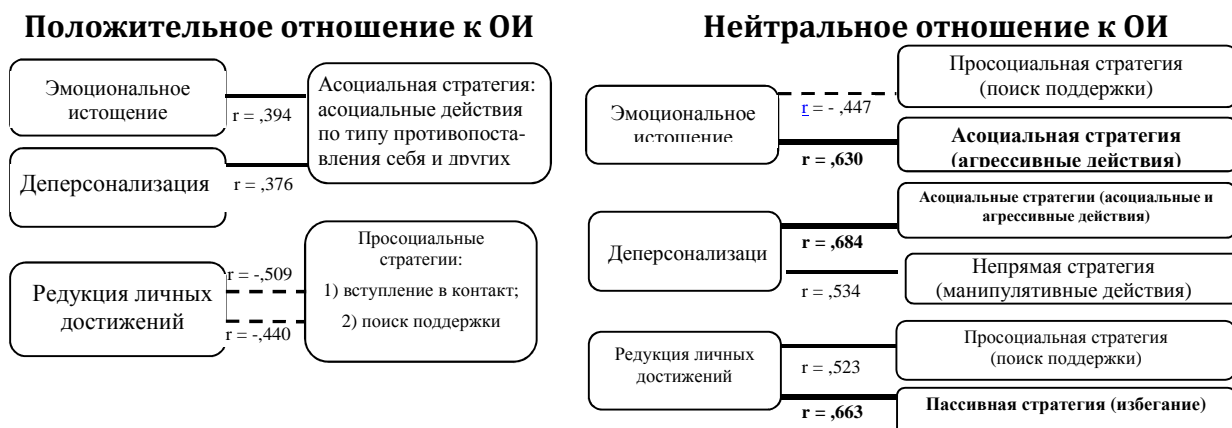


с моделями копинг-поведения; в группе нейтрального отношения есть значимые прямые корреляции с агрессивными действиями ( $r = 0,548$ ;  $p = 0,008$ ), избеганием ( $r = 0,439$ ;  $p = 0,041$ ) и импульсивным копингом ( $r = 0,430$ ;  $p = 0,046$ ), и обратные – с уверенным копинг-поведением ( $r = -0,537$ ;  $p = 0,008$ ).

Анализ корреляционных связей признаков развития синдрома выгорания и ресурсов саморегуляции ФС позволили установить следующие факты (см. рисунок 3). В группе позитивного отношения к ОИ частота обращения к асоциальным способам саморегуляции прямо связана с выраженностью истощения и деперсонализации; активизация социальных контактов коррелирует с уровнем редукции достижений. В группе с нейтральным отношением система связей иная. Показатели деперсонализации прямо коррелируют с агрессивным и манипулятивным копинг-поведением, а редукции достижений – с копинг-моделями социальной поддержки и избегания. Эмоциональное истощение обратно связано с просоциальной моделью поиска поддержки (что еще раз подтверждает данные о большом значении социальной поддержки в компенсации негативных эмоциональных переживаний [26]) и прямо коррелирует с агрессивными действиями.

Таким образом, несмотря на то, что использованные в данном исследовании методы обработки данных не позволяют выявить причинно-следственные закономерности формирования системы средств саморегуляции ФС, можно отметить явные различия в структурных связях звеньев этой системы в группах педагогов с разным отношением к ОИ. Обращают на себя внимание более значимые связи профессионально неприемлемых и организационно неодобряемых способов преодоления стресса (манипулятивных и агрессивных, а также противопоставления себя и других по типу «я хороший – остальные плохие») с симптомами

накопления выгорания у преподавателей с нейтральным отношением к ОИ.



**Рис. 3.** Корреляционные плеяды взаимосвязи признаков выгорания и предпочитаемых моделей копинг-поведения в группах с разным отношением к ОИ

*Примечание.* \* Сплошной линией показаны прямые корреляции, пунктирной – обратные. Обычным шрифтом отмечены корреляции на уровне  $p < 0,01$ , **полужирным** –  $p < 0,005$ .

Одним из главных отличий корреляционных плеяд является прямая взаимозависимость между редукцией личных достижений и моделями социальной поддержки в группе нейтрального отношения к ОИ; в группе с положительным отношением к ОИ данная корреляция имеет обратный знак! Возможно, это объясняется тем, что в группе нейтрального отношения к ОИ более явно активизируется стратегия обращения за помощью к коллегам для преодоления напряженного ожидания ОИ.

По итогам сравнительного исследования ресурсов саморегуляции ФС можно утверждать, что в целом в период ожидания ОИ функционирование системы средств саморегуляции ФС относительно устойчиво и успешно: хроническое утомление, равно как и признаки выгорания, существенно не выражены. Вместе с тем, преподаватели с нейтральным отношением к ОИ в большей степени обеспокоены предстоящими изменениями условий и содержания труда, и эти факторы в оценке прогнозируемой рабочей ситуации хорошо согласуются с более высоким уровнем эмоционального истощения у представителей данной группы.

Применение принципов сравнительного анализа взаимосвязей разноуровневых проявлений системы средств саморегуляции ФС [15] позволило выявить *факторы риска снижения адаптационного потенциала* в условиях пролонгированной напряженности: более выраженную ориентацию на применение асоциальных моделей копинг-поведения и использование внешних средств саморегуляции ФС у преподавателей с нейтрально-настороженным отношением к инновационным преобразованиям. Поскольку процессы организационных перестроек могут выступить как фактор «расшатывания» системы адаптационных ресурсов, то слабым звеном в саморегуляции может стать обращение к внешним средствам оптимизации ФС и агрессивные способы купирования стресса - в противовес внутренним приемам саморегуляции и развитию чувству уверенности в возможности успешной адаптации к инновационному стрессу.

Действие фактора длительного переживания инновационной напряженности было показано при сравнении педагогов с *разным итоговым результатом адаптации к ОИ*. Из числа педагогов были выделены: (1) успешно адаптировавшиеся к ОИ и объединенные в одну группу на основании факта повышения в должностном статусе (5 человек, далее обозначенные как «повышенные»); (2) столкнувшиеся с существенными трудностями адаптации и, в результате, уволившиеся педагоги (6 человек). Таким образом, данные полярные группы очевидным образом различаются по степени организационно признанной успешности адаптации к инновационным изменениям. По естественным причинам обе группы оказались весьма малочисленны, но, несмотря на это, крайне интересны для сопоставления особенностей саморегуляции ФС, которые обеспечили преподавателям из первой группы успешную адаптацию к ОИ и рост должностного статуса, а во второй группе привели

к невозможности найти себя в условиях инновационных преобразований и спровоцировали добровольный уход из колледжа (см. таблицу 3).

**Таблица 3.** Значимые различия показателей в группах преподавателей с разным итоговым результатом адаптации к ОИ

Показатели	Группы		Z-Критерий (p)
	Повышенные	Уволившиеся	
	M ( $\sigma$ )		
<b>Субъективный образ степени напряженности трудовой ситуации</b>			
Уровень трудового стресса (в среднем)	8,8 (4,6)	20,4 (10,9)	5 (p=0,068)
<b>Наиболее выраженные источники трудового стресса</b>			
Необходимость выполнять работу за других	7,6 (6,8)	30,0 (20,6)	4 (p=0,045)
Недостаточная поддержка со стороны руководства	4,4 (3,8)	32,2 (30,9)	5,5 (p=0,079)
Ограниченные возможности профессионального роста	3,4 (2,9)	23,2 (29)	4,5 (p=0,052)
<b>Удовлетворенность работой</b>			
Общая неудовлетворенность работой	22,8 (3,4)	32,3 (5,2)	1 (p=0,01)
<b>Ожидаемые результаты ОИ</b>			
Изменение системы оплаты труда	2,6 (1,1)	3,4 (0,7)	1 (p=0,01)
Увеличение удельного веса работы с документацией	2,9 (0,9)	3,6 (0,7)	0,5 (p=0,006)
Сокращение времени обучения по основным предметам	3,1 (1)	3,6 (0,9)	3 (p=0,032)
<b>Ресурсы саморегуляции ФС*</b>			
<b>Модели копинг-поведения</b>			
Импульсивные действия	17,8 (2,3)	20,8 (2,0)	4 (p=0,041)
Агрессивные действия	11,2 (2,6)	19,2 (5,3)	1 (p=0,01)
<b>Типичные приемы оптимизации состояния на рабочем месте</b>			
Разговариваю с коллегами, обмениваюсь с ними шутками, обсуждаю с ними что-либо и др.	2,8 (0,8)	2,0 (0)	6 (p=0,036)
Выпускаю пар, разговаривая на повышенных тонах	1,0 (0)	1,5 (0,5)	7,5 (p=0,077)
Делаю небольшие перерывы, чтобы почитать	2,2 (0,4)	1,5 (0,5)	6 (p=0,054)
Волевым усилием заставляю себя работать	1,2 (0,4)	2,7 (0,8)	1,5 (p=0,01)
<b>Признаки хронических состояний и профессионально-личностных деформаций*</b>			
Эмоциональное истощение	12,4 (9,5)	27,0 (3,9)	1 (p=0,01)
Хроническое утомление	9,4 (7,1)	29,0 (12,5)	3 (p=0,028)
* Низкая выраженность	Средняя выраженность	Высокая выраженность	

Интересно, что в период ожидания ОИ существенных межгрупповых различий в изначальном отношении к ОИ *не обнаружено*: отношение конструктивное. Вместе с тем, статистический анализ данных выявил межгрупповые различия в исходном *субъективном образе трудовой ситуации*: для повышенных в должностном статусе характерен низкий уровень стресса - по сравнению с более выраженным уровнем в группе уволившихся. Наибольшие различия выявлены по таким источникам стресса, как необходимость выполнять работу за других – коллег, начальства и обучающихся ( $z = 4$ ;  $p = 0,045$ ) и ограниченные возможности профессионального роста ( $z = 4,5$ ;  $p = 0,052$ ).

Зная конечный результат принятия/отвержения ОИ, не удивительно было обнаружить различия в общем *уровне неудовлетворенности* работой, которая в группе уволившихся преподавателей значимо выше. Важно, что различия обнаружены по таким причинам неудовлетворенности, как сомнения в возможности использовать свой профессиональный опыт ( $U = 4,5$ ;  $p = 0,036$ ) и недовольство требованиями работы к своему интеллектуальному потенциалу ( $U = 5$ ;  $p = 0,044$ ).

Таким образом, факты говорят о серьезных расхождениях в оценках организационной и профессиональной ситуации в колледже и о разной интерпретации перспектив профессионального развития в рамках данной организации. Вместе с тем, уволившиеся преподаватели (как и их остальные коллеги) изначальное связывали с ОИ надежду найти в работе новые креативные составляющие и хорошие перспективы реализации своего потенциала. Однако некоторым педагогам данные планы реализовать не удалось. Почему же это получилось у других?

Отчасти ответ на этот вопрос можно найти при сравнении особенностей саморегуляции ФС, которые преподаватели использовали во время развертывания ОИ. Были найдены значимые различия в *стратегиях и приемах саморегуляции ФС*. Так, к импульсивным и

агрессивным действиям преподаватели, имевшие трудности с адаптацией к ОИ, обращались достоверно чаще, чем педагоги другой группы. При этом важно, что агрессивное поведение (в том числе и частые «разговоры на повышенных тонах») для преподавателя является профессионально неприемлемым и организационно запрещенным. Таким образом, весьма вероятно, что несоответствие наиболее часто актуализируемых моделей копинг-поведения профессиональным и организационным требованиям стало одной из основных причин дезадаптации и привело к уходу из организации.

Кроме того, уволившиеся чаще прибегали к волевому усилию как средству заставить себя работать ( $z = 1,5$ ;  $p = 0,01$ ). Очевидно, что данный прием восстановления работоспособности является хоть и очень мощным, но чрезвычайно затратным способом саморегуляции, и не может эффективно купировать негативные влияния постоянно действующего фактора инновационной напряженности. Что касается успешно адаптировавшихся к ОИ педагогов, то они, напротив, чаще используют просоциальные способы преодоления стресса – разговоры и обмен шутками с коллегами. Как показывают многие исследования, просоциальное копинг-поведение типично для представителей данной профессии и позволяет значительно смягчить степень переживания стресса [1; 2; 26].

Анализ эффективности саморегуляции ФС с точки зрения наличия признаков развития хронических состояний и профессионально-личностных деформаций показал вполне благоприятные результаты в группе повышенных в должностном статусе: отсутствие хронического утомления и эмоционального истощения. У уволившихся преподавателей результаты противоположны - у них выявлена высокая выраженность хронического утомления, эмоционального истощения и редукции личных достижений.

Обобщенные результаты сравнения эффективности саморегуляции ФС у педагогов с разным уровнем профессиональной успешности, выделенным по прогностическому критерию инновационной готовности и результирующему критерию итоговой адаптации к ОИ, представлены на рисунке 4.



**Рис. 4.** Сравнительный анализ эффективности саморегуляции ФС у преподавателей с разным уровнем успешности в условиях пролонгированной инновационной напряженности

Сопоставляя материалы представленных исследований можно в качестве *главных выводов* выделить ряд общих особенностей функционирования ресурсов саморегуляции ФС представителей



социономических видов труда в условиях кратковременной и пролонгированной напряженности:

1) эффективность саморегуляции ФС в напряженных условиях у успешных профессионалов выше – по сравнению с менее успешными специалистами;

2) более успешные профессионалы обладают развитой системой приемов и способов саморегуляции ФС, что позволяет им чувствовать себя уверенно в напряженных ситуациях;

3) в условиях как кратковременной, так и длительной напряженности выбор приемов саморегуляции ФС, адекватных ситуативным требованиям, соответствующих профессиональным нормам и правилам организационного поведения, обеспечивает эффективную саморегуляцию ФС и успешное выполнение профессиональных задач;

Таким образом, на основании итогов сравнительного анализа особенностей саморегуляции ФС представителей социономических профессий в напряженных условиях целесообразно отнести эффективную саморегуляцию ФС в данных профессиях к категории базовых дифференцирующих компетенций.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Баранов А.А. Трудности педагогического процесса как основной источник стресса педагога // Cogito. Ижевск: Издательский дом «Удмуртский университет», 2000. С. 24–37.
2. Величковская С.Б. Основные источники стресса в деятельности преподавателей и учителей иностранного языка // Вестник МГЛУ. 2008. № 539. С. 3–14.
3. Верещагина Л.А. Оценка удовлетворенности работой // Практикум по психологии менеджмента / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб.: Питер, 2003. С. 311–321.
4. Водопьянова Н.Е. Синдром «выгорания» в профессиях системы «человек – человек» // Практикум по психологии менеджмента / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб.: Питер, 2003. С. 311–321.

5. *Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С.* Стратегии и модели преодолевающего поведения // Практикум по психологии менеджмента / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб.: Питер, 2003. С. 311–321.
6. *Дикая Л.Г.* Психическая саморегуляция функционального состояния человека (системно-деятельностный подход). М.: Из-во «Институт психологии РАН», 2003.
7. *Дикая Л.Г.* Социально-психологические и личностные аспекты саморегуляции функционального состояния человека // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / Под ред. В.А. Бодрова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. Вып. 4. С. 163–182.
8. *Занковский А.Н.* В поисках новой парадигмы организационной психологии // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2012. № 2. С. 120–129.
9. *Клищевская М.В., Солнцева Г.Н.* Профессионально-важные качества как необходимые и достаточные условия прогнозирования успешности // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 1999. № 4. С. 61–66.
10. *Кузнецова А.С.* Психологическая саморегуляция функционального состояния человека: ресурсы профессионального развития // Психология психических состояний. Вып. 5 / Под ред. А.О. Прохорова. Казань: Центр инновационных технологий, 2004. С. 329–358.
11. *Кузнецова А.С.* Актуальные проблемы анализа психологической саморегуляции функционального состояния как ресурса развития профессиональной компетентности специалистов // Психология, практика, образование: формы и способы интеграции / Под ред. Т.Н. Савченко, И.В. Блинниковой. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. С. 183–196.
12. *Кузнецова А.С., Ерилова В.А., Титова М.А.* Саморегуляция ФС на разных этапах профессионального развития // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 2010. № 2. С. 87–103.
13. *Купер Д., Робертсон А.* Психология в отборе персонала. СПб.: Питер, 2003.
14. *Леонова А.Б.* Комплексная стратегия изучения профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический журнал. 2004. Т. 25. № 2. С. 75–85.
15. *Леонова А.Б.* Структурно-интегративный подход к анализу функциональных состояний человека // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 2007. № 1. С. 87–103.
16. *Леонова А.Б., Величковская С.Б.* Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности // Психология психических состояний. Вып. 4 / Под ред. А.О. Прохорова. Казань: Центр инновационных технологий, 2002. С. 326–343.

17. *Леонова А.Б., Капица М.С.* Методы субъективной оценки функциональных состояний человека // Практикум по инженерной психологии и эргономике / Под ред. Ю.К. Стрелкова. М.: Академия, 2003. С. 136–167.
18. *Леонова А.Б., Мотовилина И.А.* Профессиональный стресс в процессе организационных изменений // Психологический журнал. 2006. № 2. С. 79–92.
19. *Митина Л.М.* Психология труда и профессионального развития учителя. М.: Академия, 2004.
20. *Прохоров А.О.* Саморегуляция психических состояний: феноменология, механизмы, закономерности. М.: Пер Сэ, 2005.
21. *Прохоров А.О., Чернов А.В.* Репрезентация психического состояния: феноменология образного уровня // Образование и саморазвитие. 2015. № 1. С. 16–23.
22. *Родина О.Н.* О понятии «успешность трудовой деятельности» // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 1996. № 3. С. 60–67.
23. *Спенсер Л.М., Спенсер С.М.* Компетенции на работе. М.: НИРО, 2005.
24. *Титова М.А.* Эффективность саморегуляции функционального состояния как фактор профессиональной успешности в особых условиях труда // V съезд Российского психологического общества. Материалы участников съезда. М.: РПО, 2012. Т. I. С. 468.
25. *Чикер В.А.* Психологическая диагностика организации и персонала. СПб.: Речь, 2004.
26. *Friedman I.A.* Self-efficacy and burnout in teaching: the importance of interpersonal-relations efficacy // Social Psychology of Education. 2003. V 6. P. 191–215.
27. *Hockey G.R.J.* Cognitive-energetical control mechanisms in the management of work demands and psychological health // Attention, selection, awareness, and control: A tribute to Donald Broadbent / A. Baddeley, L. Weiskrantz (Eds.). Oxford: Clarendon Press, 1993. P. 328–345.

## **EFFICIENT SELF-REGULATION OF HUMAN FUNCTIONAL STATES IN TENSED WORK CONDITIONS AS DIFFERENTIATIVE COMPETENCE**

**© 2016 Alla S. Kuznetsova\*, Maria A. Titova\*\***

\* *Ph.D., Associated Professor, Chair of Work and Engineering Psychology,  
Department of Psychology, Lomonosov Moscow State University  
e-mail: kuznetsovamsu@rambler.ru*

\*\* *Ph.D., Psychologist, Chair of Work and Engineering Psychology,  
Department of Psychology, Lomonosov Moscow State University  
e-mail: mariatitova@mail.ru*

The paper presents the results of the empirical study, targeted to investigate self-regulation of human functional states as key professional competence for specialists in socio-economic work domain, as well as a predictor of work success. Efficient self-regulation is discussed as differentiative competence, useful to make a reliable distinction between successful employees and employees with high-level work achievements. The aim of the empirical study is to investigate correlations between functional states' self-regulation in tensed work conditions (short-term and long-term tension) and work efficiency. The significant diversity in states' self-regulation efficiency in specialists with different work success level has been found. The results revealed patterns of self-regulation means, which are adequate to situational requirements, professional norms and rules of organizational behavior in specialists with high-level work results.

*Key words:* human functional state, effective self-regulation of functional states, tensed work conditions, work efficiency, differentiative competence.

Библиографическая ссылка:

Кузнецова А. С., Титова М. А. Эффективная саморегуляция состояния в напряженных условиях как дифференцирующая компетенция // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2016. Т. 1. № 1. С. 84–109.

Адрес статьи: <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document204.pdf>