

ПРИЕМЫ САМОРЕГУЛЯЦИИ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ КАК ПРЕДИКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ

А.С. Кузнецова, М.А. Титова, А.Б. Леонова

Работа выполнена при поддержке гранта РФФИ,
проект № 17-06-00994

Аннотация. Анализ предикторов профессиональной успешности из числа способов саморегуляции состояния проведен на представителях социномических и сигномических видов труда. Выявлены предикторы: мотивационная направленность на развитие ресурсов саморегуляции; ориентация на применение просоциальных копинг-средств; позитивное отношение к людям.

Ключевые слова: профессиональная успешность, функциональное состояние, саморегуляция состояния, мотивационная направленность.

HUMAN FUNCTIONAL STATE SELF-REGULATION MEANS AS PREDICTORS OF PROFESSIONAL SUCCESS

A.S. Kuznetsova, M.A. Titova

Annotation. The research targeted to reveal functional state self-regulation means as predictors of professional success in socionomical and sygnonomical occupations. Motivation for development of self-regulation resources, prosocial and assertive coping means, positive attitude towards other people could be viewed as main predictors.

Keywords: professional success, human functional state, psychological self-regulation of a state, motivation.

При оценке профессиональной успешности главная проблема – определение критериев, позволяющих дифференцировать специалистов по уровню результативности и качества труда. В сфере услуг результаты работы, как правило, нематериальны и обладают свойствами неосвязаемости, несохраняемости, недолговечности и неотделимости от профессионала как производителя услуги (Хлебович Д.И., 2007). Как следствие, «измерить» и объективно оценить итог

работы бывает весьма затруднительно. Паллиативный (а иногда и единственный!) путь оценки успешности – выявление степени оптимальности самого процесса производства услуги: анализ эффективности действий и оценка ресурсов, привлеченных для достижения результата.

В стрессовых ситуациях способность выполнить поставленные задачи напрямую зависит от возможности профессионала мобилизовать необходимые для преодоления напряженности ресурсы. По степени соответствия привлеченных ресурсов требованиям рабочих задач оценивается адекватность «ответа» на действие напряженности, и интерпретируется степень оптимальности функционального состояния (ФС) как структуры внутренних средств, характеризующей механизмы регуляции деятельности в конкретных ситуативных условиях (Леонова А.Б., 1988).

Способность человека целенаправленно и эффективно управлять текущим ФС приобретает характер профессионально-важного свойства. Кроме того, во многих профессиях непроизводственной сферы саморегуляция ФС выступает как предиктор надежности рабочего поведения и фактор, определяющий успешность труда. При оценке эффективности саморегуляции ФС важно учитывать использованные для оптимизации ФС приемы и средства – их выбор должен соответствовать профессиональным нормам и организационным требованиям (Кузнецова А.С., 2011).

Цикл эмпирических исследований по проблеме поиска предикторов успешности из категории особенностей саморегуляции ФС проведен на представителях социономических и сигнономических профессий: педагогов образовательных учреждений, HR-специалистов, ИТ-специалистов, налоговых служащих, операторов энергосистем (объем выборки – 420 чел.). Исследования выполнены на основе концептуальной схемы анализа эффективности саморегуляции ФС как фактора профессиональной успешности (Кузнецова А.С., Титова М.А., 2016), в соответствии с которой были собраны: (1) профессиографические материалы об объективных причинах напряженности труда; (2) субъективные оценки степени стрессогенности работы и значимых факторов развития трудового

стресса; (3) сведения о мотивационной направленности на конструктивное преодоление напряженности; (4) субъективные оценки степени выраженности личностно-регуляторных свойств как предикторов эффективного самоуправления в напряженных условиях; (5) данные о привычных приемах и способах оптимизации ФС, включая средства преодоления деструктивного стресса; (6) предоставленные организациями сведения о профессиональной успешности обследованных профессионалов.

Для сбора эмпирических данных в состав пакета бланковых диагностических методик были включены: (1) «Опросник трудового стресса» (Ч. Спилбергер, адаптация А.Б. Леоновой и С.Б. Величковой); (2) «Мотивационный профиль» (Ш. Ричи, П. Мартин) и «Мотивация достижения» (А. Мехрабиан, модификация М.Ш. Магомед-Эминова); (3) «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой; (4) «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» (S. Hobfoll, адаптация Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой) и «Проактивное совладающее поведение» (E.R. Greenglass, R. Schwarzer и S. Taubert, адаптация Е.С. Старченковой).

Собранные материалы позволили выявить характерные способы саморегуляции ФС успешными специалистами. На примере педагогов как представителей социномического труда и IT-специалистов как представителей сигномического труда интересно проанализировать специфику приемов саморегуляции ФС специалистов разных видов профессий.

Для наиболее успешных педагогов школ и профессиональных колледжей типичными являются: (1) приемы преодоления напряженности, основанные на использовании конструктивных форм социальной поддержки; (2) средства оптимизации ФС, основанные на активизации уверенности в своем профессионализме. В качестве статистически значимого предиктора успешности у учителей выявлена мотивационная направленность на развитие ресурсов саморегуляции ФС, позволяющих эффективно поддерживать дисциплину в классе без использования агрессивных и конфронтационных приемов взаимодействия ($p=0,049$; $\beta=0,394$). На уровне тенденции целесообразно считать предикторами успешности просоциальные способы копинг-

поведения ($p < 0,1$; $\beta = 0,240$) и ориентацию на поиск адекватных форм общения с учениками ($p < 0,1$; $\beta = 0,286$), что согласуется с ранее полученными на контингенте педагогов данными (Митина Л.М., 2004; Моросанова В.И, Фомина Т.Г., 2012).

Важно подчеркнуть, что особое значение приобретает анализ ресурсов саморегуляции ФС в условиях действия факторов повышенной напряженности в течение длительных периодов работы. К подобным условиям относят инновационные преобразования, затрагивающие как отдельные организации, так и целые отрасли народного хозяйства (Леонова А.Б, Мотовилина И.А., 2006; Советова О.С., 2004). Результаты лонгитюдного исследования, выполненного во время годового цикла организационных изменений в педагогическом колледже в период отраслевых перестроек в системе среднего и среднего профессионального образования, позволили подтвердить правомерность включения социально-ориентированных форм копинг-поведения в число факторов, обеспечивающих адаптацию педагогов к организационным инновациям и способствующих успешности деятельности в условиях пролонгированного инновационного стресса (Титова М.А., 2012).

Иная специфика проявления ресурсов саморегуляции ФС выявлена у IT-специалистов – представителей сигнономического типа профессий. Главный отличительный признак данных профессий – знаковый объект труда: информация, представленная на разных (в основном, электронных) носителях. Иными словами, специалисты подобного профиля работают с компьютерной информацией. Вместе с тем, существенной особенностью данного вида труда является процесс общения с заказчиками, обращающимся к IT-специалисту для устранения сбоев в работе компьютерной техники. Очевидно, что ситуации принятия заказа и исправления неполадок часто связаны с действием факторов повышенного эмоционального напряжения в процессе обсуждения с заказчиком проблемы. При этом, организационные требования обязывают компьютерных специалистов быть вежливыми в общении. Учитывая, что профессиональная успешность обусловлена не только высоким профессиональным мастерством в области решения «компьютерных проблем», но и

умением поддерживать корректные формы взаимодействия с заказчиком работ, резонно ожидать у высокоуспешных IT-специалистов наличие психологических ресурсов, позволяющих им эффективно управлять своим ФС, не допуская срывов и эмоциональных всплесков.

Исследования особенностей саморегуляции ФС у этих профессионалов не выявили преобладания ориентации на просоциальные формы преодоления стресса (в отличие от педагогов). На данной выборке найдены различия между высокоуспешными и среднеуспешными IT-специалистами в системе корреляционных паттернов, описывающих соотношение регуляторной гибкости как основы для эффективной саморегуляции и организационно запрещенных форм преодоления напряженности: чем менее развита гибкость как личностно-регуляторное свойство, тем чаще IT-специалисты переключаются на агрессивные и манипулятивные способы оптимизации ФС. Есть основания сделать вывод о том, что эффективная саморегуляция ФС (обязательно включающая выбор форм преодоления напряженности в соответствии с организационно заданными нормами поведения) выше у успешных сотрудников с более развитой способностью к гибким адаптивным перестройкам рабочего поведения. Это предположение подтверждают данные о преобладании форм превентивного преодоления напряженности у специалистов с большей гибкостью регуляторных процессов ($z=3,1$; $p=0,001$): наличие более развитой гибкости позволяет осуществлять опережающее управление не только деятельностью, но и состоянием (Кузнецова А.С., Смилга Д.Г., 2013).

Главные результаты исследования могут быть обобщены в следующих выводах.

1. Для профессионально успешных педагогов как представителей классического вида социономического труда характерны такие способы саморегуляции ФС в напряженных условиях, которые основаны на просоциальных и активно реализуемых приемах преодоления стресса; данные способы целесообразно рассматривать как предикторы профессиональной успешности учителей.

2. Необходимость поиска способов преодоления рабочей напряженности, соответствующих нормам профессионального общения

и организационным правилам, у IT-специалистов как представителей сигнономических видов труда проявляется в развитии гибкости как личностно-регуляторного свойства, способствующей освоению способов превентивного совладания и минимизации деструктивных способов саморегуляции ФС.

3. Мотивационная направленность на развитие ресурсов саморегуляции ФС и высокий уровень коммуникативной компетентности позволяет предотвратить фиксацию деструктивных способов саморегуляции ФС. К числу таких способов можно отнести признаки дистанцированного отношения к людям как объекту труда и негативного отношения к результатам своей работы, препятствующие достижению профессионального успеха.

Библиографический список

1. Кузнецова А. С. Нарушения адаптивной саморегуляции состояния сотрудников в процессе организационных инноваций // Психология саморегуляции в XXI веке / Под ред. В. И. Моросановой. СПб.; М.: Нестор-История, 2011. С. 375 – 384.

2. Кузнецова А. С., Смилга Д.Г. Индивидуальные ресурсы саморегуляции функциональных состояний успешных профессионалов // Психология психических состояний: актуальные теоретические и прикладные проблемы / Под ред. А. О. Прохорова, Г. Ш. Габдреевой, М. Г. Юсупова. Казань: Изд-во «Отечество», 2013. Ч. II. С. 52 – 57.

3. Кузнецова А. С., Титова М.А. Эффективная саморегуляция состояния в напряженных условиях как дифференцирующая компетенция // Организационная психология и психология труда. 2016. Т. 1. № 1. С. 87 – 113.

4. Леонова А. Б. Структурно-интегративный подход к анализу функциональных состояний человека // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2007. № 1. С. 87 – 103.

5. Леонова А. Б., Мотовилина И.А. Профессиональный стресс в процессе организационных изменений // Психологический журнал. 2006. Т. 27. № 2. С. 79 – 92.

6. Митина Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя. М.: Академия, 2004. 320 с.

7. Моросанова В.И., Фомина Т.Г. Дифференциально-регуляторные основы педагогического взаимодействия учителя // Психологическая наука и образование. 2012. № 2. С. 94 – 102.

8. Советова О.С. Инновации: трудности и возможности адаптации. СПб.: СПбГУ, 2004. 256 с.

9. Титова М.А. Саморегуляция функциональных состояний и профессиональная успешность преподавателей колледжа // Среднее профессиональное образование. 2012. № 6. С. 48 – 50.

10. Хлебович Д. И. Сфера услуг: маркетинг / Д. И. Хлебович. М.: КНОРУС, 2007. 240 с.