

А. С. Кузнецова, В. А. Ерилова, М. А. Титова

САМОРЕГУЛЯЦИЯ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

В статье представлены результаты серии исследований системы средств саморегуляции функционального состояния (ФС), формирующейся в процессе накопления профессионального опыта. Цель исследования — оценка соответствия актуализируемых средств оптимизации ФС специфике профессионального труда в условиях жестких организационных требований. Выявлено, что по мере накопления профессионального опыта сотрудники более успешно справляются с задачей оптимизации ФС, вероятно, в результате перестройки системы средств саморегуляции по мере «вращения» в организационную культуру. На контингенте налоговых служащих показано, что у молодых специалистов доминируют агрессивные и асоциальные модели преодоления профессионального стресса; у более опытных специалистов изменения системы средств саморегуляции связаны с актуализацией более «здоровых» и организационно приемлемых способов копинг-поведения.

Ключевые слова: функциональное состояние, психологическая саморегуляция состояния, копинг-поведение, эффективность средств оптимизации состояния.

The empirical study of self-regulation means was conducted in employees with different levels of professional experience. The relevance of the study is based on the necessity of scientific data storage concerning human functional state regulation mechanisms. The aim — to reveal main job and organizational factors accepted by employees as the main causes of negative functional states dynamics, to describe the system of self-regulation means and to estimate how typical means correspond to organizational requirements. The results show that the novices tend to activate asocial and aggressive coping behavior as a response to emotional communications with clients and permanent work interruptions. Experienced employees report about more healthy typical coping means that are used in strict conformity with accepted organizational rules.

Key words: functional state, self-regulation, coping behavior, effectiveness of self-regulation means.

Кузнецова Алла Спартаковна — канд. психол. наук, доцент кафедры психологии труда и инженерной психологии ф-та психологии МГУ. *E-mail:* kuznetsovamsu@rambler.ru

Ерилова Виктория Анатольевна — зам. рук. отдела управления персоналом компании ООО «Инстар Лоджистикс». *E-mail:* erilova-v@yandex.ru

Титова Мария Александровна — аспирантка кафедры психологии труда и инженерной психологии ф-та психологии МГУ. *E-mail:* mariarodchenkova@mail.ru

Традиция психологического изучения профессионального пути и формирования образа жизни работающего человека в российской науке связана с трудами прославленных представителей советской психологической школы, классические работы которых заложили основы современной методологии исследования профессионального развития человека как субъекта труда. Среди значимых школ отечественной психологии, создавших принципы научного анализа психологических изменений в сознании субъекта труда и его отношении к себе как к профессионалу, выделяется школа великого «волшебника» психологической науки, создателя концепции интегральной индивидуальности Вольфа Соломоновича Мерлина (1986), развитой в работах его ближайших соратников и последователей.

Самое яркое имя в этой плеяде — Евгений Александрович Климов. Имя, известное не только всем психологам, получившим образование на территории России и постсоветского пространства, но и каждому, у кого психология профессиональной жизни вызывает настоящий интерес. Блестящий, тонкий психолог, которому уже в молодые годы удалось спланировать и реализовать серию уникальных исследований и разработать теорию индивидуального стиля деятельности. Человек, обладающий широкой научной эрудицией, личным обаянием и отличающийся преданностью психологической науке.

Для читателя журнала «Вестник Московского университета. Серия 14. Психология» нет необходимости подробно перечислять все идеи, реализованные в научном творчестве профессора Московского университета Е.А. Климова. В настоящей статье нам хотелось бы представить несколько исследований, выполненных в области изучения саморегуляции функционального состояния (ФС), формирующейся в процессе накопления жизненного и профессионального опыта. В одной из основных работ Е.А. Климова, «Образ мира в разнотипных профессиях» (1995), раскрываются общие закономерности формирования профессионального самосознания человека и предложена идея анализа саморегуляции с точки зрения профессионально-специфичных форм ее развития. Данная проблема, на наш взгляд, остается одной из наиболее актуальных в сфере психологического изучения субъекта труда.

В современных организационных условиях для успешной трудовой деятельности большое значение приобретают возможности результативной саморегуляции состояния как ресурса профессиональной эффективности. Очевидно, что многие рабочие ситуации требуют от специалиста умения не только эффективно противостоять факторам ситуативного напряжения, но и быстро формировать целевые ФС, позволяющие успешно выполнять поставленные задачи. Способность человека к успешной саморегуляции связана с выбором адекватных ситуации средств и способов оптимизации ФС. Сбои в работе данной

системы приводят к развитию хронических состояний, существенно снижающих общий уровень работоспособности и эффективности труда. Регулярное переживание неблагоприятных ФС без возможности восстановления ресурсов обуславливает развитие профессионально-личностных деформаций и ведет к нарушениям физического и психического здоровья (Леонова, 2004).

Таким образом, результатом работы системы средств саморегуляции является адекватность текущего ФС требованиям выполнения рабочих задач в конкретных ситуативных условиях. Косвенная оценка эффективности функционирования данной системы может быть сделана на основе анализа данных о ФС как типичном ответе на действие факторов рабочей нагрузки. Часто применение средств саморегуляции обусловлено осознанным и целенаправленным намерением устранить явно мешающие продолжению работы признаки негативного состояния. Поэтому одним из ключевых признаков, позволяющих оценивать результативность оптимизационных процессов, является рефлексивная оценка степени выраженности неблагоприятных ФС.

В исследовании, выполненном на профессиональном контингенте менеджеров по подбору персонала (общий объем выборки — 200 чел., возраст — от 18 до 53 лет, 157 женщин и 43 мужчины), накоплены данные о субъективном образе типичных ФС сниженной работоспособности (Ерилова, 2009). Эмпирические материалы собраны при помощи методики ДОРС (Леонова, Величковская, 2002). Дескриптивная статистика, отражающая представления респондентов с разным профессиональным стажем о типичных для данного вида труда неблагоприятных ФС, представлена в табл. 1.

Таблица 1

Дескриптивная статистика показателей субъективного образа типичных ФС у обследованных менеджеров по подбору персонала

Выделенные периоды по стажу		Стаж работы (лет)						
		до 1	1—3	3—5	5—10	10—15	15—20	
Кол-во (чел.)		21	36	48	60	9	12	14
Типичные ФС	Утомление	19.3* (4.5)*	15.9 (4.5)	16.4* (3.3)	16.8* (2.1)	16.1* (3.3)	14.1 (3.3)	18.6* (2.2)
	Монотония	26.3** (5.2)	20.1* (4.2)	21.3* (1.9)	19.7* (2.2)	17.4* (4.6)	16.1* (4.8)	15.9 (4.1)
	Пресыщение	29.5** (5.9)	16.1 (5.0)	16.9 (3.2)	16.9 (2.8)	15.7 (3.8)	12.9 (2.6)	15.6 (3.6)
	Стресс	18.3* (2.5)	16.4 (4.7)	17.6* (3.1)	17.6* (2.4)	17.9* (3.3)	16.2 (2.9)	17.9* (4.3)

Примечание. Звездочками в таблице обозначена степень выраженности ФС: без звездочки — небольшая; одна звездочка — умеренная; две звездочки — значительная.

Статистический анализ различий показал, что мнения респондентов с разным профессиональным опытом о степени типичности ФС значительно различаются. Отраженная в табл. 1 панорама данных позволяет сделать следующее общее заключение: представления о типичных векторах негативной динамики ФС в течение рабочего дня у респондентов, находящихся на разных этапах профессионального развития, неодинаковы. Безусловно, интерпретация полученных данных с точки зрения оценки *изменений* рефлексивных оценок состояния под влиянием профессионального опыта вряд ли возможна, поскольку исследование не является лонгитюдным, и речь идет о различиях в субъективных представлениях разных людей. Вместе с тем сопоставление представлений обследуемых позволяет выделить однонаправленную тенденцию: по мере увеличения стажа состояние монотонии реже рассматривается в качестве типичного ФС. Интересно, что выявлены полярные мнения самых молодых и самых опытных сотрудников: если самые молодые рассматривают монотонию и пресыщение как достаточно выраженные типичные состояния, то самые опытные их таковыми вообще не считают. При этом заметно сходство представлений об утомлении как типичном ФС у новичков и опытных сотрудников.

В целом обследованные менеджеры по работе с персоналом, по-видимому, достаточно успешно справляются с задачей саморегуляции состояния: только самые молодые (и малоопытные) сотрудники считают выраженный уровень ФС сниженной работоспособности типичным для своей работы. Вероятно, это связано с профессионально-специфичным умением управлять состоянием, свойственным опытным специалистам в социономических видах труда (Климов, 1995).

Вместе с тем любые фактологические сведения о типичных с точки зрения обследуемых состояниях в отрыве от анализа материалов о привычных способах оптимизации ФС не могут являться надежной базой для точной оценки эффективности саморегуляции состояния. Проблема заключается в оценке соответствия актуализируемых индивидуальных средств саморегуляции текущего ФС не только специфике содержания профессионального труда, но и жестко заданным организационным требованиям. В настоящее время во многих организациях сферы услуг «сверху» задаются обязательные к исполнению правила вежливого общения с клиентами. Очевидно, что если ситуация профессионального взаимодействия потенциально содержит возможность конфликта, то заданные рамки корректного поведения накладывают значительные ограничения на индивидуально предпочитаемый выбор средств саморегуляции ФС. Особенно жестко пресекаются любые варианты копинг-поведения, основанные на использовании агрессивных приемов саморегуляции.

На основе данных многоэтапного исследования психологического содержания труда (Кузнецова и др., 2009) были проанализированы материалы обследования сотрудников налоговых органов одной из региональных территориальных налоговых инспекций. Цель исследования — выявление содержательных характеристик системы психологических средств саморегуляции, ориентированных на преодоление профессионального стресса в напряженных профессиональных ситуациях. Обработаны данные 38 респондентов в возрасте от 22 до 56 лет; из них 36 женщин, что соответствует общей статистке по организациям налоговой службы России; стаж работы в налоговой службе — от 1 года до 17 лет. Данные собраны при помощи диагностического пакета методик, в который были включены: 1) опросник «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» С. Хобфолла в адаптации Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой для сбора данных о типичных копинг-стратегиях, обуславливающих доминирующие модели совладающего поведения (Водопьянова, Старченкова, 2003); 2) опросник трудового стресса Ч. Спилбергера в адаптации А.Б. Леоновой и С.Б. Величковской для выявления субъективно значимых причин профессионального и организационного стресса (Леонова, Величковская, 2002).

Результаты статистической обработки данных о выраженности привычных моделей преодоления стресса у сотрудников с разным профессиональным стажем представлены в табл. 2. Граничное значе-

Таблица 2

Сравнение моделей копинг-поведения в подгруппах налоговых служащих с разным профессиональным стажем

№	Модели копинг-поведения	Средние (ст. откл.)		Значимые различия: Z-критерий (p)
		Стаж менее 5 лет (n=13)	Стаж более 5 лет (n=25)	
1	Ассертивные действия	19.6 (3.3)	21.3 (3.5)	—
2	Социальные контакты	24.5 (2.2)	24.1 (3.2)	—
3	Поиск поддержки	25.7 (3.1)*	26.0 (2.6)*	—
4	Осторожные действия	22.2 (3.7)	20.6 (3.1)	—
5	Импульсивные действия	19.1 (3.4)	19.2 (3.6)	—
6	Избегание	17.4 (2.3)	17.4 (3.0)	—
7	Манипулятивные действия	17.8 (4.0)	17.1 (3.4)	—
8	Асоциальные действия	16.2 (3.5)	13.3 (3.9)	-2.458 (p=0.014)
9	Агрессивные действия	20.7 (5.0)*	16.8 (4.7)	-2.145 (p=0.032)

Примечание. Звездочкой помечены данные о высокой степени выраженности моделей совладающего поведения.

**Взаимосвязь субъективного образа источников трудового стресса
и применяемых моделей копинг-поведения**

Факторы профессионального стресса	Модели копинг-поведения		
	Избегание	Манипулятивные действия	Асоциальные действия
Организационные факторы			
Негативное отношение к организации	0.371 (p=0.022)	–	0.385 (p=0.017)
Отсутствие полноценного руководства	–	–	0.454 (p=0.004)
Конфликты с другими подразделениями	–	–	0.356 (p=0.028)
Плохая подготовка персонала	–	–	0.312 (p=0.49)
Низкая трудовая мотивация сослуживцев	–	–	0.369 (p=0.023)
Борьба за продвижение по службе	–	0.340 (p=0.027)	0.432 (p=0.007)
Работа за других	0.492 (p=0.012)	0.380 (p=0.019)	–
Профессиональные факторы			
Чрезмерная нагрузка по работе с документами	–	0.341 (p=0.026)	–
Необходимость принимать ответственные решения	–	0.323 (p=0.048)	–

ние «5 лет» было выбрано для разделения выборки на подгруппы по критерию потенциальной возможности наличия синдрома выгорания как одного из прямых последствий постоянного профессионального стресса¹.

В представлениях о привычных моделях преодоления стресса у молодых сотрудников значимо доминируют агрессивные и асоциальные модели копинг-поведения. Специалистам с большим профессиональным опытом данные способы саморегуляции свойственны в меньшей степени. Интерпретация полученных фактов неоднозначна. Можно предположить, что система средств и способов саморегуляции меняется по мере «вращения» в организационную культуру и принятия правил организационного поведения; эти изменения связаны с актуализацией более «здоровых» и организационно приемлемых способов купирования

¹ В соответствии с подтвержденной объемными фактологическими данными и наиболее проработанной концепцией профессионального выгорания установлено, что данный тип профессионально-личностных деформаций развивается не ранее чем после 5–7 лет работы (Maslach, 2000).

стрессовых реакций. Вместе с тем не исключено, что более опытные сотрудники стараются при опросах не сообщать об использовании «запрещенных» моделей поведения.

Для предварительного ответа на вопрос, вытесняют ли «здоровые» модели поведения агрессивные и асоциальные способы саморегуляции, был проведен корреляционный анализ показателей субъективной оценки источников трудового стресса и привычных моделей копинг-поведения по всей выборке обследованных (табл. 3).

Результаты показали, что корреляционные связи агрессивных моделей копинг-поведения с источниками трудового стресса полностью отсутствуют. Возможно, это подтверждает предположение о подавлении агрессивных проявлений как средств саморегуляции текущего ФС из-за мощных организационных запретов на подобные формы поведения на рабочем месте. Также резонно предположить, что прямая агрессия как способ отреагирования стресса трансформируется и замещается иными формами внешне выраженного копинг-поведения либо переходит на уровень скрытых форм агрессии.

Далее, выявлено доминирование прямых связей асоциальных копинг-стратегий с факторами трудового стресса: наиболее часто стрессоры коррелируют с моделями асоциальных и манипулятивных действий. Содержательно корреляции показывают преобладание связей асоциальных копинг-моделей с *организационными* стресс-факторами и манипулятивных моделей со *специфичными стресс-факторами профессионального труда* налоговых служащих.

Необходимо пояснить, что за термином «асоциальная модель копинг-поведения» скрываются способы поведения, основанные на противопоставлении себя и других. В использованном опроснике к шкале оценки степени выраженности асоциальной копинг-модели относятся следующие пункты: «Вы полагаете, что иногда необходимо действовать столь быстро и решительно, чтобы застать других врасплох; в определенных ситуациях Вы ставите свои личные интересы превыше всего, даже если это пойдет во вред другим; Вы считаете, что полезно демонстрировать свою власть и превосходство для укрепления собственного авторитета; бывает очень выгодно поставить другого человека в неловкое или зависимое положение; ищете слабости других людей и используете их со своей выгодой; цель оправдывает средство» (Водопьянова, Старченкова, 2003, с. 320). Можно допустить, что большое количество прямых корреляционных связей данной модели поведения с организационными источниками стресса свидетельствует об ответе на организационный прессинг психологическими копинг-приемами, основанными на идее разведения образа организации и себя в ней «по разные стороны баррикад».

Для понимания последствий такого пути развития саморегуляции состояния необходимо уточнить, что в исследовании участвовали со-

трудники налоговой организации, расположенной в небольшом городе. Возможность трудоустройства в данном регионе весьма ограничена, и сотрудники дорожат своей работой, так как в случае увольнения могут возникнуть существенные трудности с поиском работы.

Обобщая полученные в данном исследовании факты, можно сделать следующий вывод: доминирование асоциальных и манипулятивных моделей копинг-поведения в ответ на действие профессиональных и организационных стресс-факторов отражает дисбаланс в системе средств адаптивной саморегуляции. Данный дисбаланс характерен прежде всего для молодых сотрудников, находящихся на начальных этапах профессионального развития.

Особая линия научных разработок в области изучения саморегуляции связана с оценкой эффективности функционирования системы средств оптимизации ФС в качестве предиктора профессиональной успешности. В настоящее время можно считать доказанным, что достигшие высот профессионального развития специалисты обладают эффективной саморегуляцией как системным свойством индивидуальности (Климов, 1995; Кузнецова, 2004; Леонова, 2007; Моросанова, 2001). Вместе с тем в некоторых видах профессиональной деятельности способность к быстрой и действенной саморегуляции текущего ФС напрямую связана с эффективным выполнением трудовых задач.

Цикл исследований в рамках данной проблематики был открыт серией эмпирических работ, выполненных на разных профессиональных контингентах. Было показано, что умение эффективно моделировать разные целевые ФС в соответствии с определенным ситуативным контекстом может рассматриваться как профессионально важное свойство, определяющее успешность выполнения трудовых задач в некоторых видах профессионального труда (Кузнецова, 2007; Кузнецова, Татарова, 2007). К ним можно отнести деятельность оперативных работников — сотрудников правоохранительных органов². Задачи сбора информации в процессе оперативно-разыскных мероприятий выполняются, как правило, в условиях потенциального или явного конфликтного противостояния в ситуациях социального взаимодействия. В результате этого профессиональная успешность жестко связана с умением сформировать адекватное задаче целевое ФС: например, успешный оперативный работник должен уметь становиться иногда внимательным и деликатным, иногда жестким и напористым, иногда быть готовым к разумному риску, а иногда внушать симпатию, нравиться собеседнику и пр. Таким образом, от профессионально успешного специалиста фактически требуется виртуозное владение разными средствами, обе-

² Эмпирические данные собраны М.М. Фахретдиновым в процессе выполнения дипломного исследования.

спечаивающими эффективную и гибкую саморегуляцию состояния и перестройку программ поведения, соответствующего разным «профессиональным ролям».

Продолжение данного цикла исследований ведется по линии экспериментального изучения особенностей произвольной саморегуляции ФС на профессиональном контингенте операторов энергосистем. Известно, что одной из ключевых профессионально важных характеристик операторов является умение в любой ситуации распределять внимание между разными объектами и выполнять текущие профессиональные задачи, параллельно отслеживая дополнительную информацию (Бодров, 2001). Выдвинутые гипотезы основаны на предположении о том, что операторы высокого профессионального уровня способны успешно совмещать в контексте рабочей ситуации выполнение профессиональных обязанностей и задач оперативной саморегуляции состояния (применения внутренних психологических средств саморегуляции ФС). В настоящее время собранные первичные данные находятся в процессе обработки.

В заключение представляется целесообразным подчеркнуть, что умение эффективно решать задачи управления текущим ФС на основании активизации внутренних психологических приемов саморегуляции является одной из базовых составляющих компетентности специалиста, ориентированного на достижение профессионального успеха. Конструктивное обогащение системы средств саморегуляции состояния способствует не только укреплению адаптационного потенциала человека, но и его полной профессиональной реализации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Бодров В.А.* Психология профессиональной пригодности. М., 2001.
- 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., 2003. С. 311—321.
- Ерилова В.А.* Способы саморегуляции функционального состояния на разных стадиях профессионального развития // Личностный ресурс субъекта труда в изменяющейся России. Кисловодск, 2009. Ч. 2. С. 101—105.
- Климов Е.А.* Образ мира в разнотипных профессиях. М., 1995.
- Кузнецова А.С.* Психологическая саморегуляция функционального состояния человека: ресурсы профессионального развития // Психология психических состояний / Под ред. А.О. Прохорова. Казань, 2004. Вып. 5. С. 329—358.
- 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., 2007. С. 183—196.
- Кузнецова А.С., Татарова А.А.* Копинг-стратегии как базовые составляющие системы индивидуальных ресурсов эффективной самопрезентации при прохождении

собеседования по приему на работу // Психология совладающего поведения / Под ред. Е.А. Сергиенко, Т.Л. Крюковой. Кострома, 2007. С. 102—104.

Кузнецова А.С., Филина Н.М., Теленова О.Ю. Саморегуляция функциональных состояний налоговых служащих: субъективная интерпретация факторов профессионального стресса и психологические способы оптимизации состояний // *Практ. юрид. психология*. 2009. № 2. С. 73—91.

Леонова А.Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // *Психол. журн*. 2004. Т. 25. № 2. С. 75—85.

Леонова А.Б. Структурно-интегративный подход к анализу функциональных состояний человека // *Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология*. 2007. № 1. С. 87—104.

Леонова А.Б., Величковская С.Б. Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности // *Психология психических состояний* / Под ред. А.О. Прохорова. Казань, 2002. Вып. 4. С. 326—343.

Моросанова В.И. Индивидуальный стиль саморегуляции. М., 2001.

Мерлин В.С. Очерк интегрального исследования индивидуальности. М., 1986.

Maslach Ch. A multidimensional theory of burnout // *Theories of organizational stress* / Ed. by C.L. Cooper. N.Y., 2000. P. 68—83.