

В.В. Барабанщикова, А.С. Кузнецова	
Современные тенденции в развитии психологических исследований труда и трудящегося в динамичной профессиональной и организационной среде	3

Профессиональное самоопределение личности

В.А. Емелин	
Профессиональная идентичность в динамике технологического развития информационного общества.	9
О.А. Карбанова, С.В. Молчанов	
Статус профессиональной идентичности как фактор психологической адаптации личности в юношеском возрасте	19
Е.Г. Белякова, С.А. Быков	
Осмысленность жизни и профессиональный опыт как предикторы профессионального самоопределения будущих педагогов	29
М.М. Абдуллаева	
Стратегии самопрезентации в авторских текстах специалистов с разным профессиональным опытом	42

Функциональные состояния в напряженных условиях труда

И.В. Блиникова, В.В. Матюшин, М.В. Гушин, М.Д. Ланге	
Вклад диспозициональной осознанности в сопротивление острому и хроническому стрессу у медицинского персонала в период пандемии COVID'19	53
Н.Н. Симонова, М.А. Тункина, Я.А. Корнеева, А.А. Трофимова	
Адаптивность как предиктор изменений функциональных состояний участников морской научной экспедиции в Арктику	65
М.Ю. Широкая, М.В. Горбатов	
Хронический стресс и временная саморегуляция у менеджеров по продажам.	80

Мотивация трудовой и учебной деятельности

Д.М. Бояринов, Л.М. Губайдулина, Ю.А. Новикова, А.А. Качина, В.В. Барабанщикова	
Психологические предикторы прокрастинации студентов-психологов.	91
Т.Н. Лобанова	
Трудовые интересы как ключевой фактор вовлеченности и результативности работников образовательных технологий.	102

Проблемы профессиональной подготовки психологов

Ю.С. Шойгу	
Система профессиональной подготовки психологов МЧС России.	116
Т.Л. Худякова, Л.Н. Гридяева, Ю.В. Клепач, В.Р. Петросянц	
Риски психологической безопасности личности в условиях внедрения цифровых образовательных технологий на этапе профессионального обучения.	132

- V.V. Barabanshchikova, A.S. Kuznetsova
Modern trends in psychological research of work and employees in a dynamic professional
and organizational environment 3

Professional Self-Determination of Person

- V.A. Emelin
Professional identity in the dynamics of technological development of the information society 9
- O.A. Karabanova, S.V. Molchanov
Status of professional identity as a factor of person's psychological adaptation in adolescence 19
- E.G. Belyakova, S.A. Bykov
Meaningfulness of life and professional experience as predictors of professional self-determination
of future teachers 29
- M.M. Abdullaeva
Strategies of self-presentation in author's texts of professionals with different professional backgrounds 42

Functional States under Tense Working Conditions

- I.V. Blinnikova, V.V. Matiushin, M.V. Gushchin, M.D. Lange
Contribution of trait mindfulness in countering acute and chronic stress in medical professionals
during COVID-19 pandemic 53
- N.N. Simonova, M.A. Tunkina, Ya.A. Korneeva, A.A. Trofimova
Adaptability as a predictor to the change of functional states in participants of a marine scientific
expedition to the Arctic 65
- M.Yu. Shirokaya, M.V. Gorbatych
Chronic stress and temporal self-regulation in sales managers 80

Motivation of Work and Educational Activities

- D.M. Boyarinov, L.M. Gubaidulina, Yu.A. Novikova,
A.A. Kachina, V.V. Barabanshchikova
Psychological predictors of procrastination among psychology students 91
- T.N. Lobanova
Labor interests as a key factor in the involvement and performance of educational technology
employees 102

Issues in Professional Training of Psychologists

- Yu.S. Shoigu
System of professional training for psychologists at the EMERCOM of Russia 116
- T.L. Khudyakova, L.N. Gridyaeva, J.V. Klepach, V.R. Petrosyants
Risks for the psychological security of personality in the context of digital educational
technologies introduced into vocational training 132

Современные тенденции в развитии психологических исследований труда и трудящегося в динамичной профессиональной и организационной среде

В.В. Барабанщикова^{*1}, А.С. Кузнецова²

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

¹ vvb-msu@bk.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2152-823X>

² kuznetsovamsu@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0001-8402-9705>

* Автор, ответственный за переписку: vvb-msu@bk.ru

Актуальность. В предваряющей тематический номер вступительной статье рассматриваются основные перспективы изменений в мире профессий и главные тенденции в развитии человека как субъекта трудовой деятельности.

Цель. Показать специфику современной сферы труда, связанную с развертыванием инновационных процессов и возникновением таких форм взаимоотношения работника и организации, при которых усиливается значение самостоятельности профессионалов в выполнении работы.

Результаты. Обсуждаются преимущества профессионалов с развитой способностью к самоорганизации при работе в напряженных условиях труда. Совпадение интересов организации и работника в увеличении доли автономии в планировании и выполнении трудовых задач во многом определяет изменение характера «психологического контракта» в современных организациях: возрастает роль ответственности и взаимной поддержки в системе организационного управления. В статье обозначаются ключевые факторы, повышающие значимость процессов саморегуляции, способствующие повышению эффективности труда и достижению профессионального успеха. Указывается, что к числу таких факторов стоит, прежде всего, отнести динамично раскручивающиеся процессы цифровизации, преимущества которых стали очевидными при вынужденном переходе многих видов труда в информационное пространство.

Выводы. Новые вызовы времени, бесспорно, внесут коррективы в цели и методы психологии труда, но не поменяют роли и предназначения данной науки и практики — изучения особенностей формирования и функционирования современного человека в профессиональной среде. В завершающей части вступительной статьи обобщаются актуальные задачи психологических исследований труда и трудящегося, представленные в серии исследований и практических разработок авторов тематического номера.

Ключевые слова: психология труда, трудовая деятельность, работник, инновационные процессы, цифровизация, эффективность труда, саморегуляция, адаптация.

Для цитирования: Барабанщикова В.В., Кузнецова А.С. Современные тенденции в развитии психологических исследований труда и трудящегося в динамичной профессиональной и организационной среде // Национальный психологический журнал. 2022. № 4 (48). С. 3–8. doi: 10.11621/npj.2022.0401

Modern trends in psychological research of work and employees in a dynamic professional and organizational environment

Valentina V. Barabanshchikova^{*1}, Alla S. Kuznetsova²

Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

¹ vvb-msu@bk.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2152-823X>

² kuznetsovamsu@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0001-8402-9705>

* Corresponding author: vvb-msu@bk.ru

Background. The introductory article of the thematic issue examines main prospects for changes in the world of professions, as well as the main trends in a working person's development.

Objective. It is shown that the specificity of modern work is associated with the deployment of innovation processes, and the emergence of new “employee-organization” relationship.

Results. The “employee-organization” convergence of interests leads to the increase in work autonomy, and determines changes in “psychological contracts” — the role of responsibility and mutual support is enhancing. The article identifies the key factors that increase the importance of self-regulation processes, contributing to work performance and professional success in dynamic organizational environment. Rapid digitalization processes are indicated as one of the main trends in modern work, providing apparent advantage during the forced transition of various work spheres into the information space. Developed self-regulation leads to successful adaptation under tensed work conditions.

Conclusion. It is emphasized that new challenges are bound to bring adjustments to the goals and methods of work psychology, though without changing its role and purpose, which consists in studying the processes of development and functioning of a modern person in a professional environment. Finally, the results of studies, presented in the thematic issue, are summarized as four clusters of acute research issues in work domain.

Keywords: work psychology, work activity, employee, innovation processes, digitalization, work efficiency, self-regulation, adaptation.

For citation: Barabanshchikova, V.V., Kuznetsova, A.S. Modern trends in psychological research of work and employees in a dynamic professional and organizational environment. *Natsional'nyy psikhologicheskiy zhurnal (National psychological journal)*, 4 (48), 3–8. doi: 10.11621/npj.2022.0401

В особые периоды развития общества нельзя не задать вопросом о роли и месте психологических исследований профессионального труда. В настоящее время правомерен вопрос: позволяют ли сейчас, в первой трети XXI века, классические теоретические и прикладные разработки психологии труда решать задачи обеспечения эффективной деятельности человека в динамичной организационной системе?

Современные тенденции существования и развития профессионала в сфере труда во многом обусловлены развертыванием инновационных процессов и появлением новых форм взаимоотношения организации и работника (Леонова, 2020; Носкова, 2021; Емелин, 2021). Главным из них является высокая степень самостоятельности в планировании и выполнении работы — безусловно, в тех пределах, в которых организация разрешает и, более того, поддерживает автономию труда сотрудников (Барабанщикова, 2019; Дикая, 2007; Занковский, 2015; Лузянина, Кузнецова, 2014; Thompson, Payne, Taylor, 2015). Активно расширяется и такая форма труда, при которой автономность профессионала от организации достигает, так сказать «крайнего полюса»: растет число фрилансеров (в том числе, в статусе индивидуального предпринимательства и самозанятости).

Мощными факторами, заставляющими задуматься о границах стабильности и перспективах изменений в исследованиях труда и трудящегося, являются факторы глобального характера (Занковский, 2015; Леонова, 2020; Носкова, 2021). Совсем недавно стремительное распространение пандемии COVID-19 буквально «вытеснило» человека в информационное пространство, заставляя по-новому приспосабливаться к изменениям не только условий, но и содержания труда, и вынуждая профессионалов находить новые реперные точки для опоры и развития (Zinchenko, Morosanova, Kongratyuk, Fomina, 2020).

При этом цифровизация приводит к возникновению новых, малоизученных проблемных зон. Так, флуктуация граничных значений условий труда ставит задачу смены форм организационного контроля (Леонова, 2020; Rubery, Keiser, Grimshaw, 2016). Поскольку работа в информационной среде имеет нечеткие временные и пространственные рамки (в отличие от регламентированных привычных средовых условий), то возникает задача перехода на иные варианты организационного контроля: приоритетным становится итоговый контроль за сроком окончания работы и качеством полученного результата, а роль традиционного контроля за расходованием рабочего времени ослабевает (Емелин, 2021; Солнцева, 2021). В итоге возрастают требования к эффективной самоорганизации труда профессионалов, росту их автономии, активному внедрению скользящих графиков работы. Все основные характеристики труда в профессиях инновационной сферы — высокая мобильность, удаленная работа посредством интернет-технологий при значительной персонификации ответственности — в период быстрого разворачивания процессов цифровизации становятся типичны-

ми и для массовых профессий непроизводственного сектора.

Как следствие, возрастают требования к самоорганизации труда профессионала, и его способности к эффективной саморегуляции, которая обеспечивает: (1) целевую расстановку приоритетов в последовательности выполнения трудовых задач; (2) готовность самостоятельно расширять и дополнять круг таких задач в рамках согласованных с организацией направлений работы; (3) эффективное самостоятельное распределение рабочего и свободного времени; (4) адекватное ситуативное управление собственными ресурсами, актуализация которых необходима для решения проблем в конкретных ситуативных обстоятельствах; (5) адаптивное взаимодействие специалистов в новых социально-профессиональных средах; (6) «движение вверх» — личностное и профессиональное развитие, самореализацию и самоидентификацию работающего человека (Емелин, 2021; Кузнецова, Заварцева, 2018; Широкая, 2019; Pang, 2017; Rubery, Keiser, Grimshaw, 2016).

Таким образом, современный эффективный работник — это тот, кто умеет управлять своим профессиональным опытом и адаптивен к изменяющейся среде (Барабанщикова, 2019; Корнеева, Симонова, 2015; Кузнецова, Титова, Злоказова, 2019); готов к непрерывному профессиональному самообразованию, в том числе и к самостоятельному освоению нового знания (Блинникова, Матюшин, 2020; Моросанова, 2016; Шойгу, 2019); обладает высоким потенциалом к саморазвитию (Абдуллаева, 2021; Качина, 2015; Лузянина, Кузнецова, 2014; Thompson, Payne, Taylor, 2015).

Отмечая новизну процессов информатизации и цифровизации, расширяющих проблемное поле исследований трудовой деятельности, важно понимать, что никуда не исчезает необходимость и значимость труда, направленного на создание вещественного, материального продукта: люди вряд ли перестанут сеять хлеб, варить сталь, производить материальные ценности и создавать шедевры художественного творчества. Традиционные виды трудовой деятельности, ключевые закономерности развития которых выявлены и систематизированы в исследованиях классической психологии труда, по-прежнему остаются объектом исследований и практических разработок, направленных на (1) повышение эффективности труда, (2) поддержку психологического благополучия и здоровья профессионала, (3) успешное профессиональное развитие.

Безусловно, новые вызовы времени способствуют развитию науки во все времена, давая импульс для перехода психологического знания на новую качественную ступень. Но это не отменяет основные направления психологии труда: психологический отбор и подбор кадров; рационализацию трудовой деятельности; формирование профессионально-важных качеств; повышение работоспособности и оптимизацию функционального состояния в напряженных рабочих ситуациях; профессиональное обучение; профилактику развития профессионально-личност-

ных деформаций. Новые факторы содержания и условий работы, бесспорно, вносят коррективы в условия, методы, средства психологии труда, но не меняют ее роли и предназначения.

Материалы представленных статей охватывают результаты научных и практических разработок, выполненных в рамках ряда динамично развивающихся направлений психологии труда. В первой рубрике «Профессиональное самоопределение личности» сгруппированы работы, посвященные анализу специфики формирования профессиональной идентичности, ее проявлений и функций в мире традиционных и информационных технологий, направленных на производство нематериальных (в том числе и цифровых) результатов труда и поддерживающих новые формы дистантных коммуникаций. Анализируются представления работающего человека о себе и значимости результатов своего труда в развитии современного информационного пространства.

Вторая рубрика «Функциональные состояния в напряженных условиях труда» объединяет исследования, выявляющие профессионально-специфичные причины роста стрессогенности труда и развития неблагоприятных функциональных состояний, и их связь с психологическими особенностями, способствующими повышению стрессоустойчивости

в напряженных и экстремальных условиях работы. Исследуется роль адаптивности, диспозиционной осознанности и субъективной оценки временной перспективы как факторов профилактики деструктивного профессионального стресса.

В третьей и четвертой рубриках («Мотивация трудовой и учебной деятельности» и «Проблемы профессиональной подготовки психологов») основная тематика исследований посвящена анализу психологических предикторов успешности обучения специалистов-психологов. Обсуждается система подготовки психологов, готовых к выполнению рабочих задач в условиях чрезвычайных ситуаций с учетом действия фактора высокой ответственности за результаты труда. Выявляются психологические предикторы неэффективных стратегий освоения учебных материалов, связанных с тенденцией откладывать необходимую работу «на потом». Рассматриваются различные аспекты формирования трудовых интересов молодых и опытных специалистов и анализируются проблемы безопасности личности студента при внедрении новых (в том числе, цифровых) обучающих технологий.

Надеемся, что представленные в номере статьи вызовут интерес у читателей журнала и послужат основой для научной дискуссии по обозначенным актуальным проблемам психологии труда.

Литература

- Абдуллаева М.М. Возможности психосемантического подхода для анализа профессиональной активности современных специалистов // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2021. № 2. С. 101–122.
- Барабанщикова В.В. Профессиональные деформации специалистов в динамичной организационной среде // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2019. № 1. С. 91–107.
- Блинникова И.В., Матюшин В.В. Осознанность (mindfulness) как ресурс совладания с деструктивными состояниями на рабочем месте. Психология саморегуляции: эволюция подходов и вызовы времени / Под ред. Ю.П. Зинченко, В.И. Моросановой. М.; СПб.: Нестор-История, 2020.
- Дикая Л.Г. Актуальные проблемы и перспективные направления исследований в психологии труда в условиях глобализации // Психологический журнал. 2007. Т. 28, № 3. С. 29–44.
- Емелин В.А. Будущее труда и психология техники // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2021. № 2. С. 41–57.
- Занковский А.Н. Перспективы развития организационной психологии. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / Под ред. Л.Г. Дикой, А.Л. Журавлева, А.Н. Занковского. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015.
- Качина А.А. Жизнестойкость и успешность совладания с профессиональными трудностями. Личностный ресурс субъекта труда в изменяющейся России / Под общ. ред. Бурмистровой-Савенковой А.В. М.: ТЭСЭРА, 2015.
- Корнеева Я.А., Симонова Н.Н. Оптимальный личностный ресурс как детерминанта адаптационных стратегий вахтовых специалистов на Крайнем Севере // Медицина труда и промышленная экология. 2015. № 7. С. 42–46.
- Кузнецова А.С., Заварцева М.М. Культура труда и здоровье работающего человека. Человек Работающий. Междисциплинарный подход в психологии здоровья / Под ред. К.А. Бочавера и А.Б. Данилова. М.: Издательство «Перо», 2018.
- Кузнецова А.С., Титова М.А., Злоказова Т.А. Психологическая саморегуляция функционального состояния и профессиональная успешность // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2019. № 1. С. 51–68.
- Леонова А.Б. Основы системно-структурного анализа организаций. Организационная психология / Под ред. А.Б. Леоновой. М.: ИНФРА-М, 2020.
- Лузянина М.С., Кузнецова А.С. Типологические особенности отношения к работе и отдыху как фактор эффективности труда и удовлетворенности жизнью современного профессионала // Прикладная юридическая психология. 2014. № 3. С. 147–157.
- Моросанова В.И. Осознанная саморегуляция как психологический ресурс достижения учебных и профессиональных целей // Педагогика. 2016. № 10. С. 13–24.
- Носкова О.Г. История прикладной психологии: субъектно-деятельностный подход // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2021. № 2. С. 58–73.
- Солнцева Г.Н. Условия и ситуации профессиональной деятельности — типы и перспективы изменений // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2021. № 2. С. 74–100.

- Широкая М.Ю. «Пространство времени» в профессиональной деятельности человека как актуальная проблема психологии труда // Мир психологии. 2019. № 2. С. 144–154.
- Шойгу Ю.С. Психология экстремальных ситуаций. СПб.: Питер, 2019.
- Pang, A.S.-K. (2017). Rest: Why you get more done when you work less. London: Penguin random house.
- Rubery, J., Keiser, A., & Grimshaw, D. (2016). Flexibility bites back: the multiple and hidden costs of flexible employment policies. *Human Resource Management Journal*, 26 (3), 235–251.
- Thompson, R.J., Payne, S.C., & Taylor, A.B. (2015). Applicant attraction to flexible work arrangements: Separating the influence of flextime and flexplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88 (4), 726–749.
- Zinchenko, Yu.P., Morosanova, V.I., Kongratyuk, N.G., Fomina, T.G. (2020). Conscious Self-Regulation and Self-organization of Life during the COVID-19 Pandemic. *Psychology in Russia: State of the art*, 13 (4), 168–182.

References

- Abdullaeva, M.M. (2021). Possibilities of psychosemantic approach for the analysis of modern specialists' professional activity. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya (Moscow University Psychology Bulletin)*, 2, 101–122. (In Russ.).
- Barabanshchikova, V.V. (2019). Employees' professional deformations in dynamic organizational environment. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya (Moscow University Psychology Bulletin)*, 1, 91–107. (In Russ.).
- Blinnikova, I.V., Matushin, V.V. (2020). Mindfulness as a resource for coping with destructive states in the workplace. In Yu.P. Zinchenko, V.I. Morosanova (Eds.), *Psychology of Self-Regulation: Evolution of Approaches and Challenges of the Time* (pp. 435–462). M.; SPb.: Nestor-Istoriya. (In Russ.).
- Dikaya, L.G. (2007). Actual problems and perspectives in psychology of labour studies under globalization conditions. *Psikhologicheskii zhurnal (Psychological Journal)*, 28 (3), 29–44. (In Russ.).
- Emelin, V.A. (2021). The future of labor and the psychology of technology. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya (Moscow University Psychology Bulletin)*, 2, 41–57. (In Russ.).
- Kachina, A.A. (2015). Resilience and success in coping with professional difficulties. In A.V. Burmistrova-Savenkova (Eds.), *Personal Resource of Employees in the Changing Russia* (pp. 48–52). M.: TESERA. (In Russ.).
- Korneyeva, Y.A., Simonova, N.N., Degteva, G.N. (2015). Optimal personal resource as a determinant of adaptational strategies of shift workers in Far North. *Meditsina truda i promyshlennaya ekologiya (Russian Journal of Occupational Health and Industrial Ecology)*, 7, 42–46. (In Russ.).
- Kuznetsova, A.S., Zavartseva, M.M. (2018). Work culture and health of employees. In K.A. Bochaver, A.B. Danilov (Eds.), *Man Working. Interdisciplinary Approach in Health Psychology* (pp. 88–153). Moscow: Izdatel'stvo "Pero". (In Russ.).
- Kuznetsova, A.S., Titova, M.A., Zlokazova, T.A. (2019). Psychological functional state self-regulation and professional success. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya (Moscow University Psychology Bulletin)*, 1, 51–68. (In Russ.).
- Leonova, A.B. (2020). Basics of system-structural analysis of organizations. In A.B. Leonova (Eds.), *Organizational Psychology* (pp. 46–70). Moscow: INFRA-M. (In Russ.).
- Luzianina, M.S., Kuznetsova, A.S. (2014). Typological features of attitude to work and rest as a factor of labor efficiency and life satisfaction of a modern professional. *Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya (Applied legal psychology)*, 3, 147–157. (In Russ.).
- Morosanova, V.I. (2016). Conscious self-regulation as a psychological resource to achieve educational and professional goals. *Pedagogika (Pedagogics)*, 10, 13–24. (In Russ.).
- Noskova, O.G. (2021) History of applied psychology: subject-activity approach. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya (Moscow University Psychology Bulletin)*, 2, 58–73 (In Russ.).
- Pang, A.S.-K. (2017). Rest: Why you get more done when you work less. London: Penguin random house.
- Rubery, J., Keiser, A., & Grimshaw, D. (2016). Flexibility bites back: the multiple and hidden costs of flexible employment policies. *Human Resource Management Journal*, 26 (3), 235–251.
- Shirokaya, M.Yu. (2019). "The space of time" in the professional activity of man as an actual problem of the psychology of labor. *Mir psikhologii (The world of psychology)*, 2, 144–154. (In Russ.).
- Shoigu, Yu.S. (2019). Psychology of extreme situations. SPb.: Piter. (In Russ.).
- Solntseva, G.N. (2021). Conditions and situations of professional activity — types and perspectives of changes. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya (Moscow University Psychology Bulletin)*, 2, 74–100. (In Russ.).
- Thompson, R.J., Payne, S.C., & Taylor, A.B. (2015). Applicant attraction to flexible work arrangements: Separating the influence of flextime and flexplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88 (4), 726–749.
- Zankovsky, A.N. (2015). Prospects for the development of organizational psychology. In L.G. Dikaya, A.L. Zhuravlev, A.N. Zankovsky (Eds.), *Modern Trends in the Development of Work and Organizational Psychology* (pp. 37–47). Moscow: Izd-vo "Institut psikhologii RAN". (In Russ.).
- Zinchenko, Yu.P., Morosanova, V.I., Kongratyuk, N.G., Fomina, T.G. (2020). Conscious Self-Regulation and Self-organization of Life during the COVID-19 Pandemic. *Psychology in Russia: State of the art*, 13 (4), 168–182.

Статья получена 23.10.2022;
принята 05.11.2022;
отредактирована 26.11.2022.

Received 23.10.2022;
accepted 05.11.2022;
revised 26.11.2022.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT AUTHORS



Барabanщикова Валентина Владимировна — член-корреспондент РАО, доктор психологических наук, заведующая кафедрой психологии труда и инженерной психологии факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, vvb-msu@bk.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2152-823X>

Valentina V. Barabanshchikova — Corresponding Member of the Russian Academy of Education, Doctor of Psychology, Head of the Department of Work and Engineering Psychology, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, vvb-msu@bk.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2152-823X>



Кузнецова Алла Спартаковна — кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, kuznetsovamsu@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0001-8402-9705>

Alla S. Kuznetsova — PhD in Psychology, Associate Professor, the Department of Work and Engineering Psychology, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, kuznetsovamsu@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0001-8402-9705>

Профессиональная идентичность в динамике технологического развития информационного общества

В.А. Емелин

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия,
emelin@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6289-8288>

Актуальность. В условиях развития технологий информационного общества и экспоненциального роста их значения во всех сферах жизни на повестке дня стоит вопрос: как и насколько технологические новации трансформируют структуру профессиональной деятельности? Проблема, связанная с технозамещением и вытеснением человека из различных специальностей является уже не только социологической или экономической, но и актуальной проблемой психологии труда.

Цель. Выявление и психологическая оценка возможных векторов будущего труда и трансформации профессиональной идентичности в динамике развития технологий информационного общества.

Методы. Теоретико-методологическими основаниями исследования выступают культурно-историческая и деятельностьно-смысловая парадигмы в психологии, а также материалы исследований идентичности личности и ее трансформации в информационном обществе (Тхостов, Емелин, Рассказова, 2012). Для достижения поставленных целей используются методы теоретического анализа, метод обобщения и мысленное моделирование.

Результаты. Показано, что роль пандемии COVID-19 в изменениях структуры трудовой деятельности и возросшая роль цифровых технологий в процессе ее реализации являются вторичной. Пандемию следует считать лишь катализатором, который трансформировал рынок труда и, как следствие, профессиональную идентичность, а глубинными причинами этих перемен являются результаты информатизации, цифровизации и роботизации в информационном обществе. Проанализированы тенденции вытеснения «умными машинами» различных профессий, дана оценка психологическим последствиям для работников, которые окажутся ненужными в результате происходящих в информационном обществе культурно-исторических трансформаций.

Выводы. В ближайшем будущем благодаря техническому прогрессу благосостояние общества, при условии отсутствия глобальных катаклизмов, увеличится, но этот прогресс приведет к миру, где будет меньше работы для людей. При этом ни один из рассмотренных проектов будущего труда нельзя считать рабочим, так как в них отсутствует психологическая составляющая, а проблема сохранения/обретения профессиональной идентичности как неотъемлемой части личности остается за скобками.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, информационное общество, информационные технологии, цифровизация, автоматизация, роботизация, трансгуманизм, неолуддизм, посткапитализм.

Информация о финансировании. Исследование выполнено при поддержке гранта РНФ 22-28-01590 «Профессиональная идентичность в условиях развития технологий информационного общества».

Благодарности. Автор благодарит сотрудника факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова В.Ю. Щинова за помощь в оформлении статьи и сверку перевода аннотации.

Для цитирования: Емелин В.А. Профессиональная идентичность в динамике технологического развития информационного общества // Национальный психологический журнал. 2022. № 4 (48). С. 9–18. doi: 10.11621/npj.2022.0402

Professional identity in the dynamics of technological development of the information society

Vadim A. Emelin

Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia,
emelin@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6289-8288>

Background. In the context of developing technologies of the information society and with the exponential growth of their importance in all spheres of life, the question of how and to what extent technological innovations will transform the structure of professional activity emerges on the agenda. The problem associated with techno-substitution as well as with the displacement of a person in various professions is no longer a sociological or economic one but also becomes a relevant issue in work psychology.

Objective. The study seeks to identify and evaluate possible vectors of work in the future as well as of the professional identity transformation within the dynamics of information society technologies.

Methods. Cultural-historical and activity-meaning paradigms in psychology as well as the research on the identity of personality and its transformation in the information society (Tkhostov, Emelin, Rasskazova, 2012) constitute the theoretical and methodological basis of the study. The methods of theoretical analysis, generalisation and mental modelling are employed to achieve the goals set.

Results. It has been shown that the role COVID-19 pandemic played in changes of work activity structure and the increasing role of digital technologies application are secondary. The pandemic should be considered only as a catalyst that has transformed job market and, as a result, professional identity. In fact, these were the results of informatisation, digitalisation and robotisation in the information society that became deep reasons for those changes. The trends in displacement of various professions by “smart machines” have been analysed; the psychological consequences for employees who will turn out to be redundant as a result of the cultural-historical transformations in the information society has been evaluated.

Conclusion. In the near future, if no global cataclysms emerge, the welfare of society is going to increase due to the technological progress. However, this kind of progress will lead to the world which will have less work for people. None of the considered projects of future work can be considered to be effective, as they lack a psychological component, leaving the problem of maintaining/acquiring professional identity as an integral part of the personality out of scope.

Keywords: professional identity, information society, information technology, digitalisation, automation, robotisation, transhumanism, neo-Luddism, postcapitalism.

Funding. The study is supported by the Russian Science Foundation, project No. 22-28-01590 “Professional Identity in the Context of the Development of the Information Society Technologies”.

Acknowledgements. The author is grateful to the staff member of the Faculty of Psychology of Lomonosov Moscow State University, V. Shchinov, who has helped in preparing the present paper and translating the abstract.

For citation: Emelin, V.A. (2022). Professional identity in the dynamics of the technological development of the information society. *Natsional'nyy psikhologicheskiy zhurnal (National psychological journal)*, 4 (48), 9–18. doi: 10.11621/npj.2022.04XX

*В мире, где работа занимает центральное место,
очень трудно представить,
как мы бы могли проводить свое время.
Пандемия показала, какие сложности нас ждут.*
Дэниэл Сасскинд

Введение

Развитие технологий информационного общества становится решающим фактором трансформации профессиональной идентичности современных специалистов. Процессы автоматизации, роботизации, цифровизации и создания искусственного интеллекта оказывают все большее влияние на трудовую деятельность человека, либо радикально меняя ее, либо отменяя ее отдельные формы. Технологический прогресс делает возможным освобождение человека от тяжелой физической и рутинной работы, полностью заменяя человека машиной в ряде областей деятельности. Автоматизация рабочих задач, их передача от человека машине предполагает серьезный системный анализ деятельности с выделением перечня трудовых функций, осуществляемых для достижения социально ценного результата, для перераспределения этих функций между работником и техническими средствами труда. Изменения функций средств труда закономерно приводят к пересмотру вопросов надежности деятельности и безопасности ее осуществления человеком. Макроуровень таких изменений ведет к трансформации профессионального мира в целом, включающей появление новых специальностей и приводящей к «отмиранию» старых, спровоцированных развитием технологий. Актуальность проблемы развития профессиональной идентичности определяется возрастающей угрозой ситуации конкуренции работников с «мыслящими» технологиями. Все чаще звучат опасения, что неуклонный рост темпов автоматизации и цифровизации производства неизбежно повлечет за собой «технологическую безработицу», репетицией которой стали коронавирусные локдауны, лишившие работы и оставившие без средств к существованию миллионы людей. Все чаще поднимается вопрос о кризисе профессиональной идентичности специалистов, чей род деятельности будет претерпевать серьезные изменения в недалеком будущем. Замещение техническими средствами натуральных способностей и исторически сложившихся профессий имплицитно подразумевает множество проблем в системе отношений «человек — машина». Утрата устойчивости профессиональной идентичности, ощущение неопределенности, и как следствие, потеря целостности деятельности и осмысленности существования, приводит к росту негативных состояний, связанных с отсутствием контроля над своей жизнью, восприятием себя как придатка техносреды, тотальной зависимостью от нее, что становится серьезной психологической проблемой на фоне экспонентно возрастающего социокультурного и технологического ускорения. С другой стороны, будущее мира труда становится неразрывно связано с неуклонно возрастающей слож-

ностью и незаменимостью технологических средств как в обыденной, так и в профессиональной деятельности, требующих от человека развития совершенно новых и особых навыков и умений.

Профессиональная идентичность как основа идентичности личности

Исторически одними из наиболее важных оснований для самоидентификации человека являлись его выполняемая роль и занимаемое место в трудовой деятельности. Работа стала неотъемлемой составляющей человеческой идентичности, укоренилась в нашем сознании так, что сама мысль о мире без труда становится немыслимой. Оценивая реальность постмодерного мира в качестве «текущей современности», Зигмунд Бауман затрагивает проблему размытия профессиональной идентичности. «Лишенная своих эсхатологических атрибутов и отрезанная от своих метафизических корней, работа потеряла центральность, которая приписывалась ей в галактике ценностей, доминирующих в эпоху твердой современности и тяжелого капитализма. Работа больше не может являться надежной осью, вокруг которой группируются самоопределения, идентичности и жизненные планы» (Бауман, 2008, с. 150). Так, в зависимости от выполняемой роли, то есть владением тем или иным ремеслом, человек идентифицировал себя в качестве гончара, кузнеца, купца и т.п. Профессиональная принадлежность передавалась по наследству, что давало следующему поколению ощущение стабильности и уверенности в завтрашнем дне. Она же формировала социальные страты, например, цехи, гильдии, которые регламентировали все стороны жизни ремесленника или купца, представляя собой своеобразную форму средневекового профсоюза. Профессиональные сообщества создавали топологию средневекового города, локализуясь на «Гончарной улице», «Кузнецком Мосту» или в «Купеческой Слободе». Хронотоп средневекового человека был предельно устойчив: каждый с рождения знал, чем он будет заниматься, с кем он будет общаться, и где он будет жить, «все действия человека от рождения до смерти — прозрачными как связь причин и следствий» (Фромм, 2017, с. 52). В процессе экономического развития капитализма структура профессиональной деятельности была разрушена, а профессиональная идентичность была либо существенно образом трансформирована, либо деформирована, либо вовсе утрачена. В результате некогда хоть и не свободные, но, безусловно, нужные профессионалы, знающие свое дело, превратились в безликие трудовые массы, а их мастерство оказалось никому не нужным.

В сегодняшнем развивающемся информационном обществе ситуация с профессиональной идентичностью усугубилась. «Мы вступаем во вторую промышленную революцию, когда не только физическую энергию человека — его руки, — но и мозг его, и нервные реакции заменяют машины. В наиболее развитых индустриальных странах... растет беспокойство в свя-

зи с увеличением нового рода безработицы. Человек чувствует себя еще ничтожнее, когда ему противостоит не только система гигантских предприятий, но и целый почти самоуправляющийся мир компьютеров, думающих гораздо быстрее, а нередко и правильнее его» (Фромм, 2017, с. 11). В процессе развития технологичный человек столкнулся с проблемой своей ненужности, то есть невостребованности профессии, которая была для него частью жизни. По сути, это — вариант развития отношений в связке «человек — машина», представляющей собой реинкарнацию идей луддизма — возникшего в XIX в. движения машиноборцев, являющегося реакцией на промышленный переворот, повлекший резкое сокращение количества востребованных работников. С приходом базисных технологий капитализма, машины стали заменять и вытеснять ручной труд, поэтому рабочие решили уничтожить своих автоматизированных «соперников», объявив им войну, предводителем которой считался некто Лудд. Именно луддитами впервые были поставлены вопросы, которые приобрели особую актуальность в настоящее время. Речь идет о последствиях вмешательства технологий в жизнь человека и о потенциальном ущербе, который они могут принести обществу с точки зрения индивидуальных, социальных, этических и иных последствий. Николай Бердяев пессимистично пророчествовал: «Настанет время, когда будут совершенные машины, с помощью которых человек мог бы управлять миром, но человека больше не будет. Машины сами будут действовать в совершенстве и достигать максимальных результатов. Последние люди сами превратятся в машины, но затем и они исчезнут за ненужностью и невозможностью для них органического дыхания и кровообращения» (Бердяев, 1989, с. 157).

Сегодня опасения последствий нарастающего влияния развития технологий, в особенности компьютеров, на будущее человечества становится лейтмотивом современного варианта луддизма — неолуддизма. В своей речи на Давосском форуме Юваль Харари констатировал: «Тревожность из-за потери работы — также сравнительно новый феномен. В ходе промышленных революций последних веков человек постоянно испытывал страх, что машины возьмут верх, а сам он станет ненужным» (Харари, 2018). Можно смело утверждать: один из актуальнейших вопросов, связанных с технозамещением и вытеснением человека из различных специальностей, является уже не только и не столько проблемой социологической или экономической — это становится наиболее значимой проблемой психологии труда.

Коронавирусные локдауны как репетиции будущего без труда

Расхожим мнением считается, что главной причиной грядущей трансформации трудовой деятельности является Пандемия COVID-19. «Пандемия подарила нам устрашающий трейлер того, как может выглядеть это будущее, и некоторое представление о бесконеч-

ном количестве проблем, с которыми нам придется столкнуться, когда оно наступит» (Сасскинд, 2021, с. 10). Или еще одна цитата: «В некотором смысле пандемия стала репетицией нашей реакции на сокращение рабочих мест в будущем» (Сасскинд, 2021, с. 19). Но это не так, и здесь Дэниел Сасскинд прав, это лишь репетиция, а я бы сказал, повод для эксперимента по сохранению/утрате профессиональной идентичности. Но существенные причины не есть следствия коронавирусных локдаунов, так думать *ошибочно*. По своей сути они уже были определены самой логикой развития технологий информационного общества. Именно деятельность, включающая и включенная в технологии, которые сегодня принято называть цифровыми, является мощным ускорителем тех тенденций и прогнозов, которые уже были озвучены и продолжают озвучиваться исследователями будущего труда. Коронавирус лишь ускорил переход к автоматизации, но что важно понимать: решающим фактом в трансформации профессиональной деятельности, даже с учетом коронавирусных коррекций, остается технологическое развитие. Речь идет о техногенных процессах цифровизации, автоматизации, роботизации, развитии телекоммуникационных средств, технологий дистанционного коммуницирования и о создании моделей искусственного интеллекта. Будущее труда становится неразрывно связано с неуклонно возрастающей сложностью и незаменимостью технологических средств. Но выбора не остается — непрерывно возрастающие темпы автоматизации и цифровизации производства неизбежно повлекут за собой технологическую безработицу, репетицией которой становятся последствия коронавирусных локдаунов, лишивших возможности работать и оставивших без средств к существованию миллионы людей.

Американская консалтинговая компания Bain & Company проанализировала трансформацию рынка труда вовремя и после пандемии COVID-19. «Работа никогда больше не будет прежней. Пандемия COVID-19 стала катализатором изменений, которые давно назревали», — отмечают авторы доклада. Как следует из опроса, проведенного Bain, 58% респондентов сказали, что пандемия заставила их пересмотреть баланс между работой и частной жизнью. При этом, несмотря на широкое распространение удаленной работы, она возможна далеко не для всех, что показывает диаграмма, составленная по результатам исследования Bain & Company (Рождественская, 2022) (рис. 1). Но оценивать трансформацию профессиональной деятельности и структуру рынка труда, исходя из всепобедного влияния пандемии, было бы в корне неправильным. Пандемия ушла так же быстро, как появилась, уступив место другим глобальным пертурбациям.

Развитие технологий информационного общества делает возможным освобождение человека от работы в ряде областей деятельности, которые становятся попросту ненужными. Большинство из таких профессий — это «скучные, повторяющиеся, и им легко обучиться». Среди самых популярных должностей в США — продавец, кассир, официант и офисный

ТЕХНИЧЕСКАЯ ВОЗМОЖНОСТЬ РАБОТАТЬ УДАЛЕННО ДЛЯ РАЗНЫХ СФЕР

ИСТОЧНИКИ: ONET, BLS, BAIN

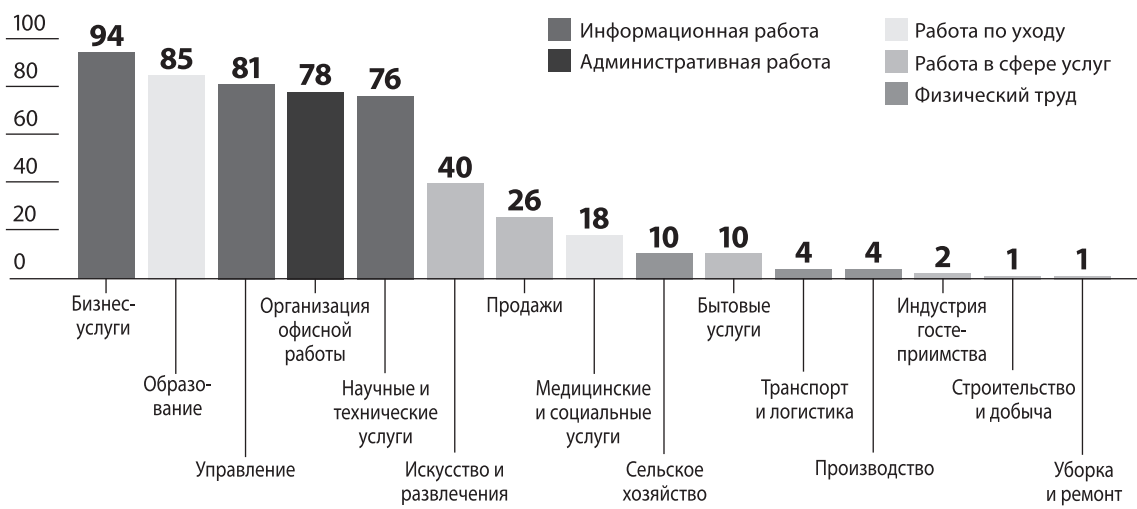


Рис. 1. Анализ распространения удаленной работы на рынке труда

TECHNICAL ABILITY TO WORK REMOTELY FOR DIFFERENT AREAS

SOURCES: ONET, BLS, BAIN

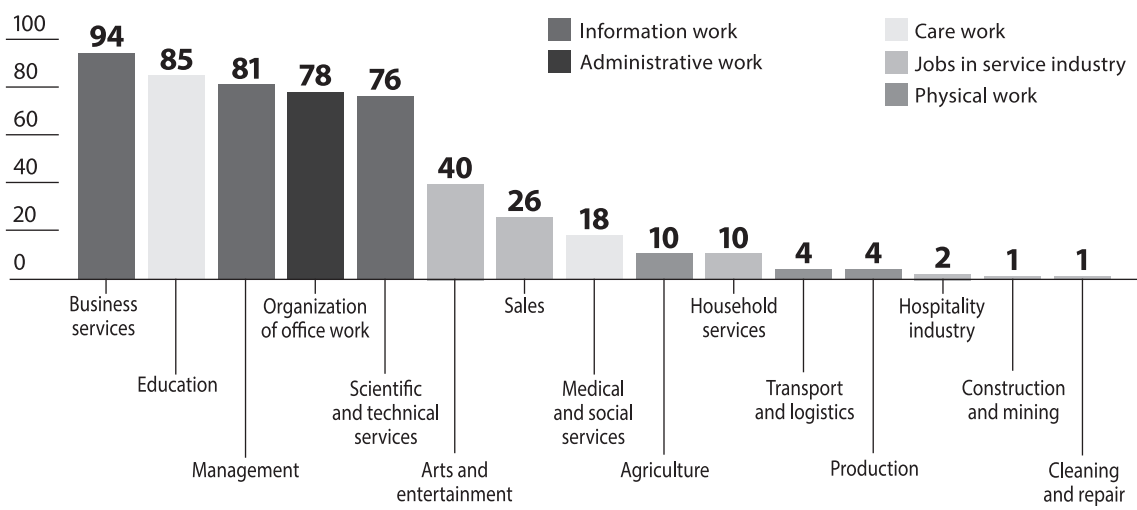


Fig. 1. Analysis of the spread of remote work in the labor market

клерк. Вместе они составляют 15,4 миллиона человек... И все эти должности легко автоматизируются» (Thompson, 2015). Уже в 1940-х годах, когда развитие компьютеров было еще в самой начальной стадии, «отца кибернетики» Норберта Винера тревожило, что эти «мыслящие» технологии могут означать для работников, которым придется когда-нибудь конкурировать с ними (Rushkoff, 2017). Компьютеры идеально подходят для выполнения задач, которые можно пошагово закодировать, что привело к резкому сокращению рутинной работы (как ручной, так и креативной) за последние четыре десятилетия (Albanesi et al., 2013). Исследование Оксфордской школы Мартин по-

казало, что 47% всех рабочих мест в США можно автоматизировать; большинство сотрудников, занятых в сферах транспорта и логистики, равно как и основную массу административных и офисных работников производственной сферы, они могут быть заменены компьютерным капиталом (Frey, Osborne, 2017). Если внимательно взглянуть на нашу действительность, уже сейчас можно заметить эту тенденцию: заказы в ресторанах фаст-фуда принимают автоматы, кассы самообслуживания в супермаркетах заменяют кассиров-людей, роботы на конвейерах собирают автомобили. Развитие технологий беспилотного транспорта уже сейчас делает возможным замену водителей трей-

леров роботизированными системами управления. Возникает закономерный вопрос: что делать с освобожденными от труда дальнбойщиками, которых только в США около двух миллионов (Roberts, 2016). Предлагаемые варианты, такие как переобучение на новую специальность для тех, кто потеряет работу из-за роботизации, введение безусловного базового дохода (ББД), не выглядят убедительными, и более того, будет наивным надеяться, что индивид, вполне осознанно и успешно реализующий себя в определенной деятельности, связанной, например, с грузоперевозками, вдруг займется художественным творчеством или начнет писать книги, а если и начнет, то насколько результаты его трудов будут представлять хоть какой-либо значимый интерес? Подобные проблемы выходят за рамки экономики и становятся

предметом рассмотрения психологии, роль которой в ситуации технологического вытеснения человеческого труда приобретает особое значение. «Сейчас люди сталкиваются с более страшным понятием, чем эксплуатация — со своей ненужностью. Когда тебя эксплуатируют, ты по меньшей мере знаешь, что ты важен, что больше некому работать. Отсюда и первая проблема с ростом тревожности. Полагаю, новые профессии все же появятся. Вопрос в том, смогут ли люди себя «переизобрести», чтобы занять эти вакансии. И переизобретать себя придется каждые 10 лет, так как мы переживаем не одну технологическую революцию, а их целый каскад. Переизобретать себя в 20 лет — одно дело, но меняться дальше — в 30, 40, 50 лет — очень тяжело, это также сильно повышает нашу тревожность» (Харари, web).

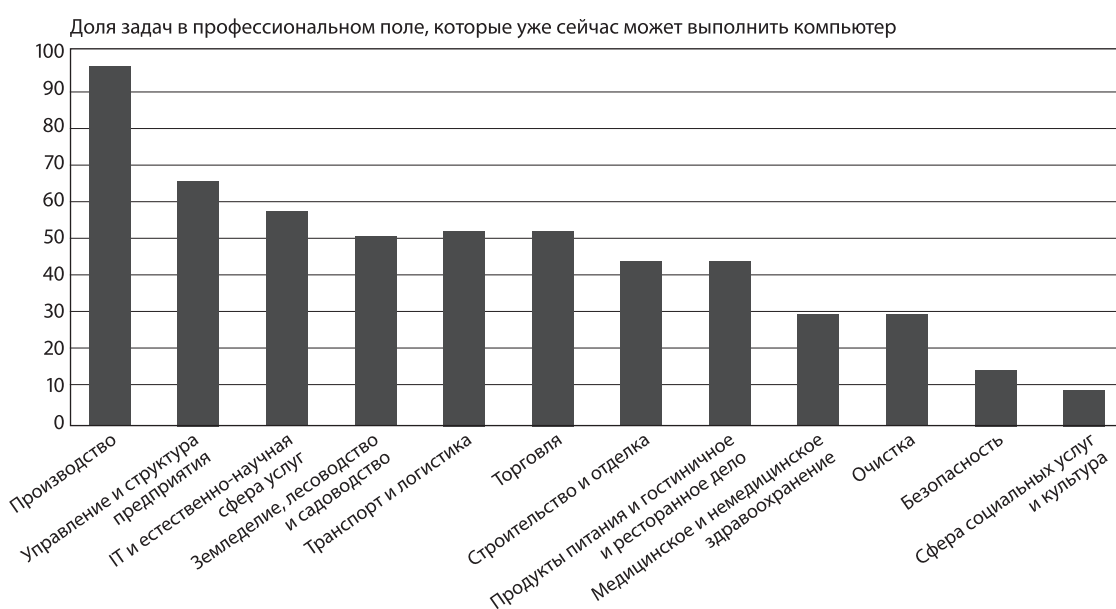


Рис. 2. Сравнительный анализ профессий, заменяемых компьютером

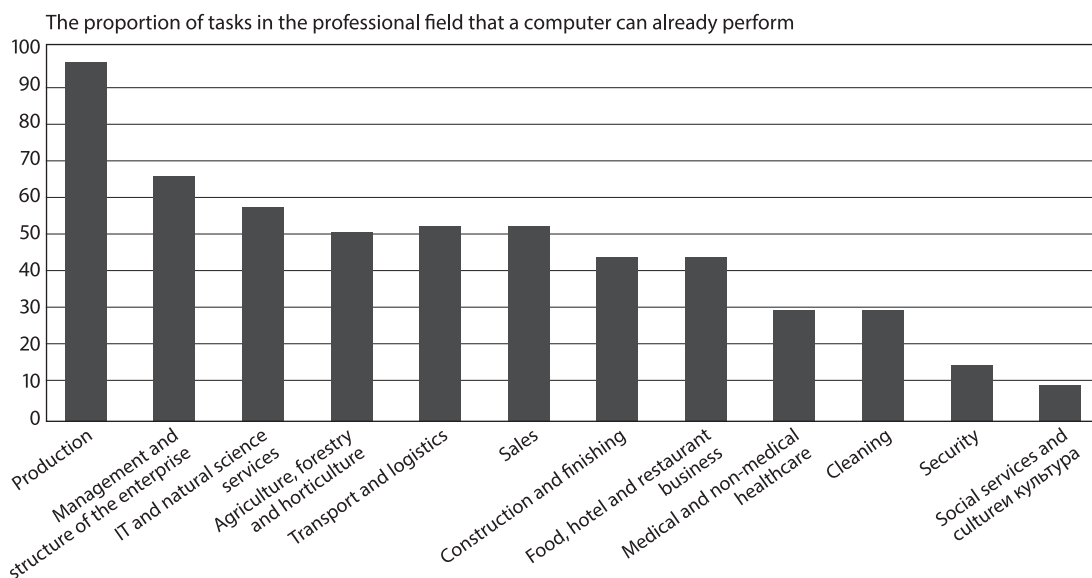


Fig. 2. Comparative analysis of professions replaced by computers

Директор «Института будущего» во Франкфурте-на-Майне (Zukunftsinstitut) Андреас Штайнле (Andreas Steinle) для оценки возможности замены профессиональной деятельности цифровыми технологиями и автоматами в различных сферах деятельности предлагает следующую диаграмму (Давыдов, 2016) (рис. 2).

На рис. 2 отображены профессии, находящиеся под угрозой исчезновения. Компьютер заменит человека там, где нужно выполнять множество монотонных, механических задач, например, в промышленности. Сферы, связанные со взаимодействием человека с человеком, например, социальная или культурная, менее подвержены роботизации. В самом низу шкалы находятся заменяемые профессии, имеющие отношение к культуре и социальным наукам. Машины не смогли бы выполнить даже десятую долю задач этих профессий. Объясняется это, как утверждает А. Штайнле, тремя способностями, благодаря которым человек имеет огромное преимущество перед машиной: эмпатией, общением и талантом, из которых следует исходить, если вы хотите работать через двадцать лет. «Общение, особенно важное для эффективного обучения, менеджмента, продаж и многих других занятий, требует передачи и интерпретации большого объема информации. В этих случаях возможность обмена информацией с компьютером, а не с другим человеком (если и возникнет, то лишь в отдаленном будущем» (Levy and Murnane, 2005, p. 29).

От технологических изменений выиграют работники, способные выполнять «нестандартные» задачи, которые машинным алгоритмам решать не под силу. Машинам сложно будет заменить тех, чья профессиональная деятельность не поддается алгоритмизации, тех, кто обладает неординарными способностями в науке, администрировании, инженерной деятельности и, безусловно, в искусстве. В 2004 году выходит книга Фрэнка Леви и Ричарда Марнейн «Новое разделение труда» (Levy and Murnane, 2005), анализируя ее, Э. Бриньолфсон и Э. Маккафи отмечают, что компьютеры не могут справиться с решением задач, которые не могут быть сведены к правилам или алгоритмам. Мозг человека отлично воспринимает информацию через органы чувств и изучает ее в поисках закономерностей, однако ему трудно описать или вычислить, каким образом он это делает, особенно когда большой объем быстро меняющейся информации поступает в достаточно быстром темпе. «Компьютеры хорошо умеют следовать правилам... Но довольно плохо распознают закономерности» (Бриньолфсон, Макафи, 2017, с. 34–35). Как иронично заметил Д. Саскинд: «Главное — это убедиться, что вы либо учитесь тому, что машины делать не могут, либо готовитесь эти машины создавать. Либо одно, либо другое» (Соколенко, 2021).

Отчасти знания профессионалов формальны и могут быть найдены в опубликованных книгах, журналах и все чаще онлайн. Также останутся незаменимыми для машин далеко не самые привилегированные профессии, такие как: сиделка, няня, домработница, сантехник, электрик, ремонтный рабочий и т.п. Согласно парадоксу Х. Моравека в области искусствен-

ного интеллекта и робототехники, вопреки распространенному мнению, высококогнитивные процессы требуют относительно небольших вычислений, в то время как низкоуровневые сенсомоторные операции требуют огромных вычислительных ресурсов. «Относительно легко достичь уровня взрослого человека в таких задачах как тест на интеллект или игре в шашки, однако сложно или невозможно достичь навыков годовалого ребенка в задачах восприятия или мобильности» (Moravec, 1990, p. 15). Развивая мысль исследователя искусственного интеллекта Ханса Моравека, основателя Лаборатории искусственного интеллекта в Массачусетском технологическом институте Марвин Минский отмечает, что сложнее всего произвести обратную разработку тех навыков, которые являются бессознательными, то есть в данном случае речь идет о том, что скопировать простейшую для человека моторику, для машин становится крайне затруднительно.

Будущее труда в мире технологического прогресса

Принципиальный вопрос о будущем труда звучит так: что делать индивиду в новом технологизированном (цифровом, постковидном, постмодерном) постнормальном¹ мире информационного общества, и что станет с идентичностью освобожденного машинами от труда индивида? Сегодня на этот счет мы видим множество футурологических прогнозов. Например, речь может идти о двух вышеупомянутых противоположных векторах технологического развития: неолуддизм, основная идея которого состоит в недопущении создания «умных» машин, и трансгуманизм, предполагающий, что именно процесс научно-технологического развития коренным образом трансформирует человека (Емелин, 2018). В обоих случаях проблема профессиональной идентичности не то что не решается, но даже и не ставится. Так, по логике неолуддитов, никаких изменений в структуре трудовой деятельности быть не должно, а что касается трансгуманистов, то их цель — создание постчеловека — вообще предполагает полную элиминацию человеческой идентичности, поэтому говорить о профессиональной идентичности киборгов просто бессмысленно.

Еще одна популярная футурологическая теория — это «посткапитализм», как новый этап развития общества, основанный на достижениях технологического прогресса, создавший, по утверждению британского радикального социал-демократа Пола Мейсона, «ранее невозможные для экономики условия, в кото-

¹ Термин «постнормальное общество» предложен автором В.А. Емелиным, А.Ш. Тхостовым (Емелин, Тхостов, 2019) для характеристики современного мира, в котором происходит диффузия устойчивых форм идентичности и подмена их дисформативными моделями идентификации не только и не столько в виде «невинных» диффузных и размытых форм, но и крайне нетерпимых, ригидных и агрессивных проявлений личностных деформаций (Емелин, Тхостов, 2020.)

рых информационные технологии в сочетании с появлением бесплатной информации и способами распределения труда, отдыха и зарплаты сталкиваются с устаревшими принципами функционирования производственных и рыночных отношений. Информационный капитализм разъедает ценовой капитализм» (Мейсон, 2016, с. 211), и, в конечном счете, «роботы его убьют» (Мейсон, 2016, с. 247), так как «экономика, основанная на информации с ее тенденцией к созданию продуктов с нулевыми издержками и со слабыми правами собственности, не может быть капиталистической» (Мейсон, 2016, с. 249). Конечная цель, манифестируемая П. Мейсоном — мир бесплатных машин, нулевых цен на базовые товары и минимума необходимого рабочего времени. Канадские ультра-левые интеллектуалы Ник Срничек и Алекс Уильямс предпринимают оптимистическую попытку «изобрести» будущее путем предельного наращивания технологического замещения труда и построения посткапиталистического мира без труда. Для реализации этих масштабных задач авторы предлагают осуществить полную автоматизацию экономики, сократить рабочую неделю, ввести безусловный базовый доход (ББД), пересмотреть трудовую этику, отказавшись от представлений о труде как о некоем безусловном благе (Срничек, Уильямс, 2019).

Еще более оптимистичный, но не менее утопичный прогноз предлагают Эрик Бриньолфсон и Эндрю Макафи: «Изменения, спровоцированные цифровыми технологиями, окажут на нас чрезвычайно благотворное влияние. Мы направляемся в новую реальность, которая будет не просто иной — она будет лучше, поскольку мы сможем повысить одновременно и объемы, и ассортимент своего потребления. Когда мы описываем ее такими словами — сухими экономическими терминами, — то звучит это не очень приятно. Разве кто-то из нас хотел бы потреблять все больше и больше? Но мы ведь потребляем не только калории и бензин. Мы также потребляем информацию, которую поставляют нам книги или друзья, развлечения, которые предоставляют нам суперзвезды и любители, пользуемся советами учителей и врачей и используем бесчисленное количество других вещей, не созданных из атомов. Технологии способны дать нам больший выбор и больше свободы» (Бриньолфсон, Макафи, 2017, с. 26). Основные выводы авторов, которые я позволю себе иронично/критически прокомментировать, таковы:

Авторы оптимистично утверждают, что мы живем во времена удивительного прогресса в области цифровых технологий (*почему только цифровых? Это — редуционизм*) — технологий, которые в основе своей имеют компьютерные устройства, программы (*и между ними, и на периферии, люди — прим. автора*) и сети» (*Что нового здесь? Мы лет двадцать так живем — прим. автора*). Изменения, спровоцированные цифровыми технологиями, окажут на нас чрезвычайно благотворное влияние (*чрезвычайно благотворное? Благими намерениями известно куда дорога направит... — прим. автора*). Новая реальность будет не просто иной — она будет лучше, поскольку

мы сможем повысить одновременно и объемы, и ассортимент своего потребления (*Больше — не значит лучше. Человек — не только потребитель. — прим. автора*). Дигитализации будет сопутствовать целый ряд сложных проблем. Технологический прогресс по мере своего развития будет оставлять за бортом людей, причем в немалых количествах. Могут пострадать работники, которые предлагают рынку лишь «ординарные» навыки и способности, поскольку компьютеры, роботы и другие цифровые технологии уже осваивают эти навыки и способности с невероятной скоростью (*неоднозначный вывод, например, домработницу сложнее заменить компьютером, чем брокера или юриста, а кассира можно — прим. автора*).

Ни один из предлагаемых проектов «будущего труда» не дает нам однозначных ответов. Причина проста: эти проекты утопичны, в силу чего они оставляют за скобками проблему сохранения/обретения профессиональной идентичности как неотъемлемой части идентичности личности.

Выводы

В завершении своей книги «Будущее без работы. Технологии, автоматизация и стоит ли их бояться», неоднократно цитируемой выше Дэниел Саскинд утверждает, что в ближайшие сто лет, благодаря технологическому прогрессу, наше благосостояние достигнет невиданных высот, но этот прогресс приведет к миру, где будет меньше работы для людей.

«Экономическая проблема, преследовавшая наших предков, проблема создания экономического пирога, достаточно большого для того, чтобы все могли жить достойно, исчезнет, и на ее месте возникнут три новые. Во-первых, это проблема неравенства: как разделить это экономическое процветание со всеми членами общества. Во-вторых, проблема политической власти: кто будет контролировать технологии, обеспечивающие это благосостояние, и на каких условиях. И в-третьих, проблема смысла: как использовать это благосостояние не только для того, чтобы жить с меньшим количеством работы, но и чтобы жить хорошо... Надвигающиеся проблемы — неравенства, власти и смысла — это лишь последствия беспрецедентного процветания, та цена за материальное изобилие, которым некоторым из нас (хотя пока еще не всем) посчастливилось наслаждаться. И, на мой взгляд, эту цену стоило заплатить. В XXI веке мы должны построить новую эру безопасности, которая больше не будет зиждиться на оплачиваемом труде. И мы должны приступить к решению этой задачи уже сегодня. Хотя мы не можем точно знать, сколько времени потребуется, чтобы прийти к миру с меньшим количеством рабочих мест для людей, есть явные признаки того, что мы уже находимся на этом пути. Проблемы неравенства, власти и смысла не прячутся где-то в отдаленном будущем. Мы уже с ними сталкиваемся, они испытывают на прочность наш быт и общественный строй. Именно нам предстоит их решать» (Саскинд, 2021, с. 414).

И решать нам их придется в независимости и несмотря ни на коронакризисы, ни на дефицит продовольствия, ни на нехватку энергетических ресурсов, ни на военные конфликты, в надежде, что здравый смысл победит постнормальность нашего дивного нового

мира. Но проблема усугубляется тем, что Д. Сасскинд, как и другие футурологи, обходят стороной психологические последствия, с которыми столкнутся утратившие былую профессиональную идентичность в улучшенном технологиями будущем индивиды.

Литература

- Бауман З. Текущая современность. СПб.: Питер, 2008.
- Бердяев Н.А. Человек и машина. Проблема социологии и метафизики техники // Вопросы философии. 1989. № 2. С. 147–162.
- Бриньольфсон Э., Макафи Э. Вторая эра машин. М.: АСТ, 2017.
- Давыдов П. Робот вместо человека: кого уволят в ближайшем будущем // CHIP. 2016. [Электронный ресурс] // URL: <https://ichip.ru/tekhnologii/robot-vmesto-cheloveka-90544> (дата обращения: 30.08.2021).
- Емелин В.А. От неолуддизма к трансгуманизму: сингулярность и вертикальный прогресс или утрата идентичности? // Философия науки и техники. 2018. Т. 23, № 1. С. 103–115.
- Емелин В.А., Рассказова Е.И., Тхостов А.Ш. Психологические последствия развития информационных технологий // Национальный психологический журнал. 2012. № 1. С. 81–87.
- Емелин В.А., Тхостов А.Ш. Современный радикализм: феноменология, происхождение, механизмы // Вопросы философии. 2019. № 7. С. 97.
- Емелин В.А., Тхостов А.Ш. Дисформативная идентичность // Вопросы философии. 2020. № 4. С. 80–91.
- Мейсон П. Посткапитализм. Путеводитель по нашему будущему. М.: Ад Маргинем Пресс, 2016.
- Речь израильского историка в Давосе: большинство людей не осознают, что происходит. Что же ожидает нас в недалеком будущем, по мнению израильского историка Харари // Золотая Орда. 2018. [Электронный ресурс] // URL: <https://zolord.ru/articles/506> (дата обращения: 01.02.2019).
- Рождественская Я. Рынок труда мутировал навсегда // Коммерсант. 2022. [Электронный ресурс] // URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5156804> (дата обращения: 15.08.2022).
- Сасскинд Д. Будущее без работы. Технологии, автоматизация, и стоит ли их бояться / Под ред. А. Дунаева. Москва: Individuum, 2021.
- Соколенко О. «Учитесь тому, что машины делать не могут»: Дэниел Сасскинд о будущем без работы и опасности безусловного дохода // ForbesLife. 2021. [Электронный ресурс] // URL: <https://www.forbes.ru/forbeslife/421855-uchites-tomu-cto-mashiny-delat-ne-mogut-daniel-sasskind-o-budushchem-bez-raboty-i> (дата обращения: 09.08.2022).
- Срничек Н., Уильямс А. Изобретая будущее. Посткапитализм и мир без труда. М.: Strelka Press, 2019.
- Фромм Э. Бегство от свободы. М.: АСТ, 2017.
- Юваль Ной Харари: «Возможно, мы одно из последних поколений Homo sapiens» // Понимаем жизнь глубже. [Электронный ресурс] // URL: <https://lifedeep.ru/post/844-vozmozhno-my-odno-iz-poslednih-pokolenij-homo-sapiens-juval-noj-harari/?fbclid=IwAR0DJHcZbxMAZkHQBkFqfFnOfWaF0afr8FBmaSxAeBogzgQemS3sJFRFsjU> (дата обращения: 20.01.2021).
- Albanesi, S., Gregory, V., Patterson, C., Şahin, A. (2013). Is Job Polarization Holding Back the Job Market? Liberty Street Economics. (Retrieved from <https://libertystreeteconomics.newyorkfed.org/2013/03/is-job-polarization-holding-back-the-labor-market.html>) (review date: 09.01.2021).
- Frey, C.B., Osborne, M.A. (2017). The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–280.
- Moravec, H. (1990). *Mind Children*. Cambridge: Harvard University Press.
- Levy, F., Murnane, R.J. (2005). *The New Division of Labor: How Computers Are Creating the Next Job Market*. New Jersey: Princeton University Press.
- Roberts, D. (2016). 1.8 million American truck drivers could lose their jobs to robots. What then? Vox. (Retrieved from <https://www.vox.com/2016/8/3/12342764/autonomous-trucks-employment>) (review date: 23.11.2018).
- Rushkoff, D. (2017). *The Future of Work: Rebooting Work — Programming the Economy for People*. Pacific Standard. (Retrieved from <https://psmag.com/economics/the-future-of-work-rebooting-workprogramming-the-economy-for-people>) (review date: 21.01.2021).
- Thompson, D. (2015). *A World Without Work*. The Atlantic. (Retrieved from https://www.theatlantic.com/magazine/archive/2015/07/world-without-work/395294/?single_page=true) (review date: 07.09.2022).

References

- Bauman, Z. (2008). *Liquid Modernity*. SPb.: Piter. (In Russ.).
- Berdiaev, N.A. (1989). *Man and Machine. The Problem of Sociology and Metaphysics of Technology. Voprosy filosofii (Issues of philosophy)*, 2, 147–162. (In Russ.).
- Brynjolfsson, E., McAfee, A. (2017). *The Second Machine Age*. M.: AST. (In Russ.).
- Davydov, P. (2016). *A Robot Instead of a Human: who will be fired in the near future*. CHIP. (Retrieved from <https://ichip.ru/tekhnologii/robot-vmesto-cheloveka-90544>) (review date: 30.08.2021). (In Russ.).
- Emelin, V.A. (2018). From Neo-Luddism to Transhumanism: The Singularity and a Vertical Progress or the Loss of Identity? *Filosophiya nauki i tekhniki (The philosophy of science and technology)*, 23 (1), 103–115. (In Russ.).
- Emelin, V.A., Rasskazova, E.I., Tkhostov, A.Sh. (2012). Psychological consequences of the information technology development. *Natsionalniy psikhologicheskii zhurnal (National psychological journal)*, 1, 81–87. (In Russ.).

- Fromm, E. (2017). *Escape from freedom*. M.: AST. (In Russ.).
- Mason, P. (2016). *Postcapitalism. A Guide to Our Future*. M.: Ad Marginem Press. (In Russ.).
- Rozhdestvenskaya, Ya. (2022). The Labour Market has Mutated Forever. *Kommersant*. (Retrieved from <https://www.kommersant.ru/doc/5156804>) (review date: 15.08.2022). (In Russ.).
- Sokolenko, O. (2021). “Learn That What Machines Cannot Do”: Daniel Susskind about the Future without a Job and the Risk of Universal Income. *ForbesLife*. (Retrieved from <https://www.forbes.ru/forbeslife/421855-uchites-tomu-chto-mashiny-delat-ne-mogut-deniel-sasskind-o-budushchem-bez-raboty-i>) (review date: 09.08.2022). (In Russ.).
- Srnichek, N., Williams, A. (2019). *Inventing the Future: Postcapitalism and a World without Work*. M.: Strelka Press. (In Russ.).
- Susskind, D. (2021). *A World Without Work: Technology, Automation, and How We Should Respond*. In A. Dunaeva (Eds.). M.: Individuum. (In Russ.).
- The Speech by an Israeli Historian in Davos: the Most People do not Realise What is Happening. What, Indeed, Awaits Us in the Near Future, According to the Israeli Historian Harari. (2018). (Retrieved from <https://zolord.ru/articles/506>) (review date: 01.02.2019). (In Russ.).
- Yuval Noah Harari: “Perhaps, we are one of the last generations of Homo sapiens”. (Retrieved from <https://lifedeeper.ru/post/844-vozmozhno-my-odno-iz-poslednih-pokolenij-homo-sapiens-juval-noj-harari/?fbclid=IwAR0DJHcZbxMAZkHQBk-FqfFnOfWaF0afr8FBmaSxAeBogzgQemS3sJFRFsjU>) (review date: 20.01.2021). (In Russ.).
- Albanesi, S., Gregory, V., Patterson, C., Şahin, A. (2013). Is Job Polarization Holding Back the Job Market? *Liberty Street Economics*. (Retrieved from <https://libertystreeteconomics.newyorkfed.org/2013/03/is-job-polarization-holding-back-the-labor-market.html>) (review date: 09.01.2021).
- Frey, C.B., Osborne, M.A. (2017). The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–280.
- Moravec, H. (1990). *Mind Children*. Cambridge: Harvard University Press.
- Levy, F., Murnane, R.J. (2005). *The New Division of Labor: How Computers Are Creating the Next Job Market*. New Jersey: Princeton University Press.
- Roberts, D. (2016). 1.8 million American truck drivers could lose their jobs to robots. What then? *Vox*. (Retrieved from <https://www.vox.com/2016/8/3/12342764/autonomous-trucks-employment>) (review date: 23.11.2018).
- Rushkoff, D. (2017). *The Future of Work: Rebooting Work — Programming the Economy for People*. Pacific Standard. (Retrieved from <https://psmag.com/economics/the-future-of-work-rebooting-workprogramming-the-economy-for-people>) (review date: 21.01.2021).
- Thompson, D. (2015). *A World Without Work*. *The Atlantic*. (Retrieved from https://www.theatlantic.com/magazine/archive/2015/07/world-without-work/395294/?single_page=true) (review date: 07.09.2022).

Статья получена 11.09.2022;
принята 22.09.2022;
отредактирована 17.11.2022.

Received получила 11.09.2022;
accepted 22.09.2022;
revised 17.11.2022.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT AUTHOR



Емелин Вадим Анатольевич — доктор философских наук, профессор кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова; профессор РАО, emelin@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6289-8288>

Vadim A. Emelin — Doctor in Philosophy, Professor, Department of Work and Engineering Psychology, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University; Professor, Russian Academy of Education, emelin@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6289-8288>

Статус профессиональной идентичности как фактор психологической адаптации личности в юношеском возрасте

О.А. Карабанова*¹, С.В. Молчанов²

^{1,2} Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

¹ okarabanova@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2637-4353>

² s-molch2001@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5147-3551>

* Автор, ответственный за переписку: okarabanova@mail.ru

Актуальность. Трудности профессионального самоопределения в современном транзитивном обществе обуславливают актуальность исследования связи статуса профессиональной идентичности личности, как показателя успешности разрешения ключевой задачи развития в юношеском возрасте, и психологической адаптации. Ценностное ядро профессионального самоопределения ставит проблему связи ценностных ориентаций личности и профессиональной идентичности и базисных убеждений как показателя степени психологической адаптации.

Цель — исследование связи статуса профессиональной идентичности личности в юношеском возрасте с особенностями психологической адаптации. Задачи: 1) изучение взаимосвязи статусов профессиональной идентичности и базисных убеждений личности как показателей психологической адаптации; 2) изучение особенностей ценностных ориентаций личности в связи со статусами профессиональной идентичности и уровнем психологической адаптации.

Методы. Использованы методика базисных убеждений личности Р. Янофф-Бульман в адаптации М.А. Падун, А.В. Котельниковой; методика определения статуса идентичности в области профессионального самоопределения Д. Марсиа в модификации О.А. Карабановой, В.Р. Орестовой; опросник ценностных ориентаций Ш. Шварца.

Выборка. 102 респондента, из них 35,4% юношей, 54,4% — девушек в возрасте от 16 до 18 лет.

Результаты. Методом К-средних выделены 2 кластера, различающиеся по уровню психологической адаптации. Выявлены различия в уровне базисных убеждений и ценностных ориентаций у групп со статусом диффузии и моратория, диффузии и достигнутой идентичности (критерий Манна — Уитни, $p \leq 0,05$). Выявлены различия ценностных ориентаций между группами с разным уровнем психологической адаптации (критерий Манна — Уитни, $p \leq 0,05$).

Выводы. Статус профессиональной идентичности в юношеском возрасте связан с уровнем психологической адаптации личности. Высоким статусам идентичности (достигнутой идентичности и мораторию) соответствует высокий уровень психологической адаптации, диффузии идентичности — низкий уровень. Высокий уровень психологического благополучия и адаптации, определяется сбалансированностью ценностей автономии и самоутверждения и универсальных ценностей социальных интересов и общественного благополучия.

Ключевые слова: статус профессиональной идентичности, психологическая адаптация, базисные убеждения, ценностные ориентации, юношеский возраст.

Информация о финансировании. Исследование выполнено при поддержке гранта РНФ проект № 22-18-00230 «Предикторы психологической адаптации личности в ситуации глобальных рисков цифрового мира: межпоколенный и гендерный анализ».

Для цитирования: Карабанова О.А., Молчанов С.В. Статус профессиональной идентичности как фактор психологической адаптации личности в юношеском возрасте // Национальный психологический журнал. 2022. № 4 (48). С. 19–28. doi: 10.11621/npj.2022.0403

Status of professional identity as a factor of person's psychological adaptation in adolescence

Olga A. Karabanova*¹, Sergey V. Molchanov²

^{1,2} Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

¹ okarabanova@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2637-4353>

² s-molch2001@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5147-3551>

* Corresponding author: okarabanova@mail.ru

Background. The difficulties of professional self-determination in a modern transitive society determine the relevance of studying the connection between psychological adaptation and the status of a person's professional identity, regarded as an indicator of success in solving the key task of development in adolescence. The value core of professional self-determination poses the issue of the relationship between individual's value orientations, the level of professional identity, and basic beliefs as an indicator of the level of psychological adaptation.

Objective. The paper aims to study the relationship between the status of a person's professional identity in adolescence and the characteristics of psychological adaptation. Objectives include studying (1) the relationship between the status of professional identity and the basic beliefs of the individual as an indicator of psychological adaptation; (2) the characteristics of the value orientations of an individual in connection with the status of professional identity and the level of psychological adaptation.

Methods. The World Assumptions Scale (WAS) by R. Yanoff-Bulman in the adaptation of M. Padun and A. Kotelnikova; a technique to determine the status of identity in the field of professional self-determination by D. Marcia, modified by O. Karabanova and V. Orestova; Portrait Values Questionnaire-Revised (PVQ-R) by Sh. Schwartz were used.

Sample. 102 respondents participated in the study: 35.4% are boys, 54.4% are girls aged 16 to 18.

Results. The K-means method was applied. 2 clusters were identified, differing in the level of psychological adaptation. Differences in the level of basic beliefs and value orientations were revealed in groups with the status of diffusion and moratorium, diffusion and achieved identity (Mann-Whitney test, $p \leq 0.05$). Differences in value orientations were revealed between groups with different levels of psychological adaptation (Mann — Whitney test, $p \leq 0.05$).

Conclusion. The status of professional identity in adolescence is associated with the level of psychological adaptation of the individual. High statuses of identity (achieved identity and moratorium) correspond to a high level of psychological adaptation, identity diffusion corresponds to a low level of it. A high level of psychological well-being and adaptation is determined by the balance of the values of autonomy and self-affirmation and the universal values of social interests and public well-being.

Key words: status of professional identity, psychological adaptation, basic beliefs, value orientations, adolescence.

Funding. The study has been supported by Russian Science Foundation (RSF), project No. 22-18-00230 "Psychological adaptation predictors of the individual in the situation of global risks of the digital world: intergenerational and gender analysis".

For citation: Karabanova, O.A., Molchanov, S.V. (2022). Status of professional identity as a factor of person's psychological adaptation in adolescence. *Natsional'nyy psikhologicheskiy zhurnal (National psychological journal)*, 4 (48), 19–28. doi: 10.11621/npj.2022.0403

Введение

Адаптация в современной психологии понимается как целостный процесс, характеризующий динамическое системное взаимодействие личности с социальной средой, в ходе которого устанавливается равновесие между требованиями среды и способностью личности удовлетворить потребности и реализовать значимые цели деятельности. Адаптация реализуется применительно к различным сферам жизнедеятельности человека (профессиональной, семейной, образовательной, коммуникативной). Социально-психологическая адаптация определяется освоением личностью социальных ролей, норм и ценностей общества в процессе творческой деятельности. В традициях научной школы Д. Узнадзе «адаптация» связывалась с «установкой» как готовностью к определённой активности, обусловленной потребностью субъекта к установлению сбалансированного отношения с объективной ситуацией. (Надирашвили, 1976). В современной психологии происходит изменение понимания адаптации как приспособления личности к требованиям общества (Шибутани, 1999), либо как процесса преимущественного приспособления личности к среде посредством изменения своих свойств, ценностных ориентаций, идентичности, ролевого поведения, что ведет к пониманию адаптации как активного творческого преобразования личностью самой среды, результатом чего становится развитие самой личности, в котором парадоксальным образом механизмом адаптации выступает нададаптивная активность как форма преадаптации (Петровский, 2020). Эффективность адаптации определяется уровнем личностной зрелости, однако, выявление условий и факторов успешной адаптации и ее возрастной специфики еще не стало предметом исследования. Критериями адаптированности следует считать освоение личностью значимой социальной позиции и включенность в референтное сообщество (Петровский, 1987), готовность к реализации новых социальных ролей и деятельности (Карабанова, 2019), а также к саморазвитию в контексте жизненной перспективы (Абульханова-Славская, 1991), психологическое благополучие как индикатор успешности психологической адаптации личности (Фоломеева, Серегина, 2004).

Психологическая адаптация в юношеском возрасте определяется процессами личностного выбора и освоения социальных ролей, норм и правил на основе самоопределения. Ключевой задачей развития становится процесс профессионального самоопределения личности и построение планов в отношении профессии и карьеры (Хевигхерст, 1953; Пряжников, 2019). Транзитивность современного мира, высокая социальная неопределенность будущего, фундаментальные изменения в мире профессий, связанные с формированием конвергентной среды, многообразие вариантов профессионального выбора и развития определяет трудности профессионального самоопре-

деления молодежи (Асмолов, 2015; Huzeeva, Ayanyan, Golubeva, & Martsinkovskaya, 2019). С другой стороны, наметилась тенденция опережающего развития идентичности в сфере профессий и ориентация на первоочередное планирование профессиональной карьеры (Карабанова, Захарова, Старостина, 2020). Конструирование профессиональной идентичности как сложное явление охватывает личные, социальные, культурные, профессиональные и карьерные аспекты, а также сетевое взаимодействие. Социальные сети приобретают все большее значение в построении профессиональной идентичности в современном обществе, раскрывая новые возможности «демонстрации» своего жизненного и профессионального опыта в различных контекстах. Социальные сети позволяют выражать профессиональную идентичность, исследовать и экспериментировать с идентичностью (Kasperuniene, Zydziumaite, 2019).

Выбор дальнейшего жизненного пути, самоопределение составляет, согласно мнению Л.И. Божович, «аффективный центр жизненной ситуации» в юношеском возрасте. Осознание и рождение «жизненной перспективы», то есть представлений о своем месте в будущем (желаемом Я и занимаемой в настоящее время позиции) составляет психологическое содержание самоопределения, представляющего собой новообразование юношеского возраста, связанное с формированием внутренней позиции человека, вступающего во взрослость, осознающего себя полноправным членом общества, примеривающего на себя профессиональные роли и направленного на конструирование своего будущего (Божович, 2001).

Потребность в самоопределении имеет ценностно-смысловую природу, подразумевая поиск смысла своей жизни, целеполагание как согласование целей и ценностных ориентаций в неразрывной связи с представлением о будущем. Двуплановость самоопределения раскрывается как ценностно-смысловая целостность личности и как процесс пространственно-временной организации. Процесс самоопределения конструирует «жизненное поле личности», где представлены значимые личностные смыслы во временном плане, где прошлое, настоящее и будущее выступают в их взаимосвязи и взаимообусловленности (Гинзбург, 1996). Функцией психологического будущего является обеспечение смысловой и временной перспективы личности, определяющей вектор саморазвития личности. Психологическое будущее характеризуется ценностно-смысловым ядром, и в качестве параметров оценивается по своей «валентности» (смысловой насыщенности; эмоциональному отношению к нему и активности/пассивности в реализации выбранных ценностей в будущем). Результатом самоопределения становится обретение идентичности, которое носит амбивалентный противоречивый характер в силу того, что индивидуализация и социализация выступают как основа идентичности (Consorti, Consorti, 2022). Развиваясь на протяжении жизни, идентичность изменяет статусные характеристики при сохранении приверженности системе цен-

ностей, определяющих цели и убеждения личности применительно к профессиональной, социальной и моральной сферами самоопределения. Профессиональная идентичность, являясь важнейшей детерминантой социальной жизнедеятельности личности, определяет характер ценностных ориентаций и установок (Беркутова, Громова, Горшкова, 2018). Интегративной характеристикой результативности процесса самоопределения, кристаллизующей исследовательскую активность личности и принятие ответственности за сделанный выбор и его реализацию является идентичности включает принятие обязательств, идентификацию с принятыми в отношении социальных ролей и правил обязательствами, исследование возможностей профессионального выбора, характеризующееся широтой и тщательностью рассмотрения его альтернатив, и рефлексией, направленной на осознание соответствия меры конгруэнтности принятой идентичности (Crocetti, Luycckx, Scrignaro et al., 2011). Профессиональная идентичность выступает как единство профессионализма, профессионального образа Я и процесса формирования профессиональной идентичности (Fitzgerald, 2020)

Согласно представлению о формировании идентичности как динамическом процессе, предполагающем развитие на протяжении всей жизни, принятие обязательств и приверженность им, углубленное исследование и пересмотр обязательств представляют собой различные процессы идентификации (Crocetti, Schwartz, Fermani, Meeus, 2010). В подходе к исследованию идентичности как процесса выделяют три стиля поиска идентичности — информационный, в котором субъект фокусируется на поиске разнообразной информации для принятия решения, нормативный, основанный на мнении авторитетов и приверженности социальным нормам, и избегающий/диффузно избегающий, предполагающий уход от необходимости выбора и принятия решения. При этом статусы идентичности оказываются связаны с определенным стилем поиска идентичности, а именно, мораторий и достигнутая идентичность с информационным стилем, предрешение с нормативным, диффузия с избегающим стилем (Verzonsky, Kuk, 2002; Zimmermann, Biermann, Mantzouranis et al., 2012).

В соответствии со статусной моделью Э. Эриксона (Эриксон, 2006) нормативное формирование идентичности предполагает прохождение моратория. Вместе с тем, исследования обнаруживают, что в значительном числе случаев проблемы идентичности решались путем принятия личностью обязательств без изучения альтернатив (предрешение), либо вовсе без вовлечения в процесс идентификации (диффузия). В рамках статуса диффузии выделяют докризисный, апатичный, отчужденный, патологический, маргинально вовлеченный и избегающий обязательств типы, а применительно к предрешению — открытые, закрытые, преждевременные, поздно развивающиеся и присвоенные типы (Archer, Waterman, 1990).

В ряде исследований показано, что низкие статусы идентичности сопровождаются нарушением эмоциональной стабильности, переживанием тревоги и депрессии (Becht, Luycckx, Nelemans, Goossens et al., 2019). Установлено, что в юношеском возрасте и молодости каждый из выявленных шести статусов идентичности — достижение, предрешение, мораторий, диффузия, беззаботная диффузия и недифференцированная диффузия, характеризуется отчетливым профилем с точки зрения самооценки, тревоги, депрессии и удовлетворения потребностей и в случае низких статусов приводит к нарушению психо-социального функционирования (Crocetti, Luycckx, Scrignaro et al., 2011). Это позволяет предположить, что статусы профессиональной идентичности, отражая возрастную специфику завершенности самоопределения в сфере профессии в юношеском возрасте, составляют основу психологической адаптации и переживания психологического благополучия. От того, насколько успешно разрешена личностью задача самоопределения, от авторского проекта жизненного пути зависит характер психологической адаптации личности в юношеском возрасте (Гинзбург, 1996).

Цель — исследование связи статуса профессиональной идентичности личности в юношеском возрасте с особенностями психологической адаптации. В основу исследования были положены 2 гипотезы: 1. Поскольку статус идентичности в юношеском возрасте является результатом самоопределения в профессиональном поле, выступающим как ключевая задача развития, мы предположили, что **высоким статусам идентичности личности в профессиональной сфере соответствует высокий уровень психологической адаптации**. 2. Опираясь на положение о ценностно-смысловой природе процесса самоопределения, итогом которого становится развитие идентичности, операционализируемое в виде статуса, мы предположили, что **существуют различия в ценностных ориентациях личности с различными статусами идентичности в профессиональной сфере и уровне психологической адаптации**.

Задачи исследования включали 1) определение статусов идентичности личности в сфере профессионального самоопределения в юношеском возрасте; 2) изучение особенностей базисных убеждений личности о мире и о себе как показателе уровня психологической адаптации в юношеском возрасте; 3) изучение взаимосвязи статусов идентичности и базисных убеждений личности; 4) изучение особенностей ценностных ориентаций личности в связи со статусами профессиональной идентичности и уровнем психологической адаптации.

Научная новизна исследования определяется изучением связи психологической адаптации в юношеском возрасте со статусом идентичности в профессиональной сфере и системой ценностных ориентаций, опосредующих самоопределение личности.

Методы

В исследовании были использованы следующие методики:

1. Методика базисных убеждений личности (World Assumptions Scale) была разработана Р. Янофф-Бульман, адаптирована М.А. Падун, А.В. Котельниковой (Падун, Котельникова, 2007) и опирается на когнитивную концепцию базовых убеждений, составляющих ядро нашего субъективного мира. Состоит из 37 утверждений, описывающих 5 шкал: доброжелательность окружающего мира, справедливость, образ Я, удача, убеждения о контроле. Ответы даются по 6-балльной шкале Лайкерта.

2. Методика определения статуса идентичности в области профессионального самоопределения Д. Марсиа (Marcia, 1966; 1980) включает в себя 16 открытых вопросов и является составной частью интервью на определение статусов идентичности в модификации О.А. Карабановой, В.Р. Орестовой (Орестова, Карабанова, 2005).

3. Опросник ценностных ориентаций, разработанный и адаптированный Ш. Шварцем, в соавторстве с Т.П. Бутенко, Д.С. Седовой (Шварц, Бутенко, Седова, 2012) направлен на изучение базовых индивидуальных ценностей. Выделены следующие ценности: самостоятельность мысли, самостоятельность поступков, стимуляция, гедонизм, достижения, власть-доминирование, власть-ресурсы, репутация, личная безопасность, общественная безопасность, традиции, конформизм перед правилами, межличностный конформизм, скромность, универсализм как забота о других людях, универсализм как забота о природе, универсализм как толерантность, благосклонность как забота и благосклонность как чувство долга.

Выборка

В нашем исследовании приняло участие 102 респондента, из них мужчины составляют 35,4% выборки, женщины — 54,4%, в возрасте от 16 до 18 лет.

Результаты исследования

Статус идентичности в сфере профессионального самоопределения

Анализ статуса идентичности в области профессионального самоопределения в юношеском возрасте в соответствии с моделью, предложенной Д. Марсиа, включающей статусы достигнутой идентичности, моратория, предрешения и диффузии позволил установить распределение статусов идентичности у респондентов. Полученные результаты представлены в табл. 1.

Как видно из представленной таблицы, наиболее распространенным статусом идентичности является

Таблица 1. Распределение статусов идентичности в области профессионального самоопределения

Статус идентичности	В % от общего числа респондентов
Диффузия	14,7%
Предрешение	0,9 %
Мораторий	27,5%
Достигнутая идентичность	56,9%

Table 1. Distribution of identity statuses in the field of professional self-determination

Identity Status	In % of the total number of respondents
Diffusion	14.7%
Foreclosure	0.9 %
Moratorium	27.5%
Achieved Identity	56.9%

достигнутая идентичность (56,9%). На втором месте мораторий (27,5%), на третьем — диффузия идентичности (14,7%). В нашей выборке статус предрешенной идентичности был выявлен только у одного респондента, что ограничивает возможности анализа полученных результатов. Однако количественное распределение респондентов по другим вариантам статусов идентичности позволяет анализировать полученные результаты. Вызывает некоторое удивление почти полное отсутствие респондентов со статусом предрешенной идентичности. Можно предположить, что такое положение отражает тенденцию снижения референтности старшего поколения для молодежи при осуществлении значимых жизненных выборов. Статус предрешения в области профессиональных выборов предполагает опору на мнение родителей и других значимых взрослых, принятие их позиции и мнения без рефлексии и должного критического осмысления. Современный мир во многом приводит к усилению ценностного разрыва между подрастающим поколением и поколением взрослых людей, снижению авторитета старших, вплоть до прямого пренебрежения. Вследствие этого социальные ожидания и конкретные предложения старшего поколения в области профессиональных выборов часто оказываются незначимыми для современных подростков.

Особенности базисных убеждений личности

Был проведен кластерный анализ групп испытуемых с разным уровнем базисных убеждений личности (методом кластерного анализа К-средними) и выделены 2 группы, описывающие 84% респондентов всей выборки. Полученные результаты кластерного анализа представлены в табл. 2.

Как видно из приведенных данных для респондентов первого кластера, составившего 28,1% выборки, характерна более высокая позитивная оценка образа мира (шкалы «доброжелательность окружающего мира» и «справедливость», «вера в удачу»), так и самих

Таблица 2. Результаты кластерного анализа, направленного на выделение групп респондентов с разным уровнем базисных убеждений личности

Шкала	Кластер 1 (среднее)	Кластер 2 (среднее)
Доброжелательность окружающего мира	38,88	27,96
Справедливость	25,04	20,19
Образ Я	28,54	23,57
Удача	34,69	25,98
Убеждения о контроле	31,50	25,15

Table 2. Results of cluster analysis aimed to identify groups of respondents with different levels of basic personal beliefs

Scale	Cluster 1 (mean)	Cluster 2 (mean)
Benevolence of the environment	38.88	27.96
Justice	25.04	20.19
Self-Image	28.54	23.57
Luck	34.69	25.98
Beliefs about control	31.50	25.15

себя и своих возможностей контролировать окружающий мир и события (шкалы «образ Я» и «убеждения о контроле»). Выявлено сходство в рангах значимости базисных убеждений в обоих кластерах. Высший ранг базисных убеждений приписывается доброжелательности окружающего мира, далее следует вера в удачу, убеждения о контроле, образ Я и самые низкие оценки характерные для восприятия мира как справедливого. Высокие оценки по всем шкалам первого кластера позволяют сделать вывод о том, что имплицитная концепция окружающего мира и собственного «Я» респондентов первого кластера свидетельствует о высоком уровне психологического благополучия и, соответственно психологической адаптации. Все оценки респондентов второго кластера, составившего 55,9% всей выборки, значительно ниже. Меньшая уверенность респондентов в доброжелательности и справедливости окружающего мира и в самих себе свидетельствует о более низком уровне их психологического благополучия и адаптации.

Взаимосвязь базисных убеждений личности и статусов идентичности

Как видно из представленных данных, для респондентов 1 кластера, отнесенных к группе высокого уровня благополучия, характерны высокие статусы идентичности: наиболее распространенным статусом в области профессионального самоопределения является достигнутая идентичность 52% и мораторий — 44%. Для респондентов, обнаруживших более низкий уровень психологического благополучия (2 кластер) также наиболее характерен статус достигнутой идентичности — 54,7%, при почти равном представительстве статусов моратория — 22,6% и диффузии 20,8%. Статус предпрешенной идентичности в целом по выборке практически не представ-

лен. Сравнительный анализ распределения статусов идентичности в области профессионального самоопределения показывает, что при общем преобладании статуса достигнутой идентичности структура статусов имеет различия. Для респондентов 1 кластера с высокими оценками по шкалам психологического благополучия характерны статусы достигнутой идентичности и мораторий, а для респондентов 2 кластера, чьи оценки свидетельствуют о более низком уровне психологического благополучия, как высокий статус моратория, так и низкий статус диффузии. В целом можно говорить о том, что более высокий уровень психологического благополучия связан с готовностью молодого человека к решению задачи самоопределения и к поиску своего места в пространстве будущих профессий. Это касается и ситуации актуального поиска — статуса моратория, и ситуации результативно завершённого поиска — статуса достигнутой идентичности.

Выявлены взаимосвязи базисных убеждений личности и статусов идентичности в области профессионального самоопределения. Сравнительный анализ базисных убеждений для молодежи со статусами диффузия и мораторий показывает, что для лиц с мораторием характерна большая вера в справедливость окружающего мира (критерий Манна — Уитни для независимых выборок здесь и далее, $p = 0.01$), убеждения о контроле, вера в удачу ($p = 0.05$ для обеих шкал). При сравнении молодежи со статусами диффузии и достигнутой идентичности в области профессионального самоопределения более высокие оценки веры в справедливость окружающего мира были констатированы для респондентов с высоким статусом достигнутой идентичности ($p = 0.01$).

Таблица 3. Распределение статусов идентичности в области профессионального самоопределения в группах с разным уровнем базисных убеждений личности

Статус идентичности	Кластер 1 (в % от общего числа респондентов кластера)	Кластер 2 (в % от общего числа респондентов кластера)
Диффузия	4	20,8
Предрешение	0	1,9
Мораторий	44	22,6
Достигнутая идентичность	52	54,7

Table 3. Distribution of identity statuses in the field of professional self-determination in groups with different levels of basic personal beliefs

Identity Status	Cluster 1 (in % of the total number of cluster respondents)	Cluster 2 (in % of the total number of cluster respondents)
Diffusion	4	20.8
Foreclosure	0	1.9
Moratorium	44	22.6
Achieved Identity	52	54.7

Связь статусов идентичности и ценностных ориентаций

Анализ взаимосвязи ценностей личности и статусов идентичности в области профессионального самоопределения обнаружил значимые различия при сравнении диффузии и моратория. Большое количество различий связано с мерой активности субъекта профессионального выбора, а именно, для ситуаций развернутого активного поиска своего места в пространстве профессиональных выборов и ситуаций отказа от поиска, то есть при сравнении респондентов со статусом диффузии, с одной стороны, и статусом моратория и достигнутой идентичности с другой. Сравнительный анализ ценностных ориентаций у респондентов со статусом диффузии и моратория обнаруживает, что в случае моратория респонденты оценивают как более значимые ценности выхода за пределы своего «Я» и проявления благосклонности в форме заботы (критерий Манна — Уитни, $p = 0,05$), ценности сохранения традиций ($p = 0,05$), общественной безопасности ($p = 0,05$) и скромности ($p = 0,05$). На уровне тенденции — благосклонности как долга ($p = 0,67$), универсализма в отношении природы ($p = 0,55$) и заботы ($p = 0,58$). При сравнительном анализе ценностных ориентаций респондентов в статусе диффузии и достигнутой идентичности респонденты с высоким статусом идентичности и принятием выбора и обязательств в профессиональной сфере более высоко оценивают значимость благосклонности как заботы ($p = 0,05$) и на уровне тенденции благосклонности как долга ($p = 0,66$). Интересно, что при сравнительном анализе ценностных ориентаций респондентов со статусом моратория и достигнутой идентичности, юноши, находящиеся в актуальном поиске и исследовании возможностей более ориентированы на конформизм как подчинение правилам и благосклонность как заботу и как долг ($p = 0,05$).

Различия ценностных ориентаций у респондентов с разным уровнем психологического благополучия

Обнаружены различия в предпочтении определенных ценностей и уровня психологического благополучия.

При сравнении групп с разным уровнем психологического благополучия выявлено статистически значимое предпочтение респондентами с более высоким уровнем благополучия таких ценностей как самостоятельность мыслей (критерий Манна — Уитни, $p = 0,01$) и стремление к достижениям (в виде тенденции $p = 0,06$); универсализм как забота о других ($p = 0,05$) и о природе ($p = 0,01$); значимость толерантности ($p = 0,05$); предпочтение благосклонности как проявления чувства долга ($p = 0,05$) и конформности как готовности следовать установленным правилам ($p = 0,05$).

Таким образом, для респондентов с более высоким уровнем психологического благополучия в приоритете ценностей открытость к изменениям (самостоятельность мыслей и стремление к достижениям) и выход за пределы своего «Я» (универсализм и благосклонность).

Обсуждение результатов

Полученные результаты позволяют выделить возрастную специфику условий психологической адаптации в юношеском возрасте, заданную успешностью решения возрастных задач развития. Соответственно, критерием психологической адаптации является вхождение в мир взрослых и самоопределение юношей и девушек в профессиональной сфере, что находит отражение в статусе профессиональной идентичности. Результаты исследования позволяют рассматривать базисные убеждения личности показателями ее психологической адаптации.

Процесс активного исследования широты возможностей самоопределения и глубина такого исследования лежат в основе выбора и принятия определенных внутренних обязательств, обеспечивающих формирование профессиональной идентичности, представляя, по сути, один из механизмов психологической адаптации. Ценностные ориентации личности, оставляя основу самоопределения, обуславливают статус профессиональной идентичности. В случае высоких статусов идентичности для личности характерны ценностные ориентации, отражающие значимость вхождения юноши в социальный мир и принятия заботы и ответственности за социальное и природное благополучие (ценности благосклонности в форме заботы и долга, сохранения традиций, общественной безопасности и универсализма в отношении природы). Не случайно, что и уровень психологической адаптации в этом случае выше, чем в случае диффузии, предполагающей отказ от личностного выбора и принятия обязательств в отношении профессиональной траектории жизненного пути. Высокий уровень психологического благополучия личности основывается на целостности ценностей открытости к изменениям (самостоятельность мыслей и стремление к достижениям) и выхода за пределы своего «Я» (универсализм и благосклонность), свидетельствуя о балансе социальных интересов, ответственности и стремлении к автономии и самоутверждению. Неожиданный, на первый взгляд, результат — высокая значимость конформизма для юношей в статусе моратория, получает свое значение в контексте выявленной преимущественной ориентации на общественное благополучие и безопасность. Конформность как готовность следовать социальным предписаниям отражает значимость социального блага для личности, побуждает принять установленные социальные правила как некоторые критерии исследования и поиска возможностей самоопределения и обретения собственной позиции в социальных границах. Полученные результаты позволяют усомниться в корректности определения психологической адаптации как простого «подстраивания» личности к социальным требованиям и нормам и успешному освоению социальных ролей. Содержание психологической адаптации составляет единство двух тенденций — движения личности к автономии как принятию свободы выбора и ответственности и реализации заботы об обществе

и природе на основе принятия традиций. Успешность разрешения задач развития в юношеском возрасте — задачи самоопределения в профессиональной области, итогом решения которой является статус идентичности, формирует значимую составляющую психологической адаптации личности. Практическое применение результатов исследования определяется возможностями их использования в психологическом консультировании по проблемам профессионального самоопределения в юношеском возрасте в целях оптимизации профессионального выбора и профилактики нарушений психологической адаптации личности. Перспективой дальнейшего исследования является изучение роли социальных сетей и конструирования идентичности в виртуальном интернет-пространстве для успешности самоопределения личности в сфере профессионального развития.

Выводы

1. Значимой составляющей и содержанием психологической адаптации на каждой возрастной ступе-

ни является успешность разрешения ключевых задач развития. Возрастная специфика психологической адаптации в юношеском возрасте определяется успешностью разрешения задачи профессионального самоопределения.

2. Статус профессиональной идентичности в юношеском возрасте, определяющий характер решения задачи самоопределения в сфере профессий связан с уровнем психологической адаптации личности. Высоким статусам идентичности (достигнутой идентичности и мораторию) соответствует высокий уровень психологической адаптации, диффузии идентичности — низкий уровень.

3. Ценностные ориентации опосредствуют процесс самоопределения и тем самым определяют базисные убеждения личности и ее психологическое благополучие. Высокий уровень психологического благополучия и, соответственно, адаптации, определяется сбалансированностью ценностей автономии и самоутверждения и универсальных ценностей социальных интересов и общественного благополучия как показателя выхода личности за пределы собственного «Я».

Литература

Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991.

Асмолов А.Г. Психология современности: вызовы неопределенности, сложности и разнообразия // Психологические исследования. 2015. Т. 8, № 40 (1). [Электронный ресурс] // URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 02.06.2020).

Беркутова Д.И., Громова Е.М., Горшкова Т.А. Становление профессиональной идентичности как фактор проектирования карьерной стратегии современного студента вуза // Самарский научный вестник. 2018. Т. 7, № 4. С. 299–304.

Божович Л.И. Проблемы формирования личности: избранные психологические труды / Под ред. Д.И. Фельдштейна. М.; Воронеж: Ин-т практической психологии, 2001.

Гинзбург М.Р. Психология личностного самоопределения: дисс. ... д-ра психол. наук. М., 1996.

Карабанова О.А., Орестова В.Р. Методы исследования идентичности в концепции Д. Марсиа // Психология и школа. 2005. № 1. С. 39–50.

Карабанова О.А. Роль семьи и школы в обеспечении психологического благополучия младших школьников // Психологическая наука и образование. 2019. Т. 24, № 5. С. 16–26.

Карабанова О.А., Захарова Е.И., Старостина Ю.А. Личностные факторы построения профессиональной карьеры в период вхождения во взрослость // Национальный психологический журнал. 2020. Т. 4, № 40. С. 113–124.

Надирашвили Ш.А. Особенности закономерностей действия установки на различных уровнях психической активности человека. Проблемы социальной психологии. Тбилиси, 1976.

Падун М.А., Котельникова А.В. Методика исследования базисных убеждений личности. Лаборатория психологии и психотерапии посттравматического стресса. М.: ИПРАН, 2007.

Петровский А.В. Развитие личности и проблема ведущей деятельности // Вопросы психологии. 1987. № 1. С. 15–26.

Петровский В.А. Активность, деятельность, индивидуальность: между вчера и завтра (методологические заметки) // Мир психологии. 2020. № 2 (102). С. 20–31.

Пряжников Н.С. Профориентология. М.: Юрайт, 2019.

Фоломеева Т.В., Серегина И.С. Социальные представления о благополучии // Мир психологии. 2004. № 3. С. 122–132.

Шварц Ш., Бутенко Т.П., Седова Д.С. Уточненная теория базовых индивидуальных ценностей: применение в России // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2012. № 2. С. 24–43.

Шибутани Т. Социальная психология. Ростов-на-Дону: Феникс, 1999.

Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. М.: Прогресс, 2006.

Archer, S.L., Waterman, A.S. (1990). Varieties of Identity Diffusions and Foreclosures: An Exploration of Subcategories of the Identity Statuses. *Journal of Adolescent Research*, 5 (1), 96–111. <https://doi.org/10.1177/074355489051009>

Becht, A.I., Luyckx, K., Nelemans, S.A., Goossens, L., Branje, S.J., Vollebergh, W.A., Meeus, W.H. (2019). Linking identity and depressive symptoms across adolescence: A multisample longitudinal study testing within-person effects. *Developmental Psychology*, 55 (8), 1733–1742. <https://doi.org/10.1037/dev0000742>

Berzonsky, M., Kuk, L. (2000). Identity Status, Identity Processing Style, and the Transition to University. *Journal of Adolescent Research*, 15 (1), 81–98.

Consorti, F., Consorti, G. (2022). Elements and Determinants of Professional Identity During the Pandemic: A Hermeneutic Qualitative Study, Teaching and Learning in Medicine. *Teaching and learning medicine*, 16, 1–14. doi: 10.1080/10401334.2022.2080068

- Crocetti, E., Luyckx, K., Scignaro, M., Sica, L.S. (2011). Identity formation in Italian emerging adults: A cluster-analytic approach and associations with psychosocial functioning. *European Journal of Developmental Psychology*, 8 (5), 558–572. <https://doi.org/10.1080/17405629.2011.576858>
- Crocetti, E., Schwartz, S.J., Fermani, A., Meeus, W. (2010). The Utrecht-Management of Identity Commitments Scale (U-MICS). *European Journal of Psychological Assessment*, 26 (2), 172–186. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000024>
- Fitzgerald, A. (2020). Professional identity: A concept analysis. *Nursing Forum*, 55 (3), 447–472. doi: 10.1111/nuf.12450
- Havighurst, R.J. (1953). Human development and education. Longmans: Green.
- Huzeeva, G., Ayanyan, A., Golubeva, N., & Martsinkovskaya, T. (2019). The Dynamics Of Identity In The Information And Transitive Space. In T.D. Martsinkovskaya, & V.R. Orestova (Eds.), *Psychology of Subculture: Phenomenology and Contemporary Tendencies of Development*, 64. European Proceedings of Social and Behavioural Sciences (pp. 356–364). Future Academy. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2019.07.46>
- Kasperuniene, J., Zydziunaite, V. (2019). A Systematic Literature Review on Professional Identity Construction in Social Media. *SAGE Open*, 9 (1). <https://doi.org/10.1177/2158244019828847>
- Marcia, J.E. (1996). Development and validation of ego identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3 (5), 551–558.
- Marcia, J.E. (1980). Identity in adolescence. *Handbook of adolescent psychology*. In J. Adelson (Eds.), (pp. 159–187). New York: Wiley.
- Waterman, S. (1999). Identity, the Identity Statuses, and Identity Status. Development: A Contemporary Statement. *Developmental Review*, 19, 591–621.
- Zimmermann, G., Biermann, E., Mantzouranis, G., Genoud, P.A., Crocetti, E. (2012). Brief Report: The Identity Style Inventory (ISI-3) and the Utrecht-Management of Identity Commitments Scale (U-MICS): Factor structure, reliability, and convergent validity in French-speaking college students. *Journal of Adolescence*, 35, 461–465. doi: 10.1016/j.adolescence.2010.11.013

References

- Abul'khanova-Slavskaya, K.A. (1991). Life strategy. M.: Mysl'. (In Russ.).
- Archer, S.L., Waterman, A.S. (1990). Varieties of Identity Diffusions and Foreclosures: An Exploration of Subcategories of the Identity Statuses. *Journal of Adolescent Research*, 5 (1), 96–111. <https://doi.org/10.1177/074355489051009>
- Asmolov, A.G. (2015). Psychology of Modernity: Challenges of Uncertainty, Complexity and Diversity. *Psikhologicheskie issledovaniya (Psychological Research)*, 8, 40 (1). (Retrieved from <http://psystudy.ru>) (review date: 02.06.2020). (In Russ.).
- Becht, A.I., Luyckx, K., Nelemans, S.A., Goossens, L., Branje, S.J., Vollebergh, W.A., Meeus, W.H. (2019). Linking identity and depressive symptoms across adolescence: A multisample longitudinal study testing within-person effects. *Developmental Psychology*, 55 (8), 1733–1742. <https://doi.org/10.1037/dev0000742>
- Berkutova, D.I., Gromova, E.M., Gorshkova, T.A. (2018). Formation of professional identity as a factor in designing a career strategy for a modern university student. *Samarskij nauchnyj vestnik (Samara Scientific Bulletin)*, 7 (4), 299–304. (In Russ.).
- Berzonsky, M., Kuk, L. (2000). Identity Status, Identity Processing Style, and the Transition to University. *Journal of Adolescent Research*, 15 (1), 81–98.
- Bozhovich, L.I. (2001). Problems of Personality Formation: Selected Psychological Works. In D.I. Feld'shtein (Eds.). M.; Voronezh: In-t prakticheskoy psikhologii. (In Russ.).
- Consorti, F., Consorti, G. (2022). Elements and Determinants of Professional Identity During the Pandemic: A Hermeneutic Qualitative Study, Teaching and Learning in Medicine. *Teaching and learning medicine*, 16, 1–14. doi: 10.1080/10401334.2022.2080068
- Crocetti, E., Luyckx, K., Scignaro, M., Sica, L.S. (2011). Identity formation in Italian emerging adults: A cluster-analytic approach and associations with psychosocial functioning. *European Journal of Developmental Psychology*, 8 (5), 558–572. <https://doi.org/10.1080/17405629.2011.576858>
- Crocetti, E., Schwartz, S.J., Fermani, A., Meeus, W. (2010). The Utrecht-Management of Identity Commitments Scale (U-MICS). *European Journal of Psychological Assessment*, 26 (2), 172–186. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000024>
- Erikson, E. (2006). Identity: youth and crisis. M.: Progress. (In Russ.).
- Fitzgerald, A. (2020). Professional identity: A concept analysis. *Nursing Forum*, 55 (3), 447–472. doi: 10.1111/nuf.12450
- Folomeeva, T.V., Seregina, I.S. (2004). Social perceptions of well-being. *Mir psikhologii (World of psychology)*, 3, 122–132. (In Russ.).
- Ginzburg, M.R. (1996). Psikhologiya lichnostnogo samoopredeleniya: Diss. ... doct. psikhol. nauk. (Psychology of personal self-determination). Doctoral Dissertation. (Psychology). Moscow. (In Russ.).
- Havighurst, R.J. (1953). Human development and education. Longmans: Green.
- Huzeeva, G., Ayanyan, A., Golubeva, N., & Martsinkovskaya, T. (2019). The Dynamics Of Identity In The Information And Transitive Space. In T.D. Martsinkovskaya, & V.R. Orestova (Eds.), *Psychology of Subculture: Phenomenology and Contemporary Tendencies of Development*, 64. European Proceedings of Social and Behavioural Sciences (pp. 356–364). Future Academy. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2019.07.46>
- Karabanova, O.A., Orestova, V.R. (2005). Identity Research Methods in the Concept of Identity Statuses by J. Marcia. *Psikhologiya i shkola (Psychology and School)*, 1, 39–50. (In Russ.).
- Karabanova, O.A. (2019). The role of the family and school in ensuring the psychological well-being of younger students. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie (Psychological science and education)*, 24 (5), 16–26. (In Russ.).
- Karabanova, O.A., Zakharova, E.I., Starostina, Y.A. (2020). Personal factors of building a professional career in the emerging adulthood. *Nacional'nyj psikhologicheskij zhurnal (National Psychological Journal)*, 4 (40), 113–124. (In Russ.).
- Kasperuniene, J., Zydziunaite, V. (2019). A Systematic Literature Review on Professional Identity Construction in Social Media. *SAGE Open*, 9 (1). <https://doi.org/10.1177/2158244019828847>

- Marcia, J.E. (1996). Development and validation of ego identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3 (5), 551–558.
- Marcia, J.E. (1980). Identity in adolescence. Handbook of adolescent psychology. In J. Adelson (Eds.), (pp. 159–187). New York: Wiley.
- Nadirashvili, Sh.A. (1976). Features of the regularities of the action of the installation at different levels of human mental activity. Problems of social psychology (pp. 237–249). Tbilisi. (In Russ.).
- Padun, M.A., Kotel'nikova, A.V. (2007). Methodology for the study of basic beliefs of the individual. Laboratory of Psychology and Psychotherapy of Post-Traumatic Stress. M.: IPRAN. (In Russ.).
- Petrovskij, A.V. (1987). Personal development and the problem of leading activity. *Voprosy psichologii (Questions of Psychology)*, 1, 15–26. (In Russ.).
- Petrovskij, V.A. (2020). Activity, activity, individuality: between yesterday and tomorrow (methodological notes). *Mir psichologii (World of psychology)*, 2 (102), 20–31. (In Russ.).
- Pryazhnikov, N.S. (2019). Career guidance. M: Yurajt. (In Russ.).
- Shibutani, T. (1999). Social Psychology. Rostov-on-Don: Feniks. (In Russ.).
- Shvartz, Sh., Butenko, T.P., Sedova, D.S. (2012). A Refined Theory of Basic Individual Values: Application in Russia. *Psikhologiya. Zhurnal Vyshey shkoly ekonomiki (Psychology. Journal of Higher School of Economics)*, 2, 24–43. (In Russ.).
- Waterman, S. (1999). Identity, the Identity Statuses, and Identity Status. Development: A Contemporary Statement. *Developmental Review*, 19, 591–621.
- Zimmermann, G., Biermann, E., Mantzouranis, G., Genoud, P.A., Crocetti, E. (2012). Brief Report: The Identity Style Inventory (ISI-3) and the Utrecht-Management of Identity Commitments Scale (U-MICS): Factor structure, reliability, and convergent validity in French-speaking college students. *Journal of Adolescence*, 35, 461–465. doi: 10.1016/j.adolescence.2010.11.013

Статья получена 08.10.2022;
принята 21.11.2022;
отредактирована 27.11.2022.

Received 08.10.2022;
accepted 21.11.2022;
revised 27.11.2022.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT AUTHORS



Карабанова Ольга Александровна — доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой возрастной психологии факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, okarabanova@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2637-4353>

Olga A. Karabanova — Doctor in Psychology, Professor, Head of the Department of Developmental Psychology, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, okarabanova@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2637-4353>



Молчанов Сергей Владимирович — кандидат психологических наук, доцент кафедры возрастной психологии факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, s-molch2001@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5147-3551>

Sergey V. Molchanov — PhD in Psychology, Associate Professor, the Department of Developmental Psychology, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, s-molch2001@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5147-3551>

Осмысленность жизни и профессиональный опыт как предикторы профессионального самоопределения будущих педагогов

Е.Г. Белякова*¹, С.А. Быков²

^{1, 2} Тюменский государственный университет, Тюмень, Россия

¹ b-evgenia@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0003-3867-9912>

² hr72-2011@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4529-5204>

* Автор, ответственный за переписку: b-evgenia@yandex.ru

Актуальность. Выявление предикторов профессионального самоопределения будущих педагогов представляется значимым для прогнозирования результативности данного процесса в условиях современного многоуровневого высшего образования. В свою очередь знание состава предикторов профессионального самоопределения является актуальным для организации сопровождения и поддержки профессионально-личностного развития студентов педагогической магистратуры.

Цель. Выявление характера связи между показателями осмысленности жизни и сформированности профессиональной идентичности у будущих педагогов в зависимости от их педагогического опыта.

Выборка. В пилотном исследовании приняли участие 73 студента педагогической магистратуры Тюменского государственного университета, имеющие разный опыт предшествующего профильного обучения и педагогической деятельности.

Методы. Для исследования были использованы «Опросник профессиональной идентичности» А.А. Озеринной, модифицированный опросник «Профессиональная идентичность» У.С. Родыгиной, «Тест смысловых ориентаций (СЖО)» Д.А. Леонтьева. Для сбора дополнительных сведений о респондентах предлагалась анкета, включающая вопросы о наличии педагогического образования, опыте работы в профессии.

Результаты. Выявлены положительные корреляции между показателями СЖО, сформированностью и зрелостью профессиональной идентичности, характеристиками профессиональных планов, принятия профессии, профессиональной позиции, положительными эмоциями и активным отношением к профессии, а также отрицательные корреляции с негативными эмоциями, связанными с неудовлетворением потребностей человека в педагогической профессии и пассивным отношением к профессии. Построены регрессионные модели для сформированности и зрелости профессиональной идентичности. Установлено, что сформированность профессиональной идентичности определяется наличием осознанных стремлений и не пассивным отношением к выбранному полю деятельности, а зрелость профессиональной идентичности детерминируется возможностями управления собственной жизнью. Показано, что уровень и структура профессиональной идентичности зависят от педагогического опыта. Высокие показатели сформированности профессиональной идентичности, определенность профессиональных планов, внутренний образ профессии, четкость и осознанность образа профессионала и активность профессиональной позиции выявлены в группе будущих педагогов, имевших профессиональный опыт.

Выводы. Исследование указывает на существование связей между показателями осмысленности жизни, профессиональным опытом и степенью сформированности профессиональной идентичности будущих педагогов.

Практическое применение результатов. Результаты исследования могут быть использованы при организации сопровождения профессионального самоопределения будущих педагогов в процессе вузовской подготовки.

Ключевые слова: профессиональное самоопределение, профессиональная идентичность, личностные предикторы профессионального самоопределения, осмысленность жизни, профессиональный опыт, будущие педагоги.

Для цитирования: Белякова Е.Г., Быков С.А. Осмысленность жизни и профессиональный опыт как предикторы профессионального самоопределения будущих педагогов // Национальный психологический журнал. 2022. № 4 (48). С. 29–41. doi: 10.11621/npj.2022.0404

Meaningfulness of life and professional experience as predictors of professional self-determination of future teachers

Evgenia G. Belyakova*¹, Sergej A. Bykov²

^{1,2} Tyumen State University, Tyumen, Russia

¹ b-evgenia@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0003-3867-9912>

² hr72-2011@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4529-5204>

* Corresponding author: b-evgenia@yandex.ru

Background. In the context of modern multi-level higher education, identifying predictors for professional self-determination of future teachers seems to be significant to provide effectiveness of this process. The knowledge of the composition of predictors to professional self-determination is relevant while organizing educational support as well as professional and personal development of students of Masters' Programs in Education.

Objective. The study aims to identify the nature of the relationship between the indicators of meaningfulness of life and the development of professional identity among future teachers, depending on their teaching experience.

Sample. 73 students of Masters Program in Education at the Tyumen State University took part in the pilot study. The participants differed in their experience of previous education and teaching practice.

Methods. An empirical study was carried out with the "Questionnaire of professional identity" by A.A. Ozerina, the modified questionnaire "Professional Identity" by U.S. Rodygina, "The Test of Meaningful Life Orientations (MLO)" by D.A. Leontiev. To collect additional information about the respondents, a questionnaire including questions on the availability of professional education as well as work experience in the profession was proposed.

Results. Positive correlations were found between the MLO indicators and the formation of professional identity, characteristics of professional plans, acceptance of the profession, professional position, positive emotions and an active attitude towards the profession. Negative correlations of the MLO indicators with negative emotions associated with the dissatisfaction of human needs in the teaching profession and with the passive attitude to the profession. Regression models are built for the formation and maturation of professional identity. It has been established that the formation of professional identity is determined by the presence of conscious aspirations and a non-passive attitude towards the chosen field of activity. While the maturity of professional identity is determined by the ability to manage one's own life. It is shown that the level and structure of professional identity depend on the teaching experience. Higher indicators on the scales of professional identity, the certainty of professional plans, the internal image of the profession, the clarity and awareness of the image of a professional and the activity of a professional position were revealed in the group of future teachers who had professional experience.

Conclusion. The study indicates the links between indicators of life meaningfulness, professional experience and the degree of professional identity formation in future teachers.

Practical application of the results. The results of the study can be used in organizing the support of professional self-determination for future teachers in the process of university training.

Keywords: professional self-determination, professional identity, personal predictors of professional self-determination, meaning of life, professional experience, future teachers.

For citation: Belyakova, E.G., Bykov, S.A. (2022). Meaningfulness of life and professional experience as predictors of professional self-determination of future teachers. *Natsional'nyy psikhologicheskii zhurnal (National psychological journal)*, 4 (48), 29–41. doi: 10.11621/npj.2022.0404

Введение

В современном многоуровневом высшем образовании, воспроизводящем специфику социокультурной ситуации «сложности, неопределенности и разнообразия» (Асмолов, 2015, с. 5) через создание насыщенной, гибкой и вариативной образовательной среды и организацию обучения на основе индивидуальных образовательных траекторий, особое значение приобретают субъектные качества личности обучающихся, смыслолепозагание, проектирование профессионального будущего, ответственные выборы, рефлексивное осмысление достигнутых результатов (Блинов, Есенина, Родичев, Сергеев, 2020). В связи с этим изучение личностных предикторов, опосредующих профессиональное самоопределение, представляется актуальной задачей, а найденные решения могут позволить прогнозировать профессионально-личностное развитие будущих педагогов и выстраивать целенаправленное сопровождение и поддержку данного процесса.

К настоящему времени во многих публикациях предложены варианты предикторов профессионального развития и самоопределения, в том числе применительно к условиям индивидуализации образования (Валитова, Стародубцев, 2014; Семенов, 2015; Зеер, Заводчиков, Зиннатова, Лебедева, 2017; Чеснокова, Чурбанова, Молчанов, 2019). Также весьма обсуждаемой является проблема прогнозирования самоопределения будущих педагогов (Мешкова, 2016; Ерохина, 2018; Лебедева, Заводчиков, 2018; Заводчиков, Манякова, 2018; Бондарчук, Быкова, 2019; Волошина, Мешкова, 2019; Белякова, Захарова, 2020; Карабанова, Захарова, Старостина, 2020; Крежевских, 2020; Веретенникова, 2022). Тем не менее, разнородность выделяемых предикторов указывает на необходимость их осмысления и систематизации в рамках общего подхода.

Ряд отечественных исследований предикторов профессионального развития строится в русле концепции Д.А. Леонтьева о личностном потенциале (Леонтьев, 2016; Иванова и др., 2018).

В качестве предикторов рассматривается жизнеспособность личности (Сыманюк, Печеркина, 2016), выделяются типы стратегий профессионального развития (традиционная и «жизнеосуществление») (Петрова, Козлова, 2018). В данной традиции выявлена связь между показателями самоактуализации и составляющими личностного потенциала у будущих педагогов, в том числе с прогнозированием, самоконтролем и коррекцией, осмысленностью жизни (Шерешкова и др., 2019). Установлено, что осмысленность жизни выступает фактором психологического благополучия студентов (Самохвалова, Шипова, Тихомирова, Вишневецкая, 2022). В зарубежных исследованиях получены данные о том, что психологическое благополучие и резильентность выступают предикторами «удовольствия от преподавания» (Ergün, Dewaele, 2021, с. 1), а удовлетворенность работой является предиктором будущей самооффективности учителя (Burić, Kim, 2021).

Положения концепции личностного потенциала продуктивны для выдвижения гипотезы о возможных ценностно-смысловых предикторах профессионального самоопределения будущих педагогов. Вхождение в педагогическую профессию осуществляется через ориентацию в педагогических ценностях и их принятие, становление образа «Я — педагог», выстраивание персональной перспективы развития в профессии, накопление позитивного опыта самооффективности в решении педагогических задач и его рефлексивное осмысление. Следует отметить, что в исследованиях профессиональной идентичности педагога подчеркивается значимость осмысленности как необходимой составляющей профессионального развития. Формирование профессиональной идентичности педагога происходит через процесс самопонимания, рефлексии профессиональной и личностной самооценки, мотивации педагогической деятельности, восприятия задач и определения перспектив развития (Kelchtermans, 2009), собственного педагогического опыта (Colliander, 2018; Hendriwanto, 2021; Chavez Rojas, Faure Ninoles, Barril Madrid, 2021). В феноменолого-герменевтической традиции установлена продуктивность нарративных практик самоосмысления для поддержки педагогов в их профессиональном развитии (Beauchamp, Thomas, 2009; Altan, Lane, 2018; Amott, 2018; Rodrigues, Mogarro, 2019; Muchnik-Rozanov, Tsybulsky, 2021).

В нашем исследовании мы придерживаемся следующей позиции: профессиональное самоопределение осуществляется через создание персонального проекта профессионального развития, переходящее в его деятельностную реализацию, когда осмысление опыта выступает не только элементом практической деятельности, но и является вкладом в становление профессиональной идентичности.

Характер педагогического труда предъявляет высокие требования к осмысленной постановке педагогических задач и поиску способов их решения, а вхождение в педагогическую профессию требует рефлексивного отношения к профессионально-личностному развитию. Следовательно, можно предположить особую роль осмысленности в широком жизненном контексте как составляющей личностного потенциала для развития педагогической идентичности в качестве результата самоопределения в профессиональном контексте.

Одновременно развитие профессиональной идентичности связано с непрерывным процессом поиска будущими педагогами способов практической самореализации, приобретением профессионального опыта. Аутентичный опыт выступает важным фактором актуализации переживания идентичности в педагогической профессии, при условии, что он будет осмыслен и интегрирован в целостное самовосприятие себя как профессионала, целенаправленно выстраивающего свой профессиональный путь. Соответственно, это позволяет предположить, что наличие профессионального опыта также выступает предиктором профессионального самоопределения будущих педагогов.

Цель и гипотезы исследования

Цель — выявление характера связи между показателями осмысленности жизни и сформированности профессиональной идентичности у будущих педагогов в зависимости от их педагогического опыта.

Гипотезы исследования:

1. Осмысленность жизни является предиктором профессионального самоопределения будущих педагогов.
2. Профессиональный опыт (наличие профильной подготовки и опыт педагогической деятельности) является предиктором профессионального самоопределения будущих педагогов.

Выборка

В пилотном исследовании приняли участие студенты очной и заочной форм обучения магистерской программы «Педагогическое образование» Тюменского государственного университета. Возраст респондентов — 21–40 лет. Общее количество респондентов — 73. Выборка формировалась на основе метода добровольца (стихийная выборка).

Методы и методики

Для диагностики профессиональной идентичности использовались «Опросник профессиональной идентичности» (Озерина, 2011) и модифицированный опросник «Профессиональная идентичность» для будущих педагогов (Родыгина, 2007). Показатели осмысленности жизни определялись с помощью «Теста смысловых ориентаций (СЖО)» Д.А. Леонтьева. Сбор дополнительных сведений о респондентах выполнен с помощью авторской анкеты, включающей вопросы о наличии педагогического образования, опыте работы в профессии.

Обработка данных проводилась в три этапа. На первом этапе была проанализирована выраженность отдельных типов профессиональной идентификации и показателей осмысленности жизни по всей выборке, на втором — выявлены связи характеристик профессиональной идентификации с показателями осмысленности жизни и построены регрессионные модели для изучения сформированности и зрелости профессиональной идентификации. Третий этап обработки позволил соотнести особенности профессиональной идентификации с педагогическим опытом респондентов.

Для обработки данных применялись качественные и количественные методы. С помощью статистического пакета SPSS'26 проводился кластерный, корреляционный и регрессионный анализ, а также использовались таблицы сопряженности и непараметрические методы сравнения двух и более групп.

Результаты исследования

Выраженность статусов профессиональной идентичности у будущих педагогов

У будущих педагогов, обучающихся в педагогической магистратуре, были выявлены четыре статуса профессиональной идентичности по методике «Опросник профессиональной идентичности А.А. Озериной (Озерина, 2011): «диффузный», «мораторий», «предрешенный» и «достигнутый». Более половины респондентов (54,79%) имеют достигнутый статус профессиональной идентичности, свидетельствующий о внутренней определенности в избранном направлении профессионального развития. В меньшей степени выраженности оказались «мораторий», связанный с кризисом профессиональной идентичности (16,44%), «диффузный статус» (16,44%), «предрешенный статус» (12,33%), отражающие состояние поиска себя в профессии, недостаточную определенность профессиональных планов и навязанный извне выбор сферы будущей профессиональной деятельности.

По методике У.С. Родыгиной выявлены четыре типа профессиональной идентичности из возможных девяти. Наиболее благоприятный тип характеризуется сочетанием активной позиции в освоении педагогической деятельности с положительным эмоциональным восприятием возможностей удовлетворения собственных потребностей (физиологических, материальных, психологических, социальных), представлен только у 9,59% респондентов. У 21,92% опрошенных профессиональная идентичность характеризуется высокой активностью в освоении педагогической деятельности, целенаправленностью профессионального развития на фоне отсутствия устойчивого позитивного переживания принадлежности к педагогической профессии. У 65,75% респондентов выявлен промежуточный тип профессиональной идентичности, для которого характерны сочетание средневыраженной активной позиции с нейтральными эмоциями в отношении педагогической профессии. У 2,74% опрошенных средневыраженная активная позиция сочетается с отрицательными эмоциями к педагогической профессии (полагают, что эта профессия не приводит к удовлетворению их жизненных запросов). В целом такие данные соответствуют тем, которые получены при адаптации методики (Родыгина, 2007). В настоящем исследовании для дальнейшего анализа использовались данные по отдельным шкалам.

Выраженность показателей осмысленности жизни у будущих педагогов и их соотношение со статусами профессиональной идентичности

У большей части респондентов выявился средний уровень общей осмысленности жизни и показателей по отдельным субшкалам. Представленность низкого и высокого уровней примерно одинакова. С помощью кластерного анализа вся выборка была разделена на

три группы, в зависимости от уровня осмысленности жизни. Первый кластер характеризовался низкими значениями по всем показателям СЖО, второй кластер объединял средний уровень для всех показателей, а третий кластер отличался наиболее высокими показателями по всем шкалам (табл. 1).

Таблица 1. Распределение по кластерам в зависимости от выраженности показателей осмысленности жизни у будущих педагогов (по методике «СЖО» Д.А. Леонтьева)

Кластеры	Конечные центры кластеров					
	цели жизни	процесс жизни	результат жизни	локус контроля — Я	локус контроля — жизнь	Общий показатель осмысленности жизни
1: низкий уровень (n = 19)	22,32	20,68	18,79	15,95	22,74	76,63
2: средний уровень (n = 33)	30,85	30,06	24,79	21,12	28,76	99,33
3: высокий уровень (n = 21)	36,38	35,90	29,90	24,81	35,43	118,95
среднее значение	30,22	29,30	24,70	20,84	29,11	99,07
дисперсия	41,296	47,130	26,769	15,556	38,904	311,509

Table 1. Distribution by clusters depending on the intensity of indicators for meaningfulness of life in future teachers (according to MLO by D.A. Leontiev)

Clusters	Final centres of clusters					Overall Life Meaningfulness Index
	life goals	life process	result of life	locus of control — I	locus of control — life	
1: low level (n = 19)	22.32	20.68	18.79	15.95	22.74	76.63
2: middle level (n = 33)	30.85	30.06	24.79	21.12	28.76	99.33
3: high level (n = 21)	36.38	35.90	29.90	24.81	35.43	118.95
means	30.22	29.30	24.70	20.84	29.11	99.07
dispersion	41.296	47.130	26.769	15.556	38.904	311.509

С помощью таблиц сопряженности мы соотнесли кластеры, выделенные на основе показателей СЖО, и четыре статуса профессиональной идентичности,

выявленные у респондентов с помощью методики А.А. Озеринной. Полученный коэффициент сопряженности (0,470) имел высокий уровень значимости ($p < 0,01$). Среди респондентов первого кластера с низкими показателями по СЖО были представлены все статусы профессиональной идентичности, но наибольшую встречаемость имел диффузный статус. У респондентов, входящих во второй кластер, также фиксировались все типы профессиональной идентичности, но наибольшую представленность имел «достигнутый статус». В третьем кластере с самыми высокими показателями по СЖО респонденты имели либо «достигнутый» статус профессиональной идентичности, либо для них был характерен статус «мораторий», свидетельствующий о переосмыслении взглядов на профессию и собственной роли в ней.

Связь показателей осмысленности жизни и сформированности профессиональной идентичности у будущих педагогов

На этом этапе мы соотнесли разные характеристики профессиональной идентичности с показателями осмысленности жизни. Главное внимание было сосредоточено на двух центральных показателях опросника А.А. Озеринной — сформированность и зрелость профессиональной идентичности.

В результате проведенного корреляционного анализа по Опроснику профессиональной идентичности А.А. Озеринной были выявлены значимые связи между общим индексом осмысленности жизни (ОЖ), сформированностью ($r = 0,425$, $p < 0,01$) и зрелостью ($r = 0,391$, $p < 0,01$) профессиональной идентичности у будущих педагогов. Также ОЖ оказался значимо связан с такими показателями как определенность профессиональных планов ($r = 0,414$, $p < 0,01$), их самостоятельность ($r = 0,435$, $p < 0,01$), эмоциональность ($r = 0,497$, $p < 0,01$) и рациональность ($r = 0,423$, $p < 0,01$) принятие профессии, активность ($r = 0,315$, $p < 0,01$) и автономность ($r = 0,317$, $p < 0,01$) профессиональной позиции. Были найдены значимые положительные корреляции между ОЖ и показателями опросника У.С. Родыгиной, положительными эмоциями ($r = 0,339$, $p < 0,01$) и активным отношением ($r = 0,328$, $p < 0,01$) к будущей профессии, и отрицательные корреляции между ОЖ и негативными эмоциями ($r = -0,532$, $p < 0,01$) и пассивным отношением ($r = 0,254$, $p < 0,05$) к будущей профессии. Стоит подчеркнуть, что не все показатели профессиональной идентичности имели значимые связи с осмысленностью жизни. В частности, с показателями методики СЖО не были связаны характеристики образа профессии и профессионала.

Также был установлен ряд взаимосвязей между отдельными показателями СЖО и параметрами профессиональной идентичности. В частности, шкала «Жизненные цели» значимо связана с показателями сформированности профессиональной идентичности ($r = 0,516$, $p < 0,01$), определенности учебно-профессиональных планов ($r = 0,519$, $p < 0,01$), эмоционального принятия будущей профессии ($r = 0,576$,

$p < 0,01$), «отрицательными эмоциями, связанными с неудовлетворением потребностей человека в данной профессии» ($r = -0,597, p < 0,01$). Похожие данные были получены и для других показателей осмысленности жизни у будущих педагогов.

Кроме того, определены корреляционные связи между показателями параметров профессиональной идентичности по методикам А.А. Озериной и У.С. Родыгиной. Было установлено, что сформированность профессиональной идентичности положительно связана с позитивным эмоциональным переживанием принадлежности к профессии, активным отношением к ней и, напротив, имеет негативные связи с отрицательными эмоциями и пассивным отношением к профессии. При этом зрелость профессиональной идентичности имела лишь негативные отношения с отрицательными эмоциями и пассивным отношением к профессии.

Для сформированности и зрелости¹ профессиональной идентичности построены регрессионные уравнения, которые позволяют в дальнейшем прогнозировать эти характеристики. Проверка разных регрессионных моделей позволила остановить свой выбор на тех, которые обладают наибольшей предсказательной силой (хотя и не очень большой, поскольку в обоих случаях модели объясняли лишь 30% разброса данных). Для сформированности профессиональной идентичности (СПИ) была выбрана модель ($R = 0,549, R^2 = 0,301$), описываемая следующим уравнением:

СфПИ = $13,83 + 0,456$ [Цели в жизни] — $0,196$ [Пассивное отношение к профессии].

В качестве предикторов сформированности профессиональной идентичности в данном случае выступают такие показатели осмысленности жизни как наличие жизненных целей, призвания, намерений и определяется активное отношение к профессии (по опроснику У.С. Родыгиной).

Таким образом, сформированность профессиональной идентичности определяется наличием осознанных стремлений и не пассивным отношением к выбранному полю деятельности.

Для зрелости профессиональной идентичности наиболее весомой оказалась модель ($R = 0,547, R^2 = 0,300$), включающая в качестве предикторов такой показатель как «локус контроля — жизнь» или «управляемость жизнью» и также с отрицательным знаком пассивное отношение к профессии.

ЗрПИ = $18,35 + 0,358$ [Локус контроля — жизнь] — $0,317$ [Пассивное отношение к профессии].

В данном случае можно видеть, что зрелость профессиональной идентичности детерминирована возможностями управления собственной жизнью. Любопытно, что пассивное отношение к профессии является тем полюсом, от которого отталкивается профессиональная идентичность. С некоторым допущением можно сказать, что пассивная позиция несовместима с выраженной профессиональной идентичностью.

¹ Для других показателей таких моделей построить не удалось.

Выраженность статусов профессиональной идентичности в зависимости от профессионального опыта будущих педагогов

Также был выполнен анализ распределения по статусам профессиональной идентичности, выявленных по методике А.А. Озериной, в зависимости от профильной подготовки (наличие базового педагогического образования, в том числе педагогических курсов; прохождение курсов педагогической направленности при отсутствии базового педагогического образования; отсутствие профильной подготовки) и наличия/отсутствия опыта педагогической деятельности.

У будущих педагогов, «имеющих базовое педагогическое образование, в том числе прошедших курсы педагогической направленности» (65,75% в общей выборке), наиболее выраженным является достигнутый статус профессиональной идентичности (56,25%). Заметно меньше представлены предпрешенный статус (16,67%), мораторий (14,58%) и диффузный статус (12,5%).

В группе студентов «без базового педагогического образования, но прошедших курсы педагогической направленности» (12,33% в общей выборке), выявлена наиболее высокая в сравнении с другими группами выраженность достигнутого статуса (88,89%), а также сравнительно незначительно представлен «мораторий» (11,11%).

В группе студентов «не имеющих педагогической подготовки» (11,68% в общей выборке) наиболее выражены полярные статусы профессиональной идентичности — диффузный (37,5%) и достигнутый (31,25%), третьим по представленности является мораторий (25%), и менее других определяется предпрешенный статус (6,25%).

В группе учащихся вуза «имеющих опыт педагогической деятельности» (64,38% в общей выборке) наиболее выраженным является достигнутый статус профессиональной идентичности (60,67%), и в значительно меньшей степени выявляются мораторий (19,57%), диффузный статус (10,87%) и предпрешенный статус (8,7%).

В группе студентов «не имеющих опыта педагогической деятельности» (35,62% в общей выборке) наиболее выражен достигнутый статус профессиональной идентичности (44,44%), в меньшей степени представлены диффузный статус (25,93%), предпрешенный статус (18,52%) и мораторий (11,11%).

Анализ выраженности показателей сформированности профессиональной идентичности по отдельным шкалам в зависимости от первоначальной профильной подготовки будущих педагогов позволил установить ряд важных тенденций. Значимые различия между группами с разным опытом обучения по педагогическим специальностям представлены в табл. 2. Группы различаются по сформированности и зрелости профессиональной идентичности, а также по глубине образа профессии и автономности профессиональной позиции, полученных по методике А.А. Озериной. Интересно, что показатели профес-

Таблица 2. Сводные показатели сформированности компонентов профессиональной идентичности будущих педагогов (по методике А.А. Озеринной) в зависимости от первоначальной профильной подготовки*

Шкалы и субшкалы		Показатели профессиональной идентичности в группах педагогов с разным опытом обучения педагогическим специальностям				Показатели значимости различий	
		Общее (n = 73)	с базовым педагогическим образованием (n = 48)	с курсами педагогической направленности (n = 9)	без педагогической подготовки (n = 16)	Н-статистика Крускала — Уоллиса	Уровень значимости
Сформированность / несформированность ПИ		20,75	21,12	23,55	18,06	8,78	P < 0,01
Зрелость / незрелость ПИ		20,52	21,04	21,89	18,19	7,25	P < 0,05
Образ профессии	внутренний / поверхностный	3,15	3,20	3,67	2,69	6,82	P < 0,05
	целостный / фрагментарный	2,90	2,96	3,11	2,62	1,75	нет
Профессиональная позиция	активная / пассивная	2,92	3,00	3,33	2,44	4,43	нет
	автономная / зависимая	3,03	3,12	3,44	2,50	5,91	P < 0,05

*Представлены только обобщающие показатели и те шкалы, в показателях которых были обнаружены различия между группами.

Table 2. Summary indicators of the professional identity components in future teachers (according to the method of A.A. Ozerina) depending on the initial profile training*

Scales and subscales		Indicators of professional identity in groups of teachers with different experience in studying pedagogical specialties				Difference significance indicators	
		General (n = 73)	basic education in pedagogics (n = 48)	educational courses in pedagogics (n = 9)	no training in pedagogics (n = 16)	Kruskal — Wallis H-Statistics	Significance level
Formed / unformed PI		20.75	21.12	23.55	18.06	8.78	P < 0.01
Mature / immature PI		20.52	21.04	21.89	18.19	7.25	P < 0.05
The image of the profession	internal / surface	3.15	3.20	3.67	2.69	6.82	P < 0.05
	holistic / fragmentary	2.90	2.96	3.11	2.62	1.75	not found
Professional position	active / passive	2.92	3.00	3.33	2.44	4.43	not found
	autonomous / dependent	3.03	3.12	3.44	2.50	5.91	P < 0.05

*Only generalized indicators and the scales indicating differences between groups are presented

сиональной идентичности несколько выше в группе «не имеющих базового педагогического образования, но прошедших курсы педагогической направленности», но главное заключается в том, что магистранты, не обладающие педагогическим опытом, не имеют и сформированной педагогической идентичности. Значимых различий по показателям методики У.С. Родыгиной установлено не было.

Было проведено сравнение показателей профессиональной самоидентификации в зависимости от опыта педагогической деятельности (табл. 3). Характерно, что все показатели профессиональной самоидентификации выше в группе, имевшей професси-

ональный опыт. Значимыми эти различия были для показателей сформированности ПИ, определенности профессиональных планов, внутреннего образа профессии, четкости и осознанности образа профессионала и активности профессиональной позиции. Значимых различий по показателям методики У.С. Родыгиной установлено не было. В дальнейших исследованиях более продуктивным представляется использование психодиагностического инструментария для оценки сформированности профессиональной идентичности педагогов, по своей методологии в большей степени согласующегося с реализуемым нами подходом.

Таблица 3. Сводные показатели сформированности компонентов профессиональной идентичности будущих педагогов (по методике А.А. Озеринной) в зависимости от наличия опыта профессиональной деятельности*

Шкалы и субшкалы		Средние показатели профессиональной идентичности в группах педагогов с наличием и отсутствием опыта профессиональной деятельности			Показатели значимости различий	
		Общее (n = 73)	с опытом педагогической деятельности (n = 47)	без опыта педагогической деятельности (n = 26)	U-статистика Манна — Уитни	Уровень значимости
Сформированность / несформированность ПИ		20,75	22,15	18,23	337,5	P < 0,01
Зрелость / незрелость ПИ		20,52	21,11	19,46	463,5	P < 0,1
Учебно-профессиональные планы	определенные / неопределенные	2,64	2,91	2,15	419,0	P < 0,05
	собственные / заимствованные	2,63	2,77	2,38	503,0	нет
Образ профессии	внутренний / поверхностный	3,15	3,36	2,77	418,5	P < 0,05
	целостный / фрагментарный	2,90	2,93	2,85	576,0	нет
Образ профессионала	четкий / размытый	3,15	3,43	2,65	395,0	P < 0,01
	осознанный / стереотипный	3,12	3,34	2,73	409,0	P < 0,05
Профессиональная позиция	активная / пассивная	2,91	3,21	2,38	352,0	P < 0,01
	автономная / зависимая	3,03	3,08	2,92	549,0	нет

*Представлены только обобщающие показатели и те шкалы, в показателях которых были обнаружены различия между группами

Table 3. Indicators of the professional identity components in future teachers (according to the method of A.A. Ozerina), depending on the availability of professional experience *

Scales and subscales		Average indicators of professional identity in groups of teachers with and without professional experience			Difference significance indicators	
		General (n = 73)	with teaching experience (n = 47)	no teaching experience (n = 26)	Mann-Whitney U-statistic	Significance level
Formed / unformed PI		20.75	22.15	18.23	337.5	P < 0.01
Mature / immature PI		20.52	21.11	19.46	463.5	P < 0.1
Educational and professional plans	definite / indefinite	2.64	2.91	2.15	419.0	P < 0.05
	own / borrowed	2.63	2.77	2.38	503.0	not found
The image of the profession	internal / surface	3.15	3.36	2.77	418.5	P < 0.05
	holistic / fragmentary	2.90	2.93	2.85	576.0	not found
Image of a professional	clear / blurry	3.15	3.43	2.65	395.0	P < 0.01
	conscious / stereotyped	3.12	3.34	2.73	409.0	P < 0.05
Professional position	active / passive	2.91	3.21	2.38	352.0	P < 0.01
	autonomous / dependent	3.03	3.08	2.92	549.0	not found

* Only generalizing indicators and those scales in the indicators of which differences between groups were found are presented.

Обсуждение результатов

Результаты пилотного исследования указывают на правомерность предположения существования связи между показателями осмысленности жизни, статусами и компонентами профессиональной идентичности будущих педагогов в зависимости от их профессионального опыта.

Отметим, что у будущих педагогов на этапе обучения в магистратуре выявляются разные статусы профессиональной идентичности. Согласно полученным данным, показатели сформированности идентичности, характеризующие целенаправленность и осмысленность выбора профессионального пути («достигнутый статус идентичности»), характерны для более чем половины будущих педагогов. Одновременно достаточно явно выражены и различные варианты «промежуточных» типов педагогической идентичности, что отражает продолжающийся поиск себя в профессии. Для этих студентов обучение в педагогической магистратуре либо совпало с кризисом профессионального самоопределения, либо они не имеют внутренней мотивации и профессиональных планов, связанных с избранным направлением подготовки.

При этом для респондентов с самыми высокими показателями по СЖО характерны статусы профессиональной идентичности, отражающие либо их определенность в выборе педагогической профессии, либо активное переосмысление собственного профессионального пути. К фактам, свидетельствующим о подтверждении выдвинутых гипотез, относятся: выявленная связь общей осмысленности жизни с характером эмоционального отношения к профессии педагога; связь осмысленности жизненных целей со статусами профессиональной идентичности в целом, отражающими определенность с выбором профессии, и таких ее компонентов, как определенность учебно-профессиональных планов, эмоциональное принятие будущей профессии; связь высокой выраженности ряда показателей профессиональной идентичности с наличием профессионального опыта у будущих педагогов (предыдущей профильной подготовки и опыта педагогической деятельности).

Объяснение полученных данных может быть связано, на наш взгляд, с тем, что стартовые условия профессионального самоопределения будущих педагогов на этапе обучения в педагогической магистратуре неодинаковы. Магистранты представляют собой весьма неоднородную группу (возрастной состав, мотивация выбора педагогического направления подготовки, жизненный и профессиональный опыт, базовое образование и др.). Многие из них при поступлении в магистратуру принимают достаточно серьезное решение о смене направления подготовки, что по сути означает необходимость поиска новой профессиональной идентичности. Соответственно у будущих педагогов будут весьма различаться образовательные запросы и актуальные задачи профессионально-личностного развития.

Другим стартовым условием профессионального самоопределения, безусловно, выступает профессиональный опыт (применительно к вузовскому этапу подготовки будущих педагогов — это предшествующее профильное обучение и опыт педагогической деятельности). Результаты исследования показали продуктивность развития профессиональной идентичности у большей части магистрантов в случае, если они уже имеют профильную подготовку (бакалавриат, курсы педагогической направленности). Однако статусы педагогической идентичности, указывающие на самоопределение в профессии, выявлены и у магистрантов, сменивших предыдущее направление подготовки на педагогическое. Особый интерес вызывает немногочисленно представленная в данном исследовании группа будущих педагогов, которые не имеют профильной подготовки, но ранее проходили курсы педагогической направленности, фактически у каждого из них выявлен «достигнутый статус» профессиональной идентичности. Можно предположить, что именно эта группа студентов в наибольшей степени мотивирована к освоению педагогической деятельности, включена в профессиональное развитие, возможно ими пройдены курсы по собственной инициативе. Полученные данные позволяют предположить влияние другого, более общего фактора развития профессиональной идентичности, связанного с осмысленным целеполаганием и активностью при проектировании профессионального пути.

Как показали результаты исследования, общая осмысленность жизни, коррелирующая с высокими показателями компонентов профессиональной идентичности, и наличие профессионального опыта могут рассматриваться как предикторы профессионального самоопределения будущих педагогов, что в свою очередь позволяет осуществлять прогнозы о степени благоприятности процесса самоидентификации в профессии у будущих педагогов в условиях многоуровневого образования.

Выводы

Полученные результаты позволяют сделать выводы о продуктивности концепции личностного потенциала, с помощью которой удалось выявить предикторы профессионального самоопределения будущих педагогов, что позволило выдвинуть предположение об особой роли осмысленности жизни как одной из составляющих личностного потенциала для развития профессиональной идентичности. В то же время ограничения настоящего исследования связаны с выборкой, на которой оно выполнялось, в связи с чем оно может считаться пилотным. Учитывая значительные отличия в численности выборки по различным основаниям, результаты анализа могут служить основой для выдвижения соответствующих гипотез и их проверки на более многочисленных и соотносимых по численности выборках в дальнейших исследованиях. Ограничения настоящего пилотного исследования

связаны со сравнительно небольшим объемом выборки и ее внутренней неоднородностью. В будущих исследованиях предполагается продолжить проверку выдвинутых гипотез на большем количестве испытуемых. В дальнейшем предполагается включить в исследование будущих педагогов, обучающихся не только в магистратуре, но и в бакалавриате.

В настоящем исследовании был учтен один из возможных социокультурных предикторов развития профессиональной идентичности, а именно — профессиональный опыт. Новые исследовательские задачи в перспективе будут включать более детальный анализ социокультурных предикторов профессионального самоопределения будущих педагогов (различные виды профессионального и субъектного опыта, факторы влияния среды, социальных институций, образовательного процесса). Важным представляется сравнение особенностей профессионального самоопределения студентов новых образовательных про-

грамм и уже традиционного педагогического бакалавриата и магистратуры в условиях современного социокультурного контекста.

Результаты исследования представляют интерес в контексте индивидуализации подготовки будущих педагогов в многоуровневом высшем образовании, поскольку актуализируют вопрос о внутренней готовности студентов к осмысленному выбору возможностей профессионального развития, соотносённому с их жизненными и профессиональными планами, в образовательной среде вуза. В связи с этим выявление личностных предикторов профессионального самоопределения позволит в более полной мере задействовать потенциал и ресурсы студентов в процессе профессионального самоопределения, организовать сопровождение и поддержку данного процесса через развитие соответствующих способностей будущих педагогов и обеспечение условий для приобретения профессионального опыта.

Литература

- Асмолов А.Г. Психология современности: вызовы неопределенности, сложности и разнообразия // Психологические исследования. 2015. Т. 8, № 40. [Электронный ресурс] // <https://psystudy.ru/index.php/num/article/view/550> (дата обращения: 01.07.2022).
- Белякова Е.Г., Захарова И.Г. Профессиональное самоопределение и профессиональная идентичность студентов-педагогов в условиях индивидуализации образования // Образование и наука. 2020. Т. 22, № 1. С. 84–112.
- Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Родичев Н.Ф., Сергеев И.С. Педагогическое сопровождение профессионального самоопределения и его возможные модели в условиях неопределенности социума и рынков труда // Профессиональное образование и рынок труда. 2020. № 3. С. 72–85.
- Бондарчук Н.В., Быкова Е.А. Профессиональная Я-концепция социального педагога системы образования // Организационная психология. 2019. Т. 9, № 4. С. 30–51.
- Валитова Е.Ю., Стародубцев В.А. Профессиональное самоопределение студентов вуза в контексте индивидуализации и персонализации образования // Сибирский педагогический журнал. 2014. № 6. С. 68–73.
- Веретенникова В.Б. Соотношение профессиональной идентичности и направленности личности студентов — будущих педагогов // Концепт. 2022. № 4. С. 95–110.
- Волошина Р.А., Мешкова И.В. Автономность личности как фактор профессионального самоопределения студентов педагогического вуза. В сборнике Транспрофессионализм как предиктор социально-профессиональной мобильности молодежи / Под ред. Э.Ф. Зеера, В.С. Третьяковой. Екатеринбург: Российский государственный профессионально-педагогический университет, 2019.
- Ерохина Т.Г. Личностная готовность будущего педагога к инновационной деятельности как предиктор успешного профессионального самоопределения // Профессиональное образование. Столица. 2018. № 12. С. 28–30.
- Заводчиков Д.П., Манякова П.О. Взаимосвязь саморегуляции и личной профессиональной перспективы студентов // Образование и наука. 2018. Т. 20, № 1. С. 116–135.
- Зеер Э.Ф., Заводчиков Д.П., Зиннатова М.В., Лебедева Е.В. Индивидуальная образовательная траектория как установка субъекта в системе непрерывного образования // Научный диалог. 2017. № 1. С. 266–279.
- Иванова Т.Ю., Леонтьев Д.А., Осин Е.Н., Рассказова Е.И., Кошелева Н.В. Современные проблемы изучения личностных ресурсов в профессиональной деятельности // Организационная психология. 2018. Т. 8, № 1. С. 85–121.
- Карабанова О.А., Захарова Е.И., Старостина Ю.А. Личностные факторы построения профессиональной карьеры в период вхождения во взрослость // Национальный психологический журнал. 2020. № 4 (40). С. 113–124.
- Крежевских О.В. Проектирование профессиональной биографии как предиктор непрерывного профессионального самоопределения и обучения педагога // Перспективы науки и образования. 2020. № 6 (48). С. 430–445.
- Лебедева Е.В., Заводчиков Д.П. Профессиональная идентичность и транспектива профессионального развития будущих педагогов // Научный диалог. 2018. № 12. С. 452–464.
- Леонтьев Д.А. Саморегуляция, ресурсы и личностный потенциал // Сибирский психологический журнал. 2016. № 62. С. 18–37.
- Мешкова И.В. Особенности учебно-профессиональной мотивации студентов педагогического вуза с разным уровнем психологической готовности к проектированию индивидуальной образовательной траектории // Вестник Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета. 2016. № 6. С. 142–148.
- Озерина А.А. Разработка опросника диагностики профессиональной идентичности студентов // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Психолого-педагогические науки. 2011. № 2. С. 15–22.
- Петрова В.Н., Козлова Н.В. Профессиональное развитие в меняющемся мире: стратегия жизнеосуществления // Сибирский психологический журнал. 2018. № 70. С. 59–74.
- Родыгина У.С. Психологические особенности профессиональной идентичности студентов // Психологическая наука и образование. 2007. Т. 12, № 4. С. 39–51.

- Самохвалова А.Г., Шипова Н.С., Тихомирова Е.В., Вишневская О.Н. Структурно-функциональная модель психологического благополучия современных студентов // Российский психологический журнал. 2021. Т. 18, № 4. С. 47–63.
- Семенов Д.С. Психологические предикторы прогнозирования профессиональной деятельности // Фундаментальные исследования. 2015. № 2–19. С. 4333–4335.
- Сыманюк Э.Э., Печеркина А.А. Жизнеспособность как предиктор конструктивного профессионального развития. Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.
- Чеснокова О.Б., Чурбанова С.М., Молчанов С.В. Профессиональное самоопределение в юношеском возрасте как структурный компонент будущего профессионализма: социокогнитивные и креативные факторы // Культурно-историческая психология. 2019. Т. 15, № 4. С. 109–118.
- Шерешкова Е.А., Коновалова О.В., Едиханова Ю.М., Спицына О.А., Волгуснова Е.А. Самоактуализация в структуре личностного потенциала будущих педагогов // Перспективы науки и образования. 2019. № 4 (40). С. 274–293.
- Altan, S., Lane, J.F. (2018). Teachers' narratives: A source for exploring the influences of teachers' significant life experiences on their dispositions and teaching practices. *Teaching and Teacher Education*, 74, 238–248. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.05.012>
- Amott, P. (2018). Identification—a process of self-knowing realised within narrative practices for teacher educators during times of transition. *Professional Development in Education*, 44 (4), 476–491. <https://doi.org/10.1080/19415257.2017.1381638>
- Beauchamp, C., & Thomas, L. (2009). Understanding teacher identity: An overview of issues in the literature and implications for teacher education. *Cambridge Journal of Education*, 39, 175–189. <https://doi.org/10.1080/03057640902902252>
- Burić, I., Kim, L.E. (2021). Job satisfaction predicts teacher self-efficacy and the association is invariant: Examinations using TALIS 2018 data and longitudinal Croatian data. *Teaching and Teacher Education*, 105, 103406. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103406>
- Chavez Rojas, J., Faure Ninoles, J., Barril Madrid, J.P. (2021). The construction of teachers' professional identity: An analysis of subjective learning experiences. *European Journal of Teacher Education*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/02619768.2021.1905627>
- Colliander, H. (2018). The experienced newcomer — The (trans) forming of professional teacher identity in a new landscape of practices. *Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research and Studies*, 69, 168–176. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.10.012>
- Ergün, A.L.P., Dewaele, J.M. (2021). Do well-being and resilience predict the foreign language teaching enjoyment of teachers of Italian? *System*, 99, 102506. <https://doi.org/10.1016/j.system.2021.102506>
- Hendriwanto. (2021). A reflective teaching practicum as a platform for stimulating pre-service teachers' professional development. *Journal of Education for Teaching*, 47 (4), 624–626. <https://doi.org/10.1080/02607476.2021.1941812>
- Kelchtermans, G. (2009). Who I am in how I teach is the message: self-understanding, vulnerability and reflection. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 15 (2), 257–272. <https://doi.org/10.1080/13540600902875332>
- Muchnik-Rozanov, Y., Tsybulsky, D. (2021). Examining future-oriented discourse within reflective narratives as professional identity development for student teachers. *Journal of Education for Teaching*, 47 (3), 309–321. <https://doi.org/10.1080/02607476.2021.1878339>
- Rodrigues, F., Mogarro, M.J. (2019). Student teachers' professional identity: A review of research contributions. *Educational research review*, 28, 100286. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2019.100286>

References

- Altan, S., Lane, J.F. (2018). Teachers' narratives: A source for exploring the influences of teachers' significant life experiences on their dispositions and teaching practices. *Teaching and Teacher Education*, 74, 238–248. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.05.012>
- Amott, P. (2018). Identification—a process of self-knowing realised within narrative practices for teacher educators during times of transition. *Professional Development in Education*, 44 (4), 476–491. <https://doi.org/10.1080/19415257.2017.1381638>
- Asmolov, A. (2015). Psychology of modernity: challenges of uncertainty, complexity and diversity. *Psikhologicheskiye issledovaniya (Psychological Research)*, 8 (40). (Retrieved from <https://psystudy.ru/index.php/num/article/view/550>) (review date: 01.07.2022). (In Russ.).
- Beauchamp, C., & Thomas, L. (2009). Understanding teacher identity: An overview of issues in the literature and implications for teacher education. *Cambridge Journal of Education*, 39, 175–189. <https://doi.org/10.1080/03057640902902252>
- Belyakova, E.G., Zakharova, I.G. (2020). Professional self-determination and professional identity of student teachers in the conditions of individualization of education. *Obrazovaniye i nauka (Education and Science)*, 22 (1), 84–112. (In Russ.).
- Blinov, V.I., Yesenina, E.Yu., Rodichev, N.F., Sergeev, I.S. (2020). Pedagogical support of professional self-determination and its possible models in the conditions of uncertainty of society and labor markets. *Professional'noye obrazovaniye i rynek truda (Vocational Education and the Labor Market)*, 3 (42), 72–85. (In Russ.).
- Bondarchuk, N.V., Bykova, E.A. (2019). Professional self-concept of a social teacher of the education system. *Organizatsionnaya psikhologiya (Organizational Psychology)*, 9 (4), 30–51. (In Russ.).
- Burić, I., Kim, L.E. (2021). Job satisfaction predicts teacher self-efficacy and the association is invariant: Examinations using TALIS 2018 data and longitudinal Croatian data. *Teaching and Teacher Education*, 105, 103406. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103406>
- Chavez Rojas, J., Faure Ninoles, J., Barril Madrid, J.P. (2021). The construction of teachers' professional identity: An analysis of subjective learning experiences. *European Journal of Teacher Education*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/02619768.2021.1905627>
- Chesnokova, O.B., Churbanova, S.M., Molchanov, S.V. (2019). Professional self-determination in adolescence as a structural component of future professionalism: socio-cognitive and creative factors. *Kulturno-istoricheskaya psikhologiya (Cultural-Historical Psychology)*, 15 (4), 109–118. (In Russ.).
- Colliander, H. (2018). The experienced newcomer—The (trans) forming of professional teacher identity in a new landscape of practices. *Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research and Studies*, 69, 168–176. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.10.012>

- Ergün, A.L.P., Dewaele, J.M. (2021). Do well-being and resilience predict the foreign language teaching enjoyment of teachers of Italian? *System*, 99, 102506. <https://doi.org/10.1016/j.system.2021.102506>
- Erokhin, T.G. (2018). Personal readiness of the future teacher for innovative activity as a predictor of successful professional self-determination. *Professional'noye obrazovaniye. Stolitsa (Professional education. Capital)*, 12, 28–30. (In Russ.).
- Hendriwanto. (2021). A reflective teaching practicum as a platform for stimulating pre-service teachers' professional development. *Journal of Education for Teaching*, 47 (4), 624–626. <https://doi.org/10.1080/02607476.2021.1941812>
- Ivanova, T.Yu., Leontiev, D.A., Osin, E.N., Rasskazova, E.I., Kosheleva, N.V. (2018). Modern problems of studying personal resources in professional activities. *Organizatsionnaya psikhologiya (Organizational Psychology)*, 8 (1), 85–121. (In Russ.).
- Karabanova, O.A., Zakharova, E.I., Starostina, Yu.A. (2020). Personal factors of building a professional career in the period of entry into adulthood. *Natsional'nyy psikhologicheskii zhurnal (National Psychological Journal)*, 4 (40), 113–124. (In Russ.).
- Kelchtermans, G. (2009). Who I am in how I teach is the message: self-understanding, vulnerability and reflection. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 15 (2), 257–272. <https://doi.org/10.1080/13540600902875332>
- Krezhevskikh, O.V. (2020). Designing a professional biography as a predictor of continuous professional self-determination and teacher training. *Perspektivy nauki i obrazovaniya (Perspectives on Science and Education)*, 6 (48), 430–445. (In Russ.).
- Lebedeva, E.V., Zavodchikov, D.P. (2018). Professional identity and perspective of professional development of future teachers. *Nauchnyy dialog (Scientific Dialogue)*, 12, 452–464. (In Russ.).
- Leontiev, D.A. (2016). Self-regulation, resources and personal potential. *Sibirskiy psikhologicheskii zhurnal (Siberian Psychological Journal)*, 62, 18–37. (In Russ.).
- Meshkova, I.V. (2016). Features of educational and professional motivation of students of a pedagogical university with different levels of psychological readiness for designing an individual educational trajectory. *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo gumanitarno-pedagogicheskogo universiteta (Bulletin of the South Ural State Humanitarian Pedagogical University)*, 6, 142–148. (In Russ.).
- Muchnik-Rozanov, Y., Tsybul'skiy, D. (2021). Examining future-oriented discourse within reflective narratives as professional identity development for student teachers. *Journal of Education for Teaching*, 47 (3), 309–321. <https://doi.org/10.1080/02607476.2021.1878339>
- Ozerina, A.A. (2011). Development of a questionnaire for diagnosing the professional identity of students. *Izvestiya Dagestanskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. Psikhologo-pedagogicheskiye nauki (News of the Dagestan State Pedagogical University. Psychological and pedagogical sciences)*, 2, 15–22. (In Russ.).
- Petrova, V.N., Kozlova, N.V. (2018). Professional development in a changing world: a life-sustaining strategy. *Sibirskiy psikhologicheskii zhurnal (Siberian Psychological Journal)*, 70, 59–74. (In Russ.).
- Rodrigues, F., Mogarro, M.J. (2019). Student teachers' professional identity: A review of research contributions. *Educational research review*, 28, 100286. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2019.100286>
- Rodygina, W.S. (2007). Psychological features of professional identity of students. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovaniye (Psychological Science and Education)*, 12 (4), 39–51. (In Russ.).
- Samokhvalova, A.G., Tikhomirova, E.V., Vishnevskaya, O.N., Shipova, N.S., Asriyan, E.V. (2021). Structural-functional model of psychological well-being of modern students. *Rossiyskiy psikhologicheskii zhurnal (Russian Psychological Journal)*, 18 (4), 47–63. (In Russ.).
- Semenov, D.S. (2015). Psychological predictors of forecasting professional activity. *Fundamental'nyye issledovaniya (Basic Research)*, (2–19), 4333–4335. (In Russ.).
- Shereshkova, E.A., Konovalova, O.V., Edikhanova, Yu.M., Spitsyna, O. A., Volgusnova, E.A. (2019). Self-actualization in the structure of the personal potential of future teachers. *Perspektivy nauki i obrazovaniya (Perspectives on Science and Education)*, 4 (40), 274–293. (In Russ.).
- Symanyuk, E.E., Pecherkin, A.A. (2016). Viability as a predictor of constructive professional development. In A.V. Makhnach, L.G. Dikaya (Eds.), *Human vitality: individual, professional and social aspects* (pp. 525–537). Moscow: Izd-vo "Institut Psikhologii RAN". (In Russ.).
- Valitova, E.Yu., Starodubtsev, V.A. (2014). Professional self-determination of university students in the context of individualization and personification of education. *Sibirskiy pedagogicheskii zhurnal (Siberian Pedagogical Journal)*, 6, 68–73. (In Russ.).
- Veretennikova, V.B. (2022). Correlation of professional identity and personality orientation of students-future teachers. *Koncept (Concept)*, 4, 95–110. (In Russ.).
- Voloshina, R.A., Meshkova, I.V. (2019). Personal autonomy as a factor of professional self-determination of students of a pedagogical university. In E.F. Zeer, V.S. Tretyakova (Eds.), *Transprofessionalism as a predictor of youth social and professional mobility* (pp. 348–351). Yekaterinburg: Rossiyskiy gosudarstvennyy professional'no-pedagogicheskii universitet. (In Russ.).
- Zavodchikov, D.P., Manyakova, P.O. (2018). Interrelation of self-regulation and personal professional prospects of students. *Obrazovaniye i nauka (Education and Science)*, 20 (1), 116–135. (In Russ.).
- Zeer, E.F., Zavodchikov, D.P., Zinnatova, M.V., Lebedeva, E.V. (2017). Individual educational trajectory as a setting of the subject in the system of lifelong education. *Nauchnyy dialog (Scientific Dialogue)*, 1, 266–279. (In Russ.).

Статья получена 30.08.2022;
принята 12.10.2022;
отредактирована 18.11.2022.

Received 30.08.2022;
accepted 12.10.2022;
revised 18.11.2022.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT AUTHORS



Белякова Евгения Гелиевна — доктор педагогических наук, профессор кафедры общей и социальной педагогики Института психологии и педагогики Тюменского государственного университета, b-evgenia@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0003-3867-9912>

Evgenia G. Belyakova — Doctor in Education, Professor, the Department of General and Social Pedagogy, Institute of Psychology and Pedagogy, Tyumen State University, b-evgenia@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0003-3867-9912>



Быков Сергей Александрович — кандидат педагогических наук, доцент кафедры общей и социальной педагогики Института психологии и педагогики Тюменского государственного университета, hr72-2011@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4529-5204>

Sergej A. Bykov — PhD in Pedagogy, Associate Professor, the Department of General and Social Pedagogy, Institute of Psychology and Pedagogy, Tyumen State University, hr72-2011@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4529-5204>

Стратегии самопрезентации в авторских текстах специалистов с разным профессиональным опытом

М.М. Абдуллаева

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия,
mehirban@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7927-4853>

Актуальность. Статья посвящена обсуждению особенностей самопрезентации, выраженных в авторских текстах, рассматриваемых в контексте оценки специалистов. Обращение к группе методов, опирающихся на связь «личность — текст», обусловлено изменением парадигм управления и значимостью творческого потенциала работника и его самостоятельности в современных экономических условиях.

Целью данного исследования стало определение особенностей самопрезентации специалистов с разным профессиональным опытом методом анализа текстов, основанного на выделении формальных и содержательных атрибуций, отражающих индивидуальные особенности автора. Мы предположили, что тексты специалистов разного возраста, пола, должностного уровня будут различаться по формальным и содержательным критериям, явным и глубинным семантическим структурам.

Выборка. Выборку составили 83 сотрудника производственной компании.

Методы. Им было предложено дать семь самоописаний, отвечая на вопрос «Кто Я?» и продолжить 10 незаконченных предложений на тему «Моя профессия». Полученные тексты проходили процедуру контент-анализа с опорой на статистическую обработку выделенных категорий (относительные частоты, корреляционные связи и значимые различия между ними).

Результаты. Полученные результаты позволили определить две стратегии написания текстов на одну тематику, позволяющие выделять особенности опыта автора, — «отстраненную, пассивную» и «включенную, активную». Эти стратегии отслеживаются как на уровне явных, формальных характеристик текста, так и на уровне глубинных семантических структур — семантических ролей и метапрограмм. Психосемантическими коррелятами опыта являются индикаторы эмоциональной валентности (позитивная, негативная, нейтральная) и показатели частоты использования в тексте лексических групп прилагательных, существительных и глаголов.

Выводы. Полученные данные демонстрируют диагностические возможности психосемантических методов в оценке индивидуальных особенностей работников при невозможности просчитать социальную желательность ответов, в получении важной информации для выстраивания правильных коммуникаций с ними.

Ключевые слова: психосемантика, методы оценки персонала, профессиональный опыт, контент-анализ, авторские тексты.

Для цитирования: Абдуллаева М.М. Стратегии самопрезентации в авторских текстах специалистов с разным профессиональным опытом // Национальный психологический журнал. 2022. № 4 (48). С. 42–52. doi: 10.11621/npj.2022.0405

Strategies of self-presentation in author's texts of professionals with different professional backgrounds

Mehirban M. Abdullaeva

Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia,
mehirban@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7927-4853>

Background. The article is devoted to the features of self-presentation, expressed in the author's texts, considered in the context of evaluation of professionals. Referring to the group of methods based on the "personality-text" relation is conditioned by the change in management paradigms and importance of employee's creative potential as well as independence in modern economic conditions.

Objective. The aim of this study was to determine the features of self-presentation of specialists with different professional experience by analyzing the texts through the selection of formal and substantive attributions that reflect the individual characteristics of the author. We assumed that the texts created by specialists of different age, gender, job level will differ in terms of formal and content-related criteria, explicit and underlying semantic structures.

Sample. The sample consisted of 83 employees of a manufacturing company.

Methods. The participants were asked to give seven self-descriptions, answering the question "Who am I?" and to continue 10 unfinished sentences on the topic "My profession". The resulting texts were subjected to a content analysis procedure based on the statistical processing of the selected categories (relative frequencies, correlations and significant differences between them).

Results. The results obtained made it possible to single out two strategies for writing texts on the same topic, which reveal the author's experience: "detached, passive" and "included, active". These strategies are tracked both at the level of explicit, formal characteristics of the text and at the level of deep semantic structures — semantic roles and metaprograms. Psychosemantic correlates of experience are indicators of emotional valence (positive, negative, neutral) and indicators of the frequency of adjectives, nouns and verbs in the text.

Conclusion. These data demonstrate the diagnostic capabilities of psychosemantic methods in assessing the individual characteristics of employees when it is impossible to calculate the social desirability of answers, as well as in obtaining important information for building correct communications with them.

Key words: psychosemantics, methods of personnel assessment, professional experience, content analysis, author's texts.

For citation: Abdullaeva, M.M. (2022). Strategies of self-presentation in author's texts of professionals with different professional backgrounds. *Natsional'nyy psikhologicheskiy zhurnal (National psychological journal)*, 4 (48), 42–52. doi: 10.11621/npj.2022.0405

Введение

Вызовы, с которыми сталкивается современный мир, связаны с серьезными проблемами выживания организаций в новой экономической среде, требующей оптимизации всех процессов, включая оценку потенциала специалистов, их индивидуальных особенностей и предпочтений в выборе трудовых задач. И одной из приоритетных целей менеджеров остается решение проблем надежной оценки и определения квалификационных критериев, по которым можно было бы выбирать лучших из числа претендентов или успешно осуществлять ротацию кадров внутри предприятия (Блинникова, Ишмуратова, Леонова, 2018; Подвербных, Самохвалова, Тихонов, 2018).

Здесь можно выделить две ключевые проблемы, определяющие эффективность и надежность оценки специалистов в целом — что оцениваем и как оцениваем. Отвечая на первый вопрос, эксперты дают описание критериального поведения, например, безошибочная подача деталей в течение заданного промежутка времени. Обычно для определения показателей, описывающих деятельность специалиста и лежащих в основе выделения «критериального поведения», используют две технологии — описание рабочего места, сводящееся к перечню выполняемых трудовых задач, и составление профиля должности, включающего особенности организационной культуры и список основных компетенций, необходимых для выполнения работы (Бёме, Календжян, 2007; Иванова, 2017). Выбор методов оценивания, связанный со вторым вопросом, предполагает, что эти методы должны быть устойчивы к ошибкам измерения и соответствовать целям оценки, в частном случае — измеряемому свойству. При этом пригодность метода не сводится к измерению свойств (профессионально важных качеств, компетенций и т.п.), а состоит в прогнозировании профессионально значимого трудового поведения, детерминантами которого могут быть знания, структуры действий, компетентность и личностные особенности.

Одним из интересных методов, который реализует индивидуальный подход к человеку, является анализ авторского текста. Неслучайно, большинство соискателей к требуемому пакету документов прикладывают мотивационные письма, работники пишут автобиографии и сопровождающие объяснительные записки, в которых отображается их субъективная картина мира и особенности самопрезентации. Понятие «самопрезентации», в настоящее время активно используемое в связи с активностью человека в виртуальном пространстве (Белинская, Гавриченко, 2018) — в социальных сетях, цифровых коммуникациях, определяется как «в разной степени осознаваемый и непрерывно осуществляемый в межличностном взаимодействии процесс предъявления Я-информации посредством вербальных и невербальных проявлений в поведении субъекта общения с учетом специфики социальной ситуации» (Пикулева, 2019, с. 46). И тогда изучение самопрезентаций

становится необычайно ценным исследовательским направлением для понимания естественного поведения человека, отражающего его внутренний мир. Задача идентификации реального опыта в авторском тексте опирается на идею взаимосвязи содержания самопрезентации с индивидуально-психологическими особенностями специалистов.

Изучение связи особенностей устного/письменного текста и характеристик самого автора имеет свои традиции и рассматривается в литературоведении, юриспруденции, психолингвистике (Бабенко, Казарин, 2019; Олссон, 2018; Фрумкина, 2003). «Самый простой и надежный способ оценить тип мышления и восприятия действительности человеком — это слушать его речь» (Иванова, 2017, с. 24). Интерес к анализу текста в контексте оценки персонала обусловлен «естественностью» его получения, отсутствием «прозрачности» целей экспертов для респондентов, возможностью группового и индивидуального форм проведения. Анализ авторского текста дает возможность получить количественные данные, например, частоту используемых терминов, общий объем слов, количество используемых в тексте прилагательных, существительных, глаголов и др., что позволяет избежать предвзятости исследователя и по «формальным» характеристикам сравнивать тексты разных респондентов (Baden, Kligler-Vilenchik, Yarchi, 2020; Boukes et al., 2020). Кроме того, интересен качественный анализ текста по параметрам стиля, темы, оригинальности, эмоциональной насыщенности и др. (Артемьева, 1999; Майорова, 2020). Традиционно для выделения диагностических показателей текста, описывающих автора и предмет, используется процедура контент-анализа — определенная технология выделения «единиц» текста, связанных с целью исследования, опирающаяся на статистическую обработку данных (Таршис, 2021).

Целью данного исследования является определение особенностей самопрезентации специалистов с разным профессиональным опытом методом анализа текстов, основанного на выделении формальных и содержательных атрибуций, отражающих индивидуальные особенности автора.

Арсенал методических средств для оценки специалистов постоянно расширяется, помимо классических, привычных методов — диагностического интервью, психометрического оценивания, центра оценки, стала применяться специальная аппаратура для проведения оценки — детектор лжи, нейроассессмент и т.п. (Кричевский, Дмитриева, Мартынова, 2018; Харин, 2019). Причиной совершенствования методов оценки является изменение отношения организаций к своим сотрудникам, что выражается в инвестициях в их обучение; разработке индивидуальных программ мотивации, стимулировании самостоятельности и творчества в решении трудовых задач. Это, в свою очередь, требует разработки программ оценивания, которые могут учитывать уникальные специфические характеристики конкретного сотрудника и давать надежную информацию относительно прогноза эффективности его деятельности и личностного потенциала (Маслова, Рознина, Карпова, 2019).

В оценке персонала принято разделять оценку претендентов на работу в организации и уже работающих специалистов. Если в первом случае делается заключение о соответствии с качествами кандидата предъявляемым требованиям и на этом основании дается заключение относительно его пригодности, то во втором — цели оценки разнообразны и зависят от уровня занимаемой должности (менеджеры или исполнители) и от задач, стоящих перед организацией. Например, отладка процесса контроля качества на первом этапе требует постоянного оценивания деятельности персонала на этом участке (Lempriälä, Yli-Kauhaluoma, Näsänen, 2018). Когда речь идет об оценке персонала организации, эксперты обращаются к оценке эффективности его деятельности, которая может определяться тремя способами: 1) соответствием того, что делает работник, целям организации и установленным требованиям; 2) выполнением работы наиболее рациональными и экономичными методами; 3) максимальным использованием возможностей (способностей, навыков, умений) сотрудника.

В своей работе мы опираемся на методологию психосемантического подхода, позволяющего реконструировать индивидуальные структуры значений, складывающиеся по мере накопления жизненного опыта. В качестве объекта изучения выступил широкий конструкт в психологии труда — профессиональный опыт, который включает следы прошлых деятельностей и процесс переживания, отвечающих за накопление и его передачу. Структуры профессионального опыта в психосемантике можно описывать двояким образом, опираясь на выделение слоев — мотивационного, предметных значений и чувственной ткани, отвечающей за адекватность производимых операций требованиям реального мира (Артемьева, Стрелков, Серкин, 1991), или выделяя его составляющие, например, сложившиеся в ходе жизнедеятельности образы объекта, субъекта и субъект-субъектных и субъект-объектных отношений (Климов, 1998).

Мы предположили, что в разных текстах, принадлежащих одному автору, будут прослеживаться его характерные, отличительные особенности, которые можно будет связать с особенностями его субъективного и профессионального опыта. В основе этого предположения лежит идея Е.Ю. Артемьевой и ее учеников, показавших, что по мере «вхождения» в профессию ее особенности отражаются в субъективной семантике респондентов (Артемьева, 1999; Абдуллаева, 2005). Например, было показано, что, описывая себя, молодые сотрудники, подчеркивают эмоциональное отношение к себе и дают характеристику своего поведения в отличие от старших коллег, которые чаще говорят о своих знаниях, компетенциях и достижениях. А в текстах работников производственного отдела по сравнению с линейными менеджерами значимо чаще ($p \leq 0,05$) встречаются высказывания, описывающие категорию «Деятельное Я», тогда как менеджеры больше внимания уделяют описанию категории «Рефлексивное Я» (Абдуллаева, Захарова, 2018).

Выборка

В исследовании приняло участие 83 сотрудника государственной производственной компании, производящей сложные технические аппараты. Выборку составили работники производственного цеха (46 человек, 34 мужчины, 12 женщин со средним возрастом — 51 год и со стажем работы — 31 год), линейные менеджеры (37 человек, 18 мужчин, 19 женщин, средний возраст которых — 34 года, средний стаж — 12 лет). Следует отметить, что разность по уровню образования (среднее, среднее специальное, высшее), по возрасту (от 22 до 68 лет), специальности и стажу работы обеспечило получение разных текстов по объему и лексике.

Методы

Респондентам было предложено:

1. Дать 7 ответов на вопрос «Кто Я?» М. Куна и Т. Макпартленда, что позволит получить представление о Я-концепции и особенностях идентичности респондентов (Кун, Макпартленд, 2006).

2. Завершить 10 незаконченных предложений, семантически связанных с темой «Моя профессия» и дополняющих друг друга по типу противопоставлений («Самое приятное в моей профессии...» и «Больше всего мне не нравится в моей профессии...»), смещению смыслового акцента («Профессионал — это...» и «Если человек профессионал, то он...»), дополнения («Моя профессия требует...» и «Для того, чтобы быть успешным в моей профессии...», уточнения («Самое сложное в освоении любой профессии...» и «Самое трудное в любой профессии...»), степени неопределенности выбора ответа («Если человек любит свою профессию...» и «В моей профессии...») (Абдуллаева, 2005).

Контент-анализ полученных текстов предполагал выделение единиц анализа, которые должны были однозначно опознаваться в тексте и быть значимыми для цели исследования (Krippendorff, 2004). Несмотря на простоту формулировки этих требований, на практике многозначность слов часто затрудняет их отнесение к определенным категориям. Поэтому процедура отнесения слов и словосочетаний к смысловым категориям дополнилась следующим требованием — взаимоисключаемостью или недопустимостью вхождения одного и того же содержания в различные категории (Митина, Евдокименко, 2010). Для демонстрации диагностических возможностей анализа текста как способа фиксации особенностей опыта респондентов были выделены следующие категории: *формальные* (общее количество слов; число лексических категорий и их относительная доля в общем объеме авторских текстов — глаголов как показателя «активности» и склонности к практическим действиям, прилагательных как показателя субъективной включенности в процедуру выполнения задания и богатства лексики, существительных как показателя

синтаксической завершенности высказывания и т.д.) и *содержательные*, например, виды Я (социальное, коммуникативное, физическое, материальное, деятельное, перспективное, рефлексивное), имеющие собственные индикаторы (Румянцева, 2006).

Перечисленные выше категории (формальные, содержательные и их валентность как оценочная составляющая используемых слов) относятся к явной структуре текста, поэтому было интересно так же выделить глубинные семантические структуры. К ним относятся *семантические роли* «падежной грамматики» (Филлмор, 1968), которые не всегда осознаются и контролируются субъектом, — агентив (A), выражающийся подлежащим; инструменталис (I) как глагол, выражающий состояние, процесс, действие; датив (D), одушевленный результат; фактив (F), неодушевленный результат; локатив (L), требуемый глаголом; обьектив (O) в оппозиции к агентиву (Fillmore, 1968). И «*метапрограммы*» как фильтры, допускающие информацию в сознание, имеющих существенное значение для понимания особенностей принятия решения, мотивации и предпочтений в социальных взаимодействиях, — «внутренняя — внешняя референция»; «активность — пассивность»; «сходство — различие»; «ориентация на процесс — ориентация на результат»; «стремление к правилам — поиск возможностей» и т.п. (Иванова, 2017).

Таким образом, авторские тексты, состоящие из самоопределений и предложений на тему «Моя профессия», анализировались по двум параметрам: а) длине текстов и доле употребления в них определенных частей речи и б) преобладанию в тексте определенных категорий (явных и глубинных).

Результаты

Стратегией привязки выделенных категорий к «внетекстовой» реальности, в нашем случае — к особенностям опыта респондентов, осуществлялась путем поиска значимых различий (критерий Манна — Уит-

ни, $p \leq 0,05$) между группами респондентов, выделенных по полу (мужчин/женщин), стажу (молодых/опытных) и уровню должностных позиций (руководителей/исполнителей) и связей между выделенными категориями (критерий Спирмена, $p \leq 0,05$). Кроме того, учитывалась валентность в самоопределениях — позитивная, негативная и нейтральная (Thelwall et al., 2010). Под позитивными характеристиками понимались положительные идентификационные характеристики (например, «веселая», «умный», «хорошая»), под негативными — указания на собственные недостатки и проблемы идентификации (например, «курящий», «раздражительная», «не знаю, что о себе сказать», «это Я»). К нейтральным характеристиками относились перечисления ролей и ответы, в которых эмоциональный тон самоописания был неоднозначен (например, «слесарь», «сын», «отец»).

Были выделены *две стратегии самопрезентаций* в полученных авторских текстах — «*эмоционально нейтральная*» и «*эмоционально выраженная*», представленная двумя видами текстов — позитивно и негативно окрашенных (рис. 1).

Корреляционные плеяды видов валентности текста показали, что можно выделить два разных способа заполнения методик у респондентов, либо использовать только нейтральные характеристики и распространенные социальные роли, либо больше внимания уделять уникальным, положительным или отрицательным характеристикам и своему отношению к ним (рис. 1). В соответствии с этими данными все тексты были разделены на три группы по доминирующей валентности и выбранной стратегии самопрезентации через описание себя и своей работы, в каждой из которых анализировалась связь между выделенными категориями (табл. 1). Интересно, что наибольший объем (количество слов в предложениях) был у текстов с преобладающей негативной интонацией, наименьший — у нейтральных текстов.

Метапрограммы респондентов, проявившиеся в тексте, тоже распределились по текстам разной валентности (табл. 1). Авторы позитивных по характеру

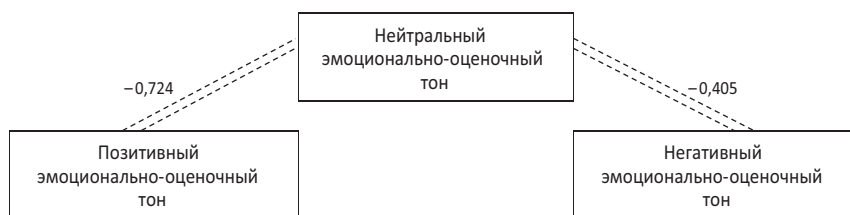


Рисунок. Корреляционная плеяда нейтральной, позитивной и негативной валентности авторских текстов

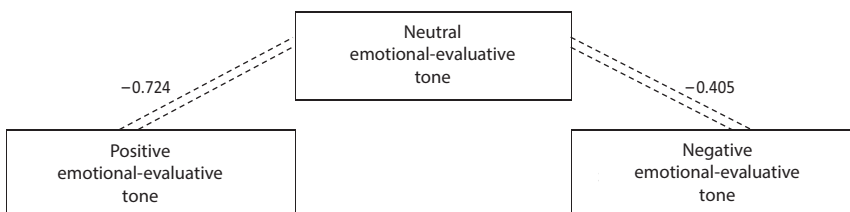


Figure. Correlation pleiades of neutral, positive and negative valency of author's texts

Таблица 1. Стратегии самопрезентаций авторов текстов по эмоциональной валентности используемых слов и содержанию метапрограмм, описывающих позицию специалистов в социальных взаимодействиях

Стратегии самопрезентаций		Характеристики авторов текстов	Метапрограммы
<i>Эмоционально нейтральная</i>		«Закрытые» люди, пытающиеся контролировать процесс и результат, не включаясь эмоционально	Пассивность
<i>Эмоционально выраженная</i>	<i>Позитивная</i>	Молодые сотрудники, учитывающие свои ощущения и мнение других людей, с активной позицией, стремящиеся к новизне в повседневной жизни	Смешанная референция. Активность. Поиск возможностей
	<i>Негативная</i>	Опытные сотрудники, ориентирующиеся на принятые нормы и правила, стремящиеся к их соблюдению и активно защищающие свои представления	Внешняя референция. Активность. Стремление к правилам

Table 1. Strategies of self-presentation of the text authors according to the emotional valency of the words used and the content of metaprograms that describe the position of specialists in social interactions

Self-presentation strategies		Characteristics of text authors	Metaprograms
<i>Emotionally neutral</i>		“Closed” people who try to control the process and the result without getting emotionally involved	Passivity
<i>Emotionally expressed</i>	<i>Positive</i>	Young employees who take into account their feelings and the opinions of other people, with an active attitude, striving for novelty in everyday life	Mixed reference. Activity. Search for opportunities
	<i>Negative</i>	Experienced employees who are guided by accepted norms and rules, striving to comply with them and actively defending their views	External reference. Activity. Striving for rules

текстов используют паттерны слов, характерные для следующих метапрограмм — смешанный или универсальный тип референции, предполагающий, что человек в принятии решения учитывает и собственное, и чужое мнение («я хочу», «мне сказали»); активность, выражающаяся в готовности принять ответственность за свои действия (используется I-е лицо в активном залоге — «говорю», «делаю», «стремимся»); поиск возможностей, ориентированный на новые решения типовых задач, на творческий подход («поддерживал», «придумал», «создал», «удалось»). Авторы негативных текстов используют скорее противоположный полюс перечисленных метапрограмм, они ссылаются на принятые нормы, общественное мнение, объективные результаты (внешняя референция), активны и стремятся к соблюдению правил и процедур («стандарты

выполнения», «четкая технология», «в соответствии с приказом начальника»). У авторов нейтральных текстов был ярко выделен полюс «пассивности» метапрограммы «активность — пассивность», что выражалось в использовании пассивного залога («указано», «сделано», «принято») и отглагольные существительные («операция», «работа», «осуществление»).

Рассмотрим результаты *частотного распределения глубинных категорий по выделенным типам стратегий в написании текстов* — используемых семантических ролей (по Ч. Филлмору), содержательно соотносимых с выделенными метапрограммами в авторских текстах, описывающих общую позицию автора по отношению к событиям в его жизни (табл. 2). «Семантические роли» или «скрытые структуры» отражают особенности отношения к действитель-

Таблица 2. Связь выделенных стратегий самоописаний с глубинными, неосознаваемыми семантическим ролями, представленными в текстах

Стратегии самопрезентаций		Используемые семантические роли — указание в тексте	Критерий Спирмена
<i>Эмоционально нейтральная</i>		Факитив (F) — результаты действий Локатив (L) — местоположение Объектив (O) — окружающие предметы	$p \leq 0,05$ $p \leq 0,05$ $p \leq 0,05$
<i>Эмоционально выраженная</i>	<i>Позитивная</i>	Агентив (A) — действия субъекта Датив (D) — по отношению к кому-то или чему-то	$p \leq 0,05$ $p \leq 0,05$
	<i>Негативная</i>	Агентив (A) — действия субъекта Инструменталис (I) — описание используемых средств	$p \leq 0,05$ $p \leq 0,05$

Table 2. Relationship between the identified self-description strategies and deep, unconscious semantic roles presented in texts

Self-presentation strategies		Applied semantic roles - indication in the text	Spearman's criterion
<i>Emotionally neutral</i>		Factitive (F) — results of actions Locative (L) — location Objective (O) — Surroundings	$p \leq 0,05$ $p \leq 0,05$ $p \leq 0,05$
<i>Emotionally expressed</i>	<i>Positive</i>	Agentiv (A) — actions of the subject Dative (D) — in relation to someone or something	$p \leq 0,05$ $p \leq 0,05$
	<i>Negative</i>	Agentiv (A) — actions of the subject Instrumentalis (I) — description of the means used	$p \leq 0,05$ $p \leq 0,05$

Таблица 3. Обобщенные определения Я авторов с определенными стратегиями в написании текстов

Стратегии самопрезентаций		Особенности самоописаний в ответ на вопрос «Кто я?»	Примеры
<i>Эмоционально нейтральная</i>		Использование нейтральных характеристик и распространенных социальных ролей	обыкновенный человек, сын, инженер
<i>Эмоционально выраженная</i>	<i>Позитивная</i>	Описание своих сильных сторон и уникальных характеристик, «Социальное Я», «Рефлексивное Я»	успешный переговорщик, думающий начальник
	<i>Негативная</i>	Упоминание не только позитивных, но и негативных характеристик, «Деятельное Я»	ленивый работник, хороший механик

Table 3. Generalized definitions of “I” by authors with certain strategies in text writing

Self-presentation strategies		Features of self-descriptions in response to the question “Who am I?”	Examples
<i>Emotionally neutral</i>		Use of neutral characteristics and common social roles	ordinary man, son, engineer
<i>Emotionally expressed</i>	<i>Positive</i>	Description of their strengths and unique characteristics, “Social Self”, “Reflective Self”	successful negotiator, thinking boss
	<i>Negative</i>	Mentioning not only positive, but also negative characteristics, “Active I”	lazy worker, good mechanic

ности авторов текстов. Например, в предложениях: «В моей профессии много интересного», «Профессионал — это знание и опыт» отсутствует субъект, выражаемый подлежащим, или агентив, и действие, или инструменталис, что может свидетельствовать о некой «созерцательности» в восприятии окружающего. Для сравнения в предложениях «В моей профессии я постоянно совершенствуюсь», «Профессионал — это человек, не делающий ошибок» присутствуют и агентив, и инструменталис, и фактив как указание на результат процесса или действия, что говорит скорее об активной и деятельной позиции автора.

Полученные результаты довольно любопытны и отчасти подтверждают обнаруженные тенденции в выделенных текстах (табл. 1). Эмоционально позитивные тексты описывают действия субъекта (А) по отношению к кому-то или чему-то (D), негативные — действия субъекта (А) с описанием используемых средств (I), в нейтральных — указываются результаты действий (F), местоположение (L), окружающие предметы (O).

Интересно было посмотреть, как соотносятся выделенные стратегии с самоописаниями авторов в методике «Кто Я?» (табл. 3). Для этого были выделены ответы специалистов на вопрос «Кто Я?», которые продемонстрировали в своих текстах определенные стратегии.

Обобщенные определения Я у авторов содержательно дополняют выделенные нами стратегии в написании текстов, прежде всего, по эмоциональной валентности используемых слов (табл. 3). Авторы позитивных по характеру текстов дают самоописания в терминах «Социального Я» (прямое обозначение пола, указание семейных ролей, этнической идентичности, групповой принадлежности) и «Рефлексивного Я» (личностные характеристики, самооценочные высказывания, глобальные, экзистенциальные определения). Респонденты, создающие негативные по характеру тексты, представляют себя в виде «Деятельного Я», которое выделяется на основе двух по-

казателей — указания своих занятий, работы, хобби, описания деятельности и самооценки своих способностей.

Все выше обсуждаемые содержательные категории, выделяемые в ходе анализа текстов, относятся скорее психологическим и потому не всегда семантически определены. Например, «ленивый работник» отнесен нами к «деятельному Я» по признаку указания занятия и принадлежности к автору с эмоционально выраженной негативной стратегией в написании текста. Однако определение себя как «ленивого» требует определенной рефлексии. Возможность различного толкования единиц, относимых к выделенным категориям, привели к следующему этапу анализа текстов — подсчету формальных маркеров авторских текстов специалистов с определенными стратегиями самопрезентаций (табл. 4).

Корреляционные связи между формальными и содержательными категориями, выделенными в текстах разной валентности, показывают, что если мы имеем дело с небольшим по объему текстом, то в нем будут преобладать существенные («профессионал», «терпение», «ответственность», «люди», «неопределенность») (табл. 4). Если в тексте проявляется позитивная эмоциональность, то увеличивается количество прилагательных («бумажная», «требовательный», «строгий», «различный»), при этом в негативном по валентности тексте (0,364, $p = 0,04$) нарастает количество глаголов («требуется», «нарастает», «имеет», «делает») и увеличивается общее количество слов в тексте (0,503, $p = 0,000$).

Обсуждение результатов

Определение текстов по валентности (в литературоведении — тональности текста) является в настоящее время одним из продуктивных методов в получении интересных данных (Майорова, 2020).

Таблица 4. Взаимосвязь лексических групп слов в текстах, различающихся стратегиями написания, и типов самоопределения авторов

Стратегии самопрезентаций		Лексические группы	Особенности самоописаний	Формальные характеристики	
Эмоционально нейтральная (0,662, p = 0,000)		Существительные	Прилагательные (-0,714, p = 0,000)	Рефлексивное Я (-0,478, p = 0,000)	Большая доля существительных. Короткие ответы
Эмоционально выраженная	Позитивная (-0,576, p = 0,000)		Общее количество слов (-0,536, p = 0,000)	Социальное Я (0,606, p = 0,000)	Большая доля прилагательных. Развернутые ответы
	Негативная (-0,360, p = 0,05)		Глаголы (-0,408, p = 0,001)	Рефлексивное Я (-0,498, p = 0,000)	Большая доля глаголов. Развернутые ответы

Table 4. Interrelation of lexical groups of words in texts differing in writing strategies and types of authors' self-definition

Self-presentation strategies		Lexical groups	Peculiarities of self-descriptions	Formal characteristics	
Emotionally neutral (0.662, p = 0.000)		Nouns	Adjectives (-0.714, p = 0.000)	Reflective Self (-0.478, p = 0.000)	Large proportion of nouns. Short answers
Emotionally expressed	Positive (-0.576, p = 0.000)		Total number of words (-0.536, p = 0.000)	Social Self (0.606, p = 0.000)	A large proportion of adjectives. Extended answers
	Negative (-0.360, p = 0.05)		Verbs (-0.408, p = 0.001)	Reflective Self (-0.498, p = 0.000)	A large proportion of verbs. Extended answers

Формальные и содержательные категории, выделенные в тексте, позволяют не только получить представление об отношении к работе, к себе, к коллегам, но и увидеть в текстах присущий авторам стиль и способ структурировать информацию, который они не всегда контролируют и осознают. Интересно, что большинство самых длинных текстов по количеству слов были написаны людьми старшими по возрасту и с большим опытом работы.

Возможно, с одной стороны, это связано с раздражением, вызванным тратой рабочего времени на заполнение разных бумаг, с другой, учитывая анонимность текстов, — это способ высказаться, сказать правду, пожаловаться. Более молодые люди, создававшие в основном позитивные тексты, возможно, решали собственную задачу — рассказать о своих успехах, планах, отношениях в дружном коллективе. Но в любом случае, создание эмоционально насыщенного текста означает личностную включенность в процедуру заполнения методик (Булгаков, 2019; Thelwall et al., 2010).

Полученные результаты позволяют выделить две стратегии работы с текстом, тема которого задается исследователем. Эти стратегии оказались важными для интерпретации смысловых отношений и отражаются не только в формальных и содержательных характеристиках самих текстов, но и позволяют описывать личностные особенности авторов, которые могут быть полезны для описания «критериального поведения». Можно предположить, что первую, условно пассивную, стратегию «создания нейтрального текста» выбирают «закрытые» респонденты с небольшой вовлеченностью в процесс тестирования, не желающие «открываться», «защищающие» свои личностные особенности, возможно, тревожные, с проблемами в рабочих отношениях. Вторую же стратегию

выбирают респонденты, вовлеченные в процесс тестирования, кто действительно хочет рассказать и узнать о себе что-то новое.

Стратегия выбора нейтрального тона в тексте характеризуется короткими ответами, основную часть которых составляют существительные, являющиеся индикаторами потребности в определенности и постоянстве (табл. 4). В самоопределениях респонденты указывают общераспространенные социальные роли (например, брат, бабушка, житель Москвы). Хотя в заполнении данных методик «правильных» ответов не существует, возможно, выбор респондентами этой стратегии обусловлен социально желательностью и гарантией безопасности общих и нейтральных по тональности ответов. В психолингвистике известно, что «человек контролирует называющую (номинативную) часть и в меньшей степени — оценочную (коннотативную)» (Иванова, 2017, с. 53). Интересно, что эта стратегия нашла подтверждение и на уровне скрытых, глубинных семантических процессов, связанных с предпочтением «описательности» в пассивном залоге (Fillmore, 1968).

Вторая стратегия заключается в написании текстов с выраженной эмоциональной тональностью. Если текст позитивный по характеру, в нем уменьшается доля существительных и нарастает доля прилагательных, которые уточняют, дополняют смысл используемого существительного. Если текст негативный, то растет доля глаголов, подчеркивающих активную, деятельную позицию автора. Эта стратегия так же дополняется глубинными семантическими структурами, характерными для респондентов с активной позицией. Интересно, что опытные работники «знают» что делать и при помощи каких средств, а молодые сотрудники имеют развернутое представление о результатах своей деятельности (табл. 1).

Следует отметить, что, несмотря на данные, подтверждающие наше предположение о том, что в любом тексте авторский стиль и форма написания будут узнаваемы, открытыми вопросами остаются: а) вопрос о связи выделенных семантических характеристик текста (явных — формальных и содержательных, глубинных — семантических ролей и метапрограмм) с личностными особенностями автора, например, склонностью к «агривации» в описании производственных проблем, или б) вопрос о том, насколько «активность позиции», выраженной в текстах, реализуется в реальности, а так же в) вопрос влияния организационного и экономического контекста, условий труда и состояния рынка на степень «драматичности» авторских текстов.

Выводы

Полученные результаты позволяют утверждать, что:

1. Выделенные семантические характеристики авторских текстов (формальные и содержательные, явные и скрытые) отражают особенности профессионального опыта наших респондентов, выражающегося в ориентации на позитивные или негативные аспекты ситуации, степени активности в отношении сотрудничества с экспертами-оценщиками, открытости в письменной коммуникации, развитости представлений о себе и своей идентичности.

2. Анализ текста с последующим контент-анализом, предполагающим выделение значимых для целей исследования компонентов, позволяет изучать различные по длине и тематике авторские тексты и

выходить на инварианты, качественно различающиеся у респондентов с разным опытом. Этот опыт находит отражение в выборе одной из двух стратегий написания текста — либо «отстраненную» с использованием нейтральных, безоценочных, общих характеристик, либо «включенную» с выраженной эмоциональной тональностью с описанием успехов, достигнутых результатов или с акцентом на средствах изменения неудовлетворяющей респондента ситуации.

3. Семантическими коррелятами опыта являются доля частей речи в тексте, длина предложений, эмоциональная тональность текста, которые дополняются используемыми автором семантическими ролями. Кроме того, анализ текстов полезен для определения метапрограмм как особенностей способа мышления и принятия решения.

Таким образом, использование авторских текстов в оценке персонала предполагает, помимо содержательной информации по теме текста, получение дополнительной психологической характеристики работников, касающихся их позиции (активная — пассивная), ориентации на позитивные или негативные аспекты ситуации, зависимости от чужого мнения или самостоятельности в принятии решений. Эта информация полезна для выстраивания диалога с сотрудниками организации, особенно с критически настроенными опытными работниками, предпочитающими действия вместо слов и часто не осознающими причины своего недовольства. Поэтому анализ авторских текстов может служить серьезным подспорьем в работе экспертов в оценке индивидуально-личностных особенностей респондентов под трудовые задачи.

Литература

- Абдуллаева М.М. Семантические характеристики текста и особенности профессионального труда // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2005. Т. 14, № 4. С. 25–36.
- Абдуллаева М.М., Захарова А.И. Возможности психосемантических методов в оценке сотрудников современной производственной организации. Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. А.Н. Занковского, А.Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018.
- Артемьева Е.Ю. Психология субъективной семантики. М.: Наука; Смысл, 1999.
- Артемьева Е.Ю., Стрелков Ю.К., Серкин В.П. Структуры субъективного опыта: семантический слой и другие. Мышление и субъективный мир. Ярославль: Изд-во Ярославского университета, 1991.
- Бабенко Л.Г., Казарин Ю.В. Лингвистический анализ текста. М.: Юрайт, 2019.
- Белинская Е.П., Гавриченко О.В. Самопрезентация в виртуальном пространстве: феноменология и закономерности // Психологические исследования. 2018. № 11 (60). С. 12. [Электронный ресурс] // URL: <https://psystudy.ru/index.php/num/article/view/269/564>
- Бёме Г., Календжян С.О. Делегирование полномочий и ответственности. Система эффективного управления. М.: Дело, 2007.
- Блиникова И.В., Ишмуратова Ю.А., Леонова А.Б. Инструментальный метод оценки компетентности специалистов, решающих визуальные задачи // Мир психологии. 2018. № 4. С. 130–140.
- Булгаков А.В. Семантический анализ как экспресс-методика оценки представлений о риске в профессиональной деятельности // Вестник Московского государственного областного университета. 2019. № 4. С. 88–103. <https://doi.org/10.18384/2224-0209-2019-4-979>
- Иванова С.В. Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час. М.: Альпина Паблишер, 2017.
- Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: ЮНИТИ, 1998.
- Кричевский М.Л., Дмитриева С.В., Мартынова Ю.А. Нейросетевая оценка компетенций персонала // Экономика труда. 2018. Т. 5, № 4. С. 1101–1118. doi: 10.18334/et.5.4.39488
- Кун М., Макпартленд Т. Тест «Кто Я?». Модификация Т.В. Румянцевой. Психологическое консультирование: диагностика отношений в паре. СПб.: Речь, 2006.

- Майорова Е.В. О сентимент-анализе и перспективах его применения // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 6. Языкознание. 2020. № 4. С. 78–86.
- Маслова Т.В., Рознина Н.В., Карпова М.В. Анализ ресурсно-производственного потенциала организации // Актуальные вопросы современной экономики. 2019. № 5. С. 39–44.
- Митина О.В., Евдокименко А.С. Методы анализа текста: методологические основания и программная реализация // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». 2010. № 40 (216). С. 29–38.
- Олссон Дж. Слово как улика. Всё, что вы скажете, будет использовано против вас. М.: АСТ, 2018.
- Пикулева О.А. Психология самопрезентации личности. М.: ИНФРА-М, 2019.
- Подвербных О.Е., Самохвалова С.М., Тихонов А.И. Профессиональные стандарты в оценке персонала ракетно-космического предприятия // Московский экономический журнал. 2018. № 4. С. 31–41.
- Румянцева Т.В. Психологическое консультирование. Диагностика отношений в паре. СПб.: Речь, 2006.
- Таршиш Е.Я. Контент-анализ: принципы методологии. М.: Ленард, 2021.
- Фрумкина Р.М. Психолингвистика: Учеб. пособие. М.: Академия, 2003.
- Харин Ю.Л. Детектор лжи: Как это делается. М.: Прометей, 2019.
- Baden, C., Kligler-Vilenchik, N., Yarchi, M. (2020). Hybrid content analysis: Toward a strategy for the theory-driven, computer-assisted classification of large text corpora. *Communication Methods and Measures*, 14 (3), 165–183. <https://doi.org/10.1080/19312458.2020.1803247>
- Boukes, M., van de Velde, B., Araujo, T., Vliegthart, R. (2020). What's the tone? Easy doesn't do it: Analyzing performance and agreement between off-the-shelf sentiment analysis tools. *Communication Methods and Measures*, 14 (2), 83–104. <https://doi.org/10.1080/19312458.2019.1671966>
- Fillmore, Ch.J. (1968). The Case for Case. In E. Bach, R.T. Harms (Eds.), *Universals in Linguistic Theory*. London: Holt, Rinehart and Winston.
- Krippendorff, K. (2004). *Content analysis: An introduction to its methodology*. L.: Sage.
- Lempiälä, T., Yli-Kauhaluoma, S., Näsänen, J. (2018). Similar structures, different interpretations: perceived possibilities for employee-driven innovation in two teams within an industrial organization. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, 22 (4–5), 362–380.
- Thelwall, M., Buckley, K., Paltoglou, G., Cai, D., Kappas, A. (2010). Sentiment strength detection in short informal text. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 61 (12), 2544–2558. <https://doi.org/10.1002/asi.21416>

References

- Abdullaeva, M.M. (2005). Semantic characteristics of the text and features of professional work. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya (Moscow University Psychology Bulletin)*, 14 (4), 25–36. (In Russ.).
- Abdullaeva, M.M., Zakharova, A.I. (2018). Possibilities of psychosemantic methods in the assessment of employees of a modern industrial organization. In A.N. Zankovskii, A.L. Zhuravlev (Eds.), *The current state and prospects for the development of work psychology and organizational psychology* (pp. 820–833). Moscow: Izd-vo "Institut Psikhologii RAN". (In Russ.).
- Artem'eva, E.Yu. (1999). *Psychology of subjective semantics*. M.: Nauka, Smysl. (In Russ.).
- Artem'eva, E.Yu., Strelkov, Yu.K., Serkin, V.P. (1991). Structures of subjective experience: semantic layer and others. In *Thinking and the subjective world* (pp. 14–19). Yaroslavl: Izd-vo Yaroslavskogo universiteta. (In Russ.).
- Babenko, L.G., Kazarin, Yu.V. (2019). *Linguistic analysis of the text*. M.: Yurayt. (In Russ.).
- Baden, C., Kligler-Vilenchik, N., Yarchi, M. (2020). Hybrid content analysis: Toward a strategy for the theory-driven, computer-assisted classification of large text corpora. *Communication Methods and Measures*, 14 (3), 165–183. <https://doi.org/10.1080/19312458.2020.1803247>
- Belinskaya, E.P., Gavrichenko, O.V. (2018). Self-presentation in the virtual space: phenomenology and patterns. *Psikhologicheskiye issledovaniya (Psychological research)*, 11 (60), 12. (Retrieved from <https://psystudy.ru/index.php/num/article/view/269/564>). (In Russ.).
- Beme, G., Kalendzhyan, S.O. (2007). *Delegation of powers and responsibilities. Effective management system*. M.: Delo. (In Russ.).
- Blinnikova, I.V., Ishmuratova, Yu.A., Leonova, A.B. (2018). Instrumental method for assessing the competence of specialists who solve visual problems. *Mir psikhologii (World of Psychology)*, 4, 130–140. (In Russ.).
- Boukes, M., van de Velde, B., Araujo, T., Vliegthart, R. (2020). What's the tone? Easy doesn't do it: Analyzing performance and agreement between off-the-shelf sentiment analysis tools. *Communication Methods and Measures*, 14 (2), 83–104. <https://doi.org/10.1080/19312458.2019.1671966>
- Bulgakov, A.V. (2019). Semantic analysis as an express method for evaluating risk perceptions in professional activity. *Vestnik Moskovskogo Gosudarstvennogo Oblastnogo Universiteta (Bulletin of the Moscow State Regional University)*, 4, 88–103. <https://doi.org/10.18384/2224-0209-2019-4-979> (In Russ.).
- Fillmore, Ch.J. (1968). The Case for Case. In E. Bach, R.T. Harms (Eds.), *Universals in Linguistic Theory*. London: Holt, Rinehart and Winston.
- Frumkina, R.M. (2003). *Psycholinguistics*. M.: Akademiya. (In Russ.).
- Ivanova, S.V. (2017). *The art of recruiting. How to rate a person in an hour*. M.: Al'pina Publisher. (In Russ.).
- Kharin, Yu.L. (2019). *Lie Detector: How it's done*. M.: Prometei. (In Russ.).
- Klimov, E.A. (1998). *Introduction to the psychology of work*. M.: YuNITI. (In Russ.).
- Krichevskii, M.L., Dmitrieva, S.V., Martynova, Yu.A. (2018). Neural network assessment of personnel competencies. *Ekonomika truda (Labor Economics)*, 5 (4), 1101–1118. doi: 10.18334/et.5.4.39488 (In Russ.).

- Krippendorff, K. (2004). Content analysis: An introduction to its methodology. L.: Sage.
- Kun, M., Makpartlend, T. (2006) Test "Who am I?". In T. V. Rumyantseva modification. Psychological counseling: diagnostics of relationships in a couple (pp. 82–103). St. Petersburg: Rech'. (In Russ.)
- Lempiälä, T., Yli-Kauhaluoma, S., Näsänen, J. (2018). Similar structures, different interpretations: perceived possibilities for employee-driven innovation in two teams within an industrial organization. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, 22 (4–5), 362–380.
- Maierova, E.V. (2020). On sentiment analysis and prospects for its application. *Sotsial'nye i gumanitarnye nauki. Otechestvennaya i zarubezhnaya literatura. Ser. 6. Yazykoznanie (Social and humanitarian sciences. Domestic and foreign literature. Series 6. Linguistics)*, 6, 78–87. (In Russ.).
- Maslova, T.V., Roznina, N.V., Karpova, M.V. (2019). Analysis of the resource and production potential of the organization. *Aktual'nye voprosy sovremennoi ekonomiki (Actual issues of modern economics)*, 5, 39–44. (In Russ.).
- Mitina, O.V., Evdokimenko, A.S. (2010). Methods of text analysis: methodological foundations and software implementation. *Vestnik YuUrGU. Seriya "Psikhologiya" (Psychology Bulletin of SUSU)*, 40 (216), 29–38. (In Russ.).
- Olsson, Dzh. (2018). Word as evidence. Anything you say will be used against you. M.: AST. (In Russ.).
- Pikuleva, O.A. (2019). Psychology of self-presentation of personality. M.: INFRA-M. (In Russ.).
- Podverbnykh, O.E., Samokhvalova, S.M., Tikhonov, A.I. (2018). Professional standards in assessing the personnel of a rocket and space enterprise. *Moskovskii ekonomicheskii zhurnal (Moscow economic journal)*, 4, 31–41. (In Russ.).
- Rumyantseva, T.V. (2006). Psychological counseling. Diagnosis of relationships in a couple. SPb.: Rech'. (In Russ.).
- Tarshis, E.Ya. (2021). Content analysis: principles of methodology. M.: Lenard. (In Russ.).
- Thelwall, M., Buckley, K., Paltoglou, G., Cai, D., Kappas, A. (2010). Sentiment strength detection in short informal text. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 61 (12), 2544–2558. <https://doi.org/10.1002/asi.21416>

Статья получена 30.08.2022;
принята 17.10.2022;
отредактирована 18.11.2022.

Received 30.08.2022;
accepted 17.10.2022;
revised 18.11.2022.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT AUTHOR



Абдуллаева Мехирбан Махаметжановна — кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, mehirban@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7927-4853>

Mehriban M. Abdullaeva — PhD, Associate Professor, the Department of Work and Engineering Psychology, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, mehirban@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7927-4853>

Вклад диспозициональной осознанности в сопротивление острому и хроническому стрессу у медицинского персонала в период пандемии COVID'19

И.В. Блинникова*¹, В.В. Матюшин², М.В. Гуцин³, М.Д. Ланге⁴

^{1, 4} Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

¹ ir.vl.blinnikova@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-5163-6859>

² Медицинский центр психического здоровья, Москва, Россия, stoyik@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-2403-3320>

³ Департамент здравоохранения города Москвы, Москва, Россия, maximbezdna@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-9748-2338>

⁴ mk.lange@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-0275-1142>

* Автор, ответственный за переписку: ir.vl.blinnikova@gmail.com

Актуальность. Внимание исследователей все больше привлекает осознанность как личностный ресурс профессионалов, позволяющий противостоять негативным воздействиям и поддерживать высокий уровень надежности и эффективности трудовой деятельности. Условия пандемии усилили актуальность исследований в этом направлении; появилась уникальная возможность изучить потенциал осознанности в сопротивлении формированию стрессовых состояний

Цель. Анализ вклада диспозициональной осознанности в общий уровень и отдельные проявления острого и хронического стресса в период борьбы с коронавирусной инфекцией.

Выборка. В исследовании приняли участие 66 сотрудников одного из московских медицинских центров, переоборудованных для помощи больным с COVID-19.

Методы. Респонденты онлайн заполняли опросник острого и хронического стресса А.Б. Леоновой и пятифакторный опросник диспозициональной осознанности (FFMQ).

Результаты исследования продемонстрировали в целом низкий и средний уровень острого и хронического стресса у специалистов, работавших с ковид-пациентами. По сравнению со средним медицинским персоналом у врачей более явно проявлялись некоторые симптомы острого и хронического стресса. Были установлены высокозначимые отрицательные корреляции диспозициональной осознанности с общими индексами острого ($r = -0,423$; $p < 0,01$) и хронического стресса ($r = -0,581$; $p < 0,01$), а также построены регрессионные модели, которые позволили выявить противодействующий вклад отдельных компонентов осознанности в выраженность острого и хронического стресса.

Выводы. Полученные данные продемонстрировали, что диспозициональная осознанность тесно связана с проявлением стрессовых состояний и может рассматриваться как один из факторов стресс-резистентности. Поэтому необходимо уделять внимание развитию этой личностной способности для предупреждения возникновения негативных состояний у врачей и среднего медицинского персонала.

Ключевые слова: диспозициональная осознанность, острый и хронический стресс, врачи, средний медицинский персонал, COVID-19.

Для цитирования: Блинникова И.В., Матюшин В.В., Гуцин М.В., Ланге М.Д. Вклад диспозициональной осознанности в сопротивление острому и хроническому стрессу у медицинского персонала в период пандемии COVID'19 // Национальный психологический журнал. 2022. № 4 (48). С. 53–64. doi: 10.11621/npj.2022.0406

Contribution of trait mindfulness in countering acute and chronic stress in medical professionals during COVID-19 pandemic

Irina V. Blinnikova^{*1}, Vadim V. Matiushin², Maxim V. Gushchin³, Michael D. Lange⁴

^{1,4} Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

¹ ir.vl.blinnikova@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-5163-6859>

² Mental Health Center, Moscow, Russia, stoyik@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-2403-3320>

³ Moscow Healthcare Department, Moscow, Russia, maximbezdna@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-9748-2338>

⁴ mk.lange@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-0275-1142>

* Corresponding author: ir.vl.blinnikova@gmail.com

Background. In extreme conditions the quality of work tasks performed by professionals depends on their ability to control their own states. One of these control instruments is mindfulness. The pandemic has created a unique opportunity to explore the potential of mindfulness in preventing the stressful states in healthcare workers.

Objective of this study was to identify the contribution of trait mindfulness as a self-regulating ability to the overall level and manifestations of acute and chronic stress.

Sample. The study involved 66 employees of one of the Moscow medical centers that was converted to provide care for patients with COVID-19.

Methods. The respondents filled in on-line questionnaires, aimed to assess the severity of acute and chronic stress manifestations (by A. Leonova), as well as the general level and facets of trait mindfulness (FFMQ).

Results. Low and medium degree of acute and chronic stress severity in specialists working with COVID-patients was revealed. Significant negative correlations were established between indicators of acute ($r = -0.423$; $p < 0.01$) and chronic stress ($r = -0.581$; $p < 0.01$) with a composite score of trait mindfulness. Regression analysis revealed the counteracting contribution of individual components of mindfulness to the severity of acute and chronic stress.

Conclusion. The trait mindfulness puts barriers to the acute and chronic stress. Therefore, it is necessary to pay attention to the development of this personality trait to prevent the occurrence of negative states in medical professionals.

Keywords: trait mindfulness, acute and chronic stress, medical professionals, COVID-19.

For citation: Blinnikova, I.V., Matiushin, V.V., Gushchin, M.V., Lange, M.D. (2022). Contribution of trait mindfulness in countering acute and chronic stress in medical professionals during COVID-19 pandemic. *Natsional'nyy psikhologicheskii zhurnal (National psychological journal)*, 4 (48), 53–64. doi: 10.11621/npj.2022.0406

Введение

В этой статье мы рассмотрим осознанность как фактор, позволяющий снижать остроту и отсроченные последствия негативных состояний, продемонстрировав ее вклад в проявления острого и хронического стресса у медицинских работников в условиях пандемии вируса COVID-19. Ситуация с распространением опасного инфекционного заболевания оказалась мощным источником стресса для врачей и среднего медицинского персонала. Многие из них оказались в экстремальных условиях, и, прежде всего, те специалисты, которые работали в «красных зонах» госпиталей непосредственно с «ковид-пациентами». Высокая опасность заражения, повышенные нагрузки, давление социума, ожидающего от них героизма, — все это являлось стрессовыми факторами, которые усложняли и без того непростые профессиональные задачи медиков. Переживания постоянного страха, напряжения, усталости могут стать источником ошибок в профессиональной деятельности, а также привести к тяжелым психологическим и физиологическим последствиям, для предотвращения которых необходимо создавать условия, препятствующие формированию негативных стрессовых проявлений. Особое значение здесь приобретают умения специалиста контролировать и регулировать свои состояния (Кузнецова, Титова, Злоказова, 2019). Такие умения все чаще связывают с ресурсами осознанности (mindfulness) (Блинникова, Матюшин, 2020).

Существует много подходов к пониманию осознанности. К. Браун, Р. Райан, Д. Кресвелл описывают ее как «внимательное отслеживание и полное осознание текущих событий» (Brown, Ryan, Creswell, 2007, p. 212), другими словами, как осознанный (и/или когнитивный) контроль за содержанием сознания. Однако наиболее часто цитируется определение осознанности, в котором наряду с направленным вниманием и пониманием текущего момента упоминается безоценочное принятие переживаний (Kabat-Zinn, 1994). Здесь возникает более широкое толкование осознанности, которое включает не только когнитивный контроль, но и особого рода отношение к текущему опыту (Bishop et al., 2004). В дальнейшем к этим двум аспектам добавляется третий — особый осознанный модус регуляции действий (Jha et al., 2010). Такой комплексный подход был положен Рут Баэр и ее коллегами в основу разработки пятифакторного опросника диспозициональной осознанности, под которой понимается способность человека наблюдать и описывать текущие переживания, избегать поспешных оценок и импульсивных реакций на происходящее, действовать осознанно (Baer et al., 2006).

Изначально феномен осознанности изучался в рамках клинических исследований и в основном с привлечением выборок людей, страдающих психическими и соматическими заболеваниями (Федунина, Вихристюк, Банников, 2019). Однако в дальнейшем осознанность начинает рассматриваться как фактор повышения эффективности и психологической на-

дежности трудовой деятельности (Glomb et al., 2011; Virgili, 2015). Накапливается все больше данных о роли осознанности в снижении количества ошибок и нарушений, соблюдении мер безопасности на рабочем месте (Zhang, Wu, 2014), а также в повышении эффективности выполнения трудовых задач у специалистов разного профиля (Robins, Roberts, Sarris, 2019). Но большинство авторов подчеркивает, что наиболее заметную роль осознанность играет в оптимизации деятельности, уязвимой к воздействию стресса¹ (Glomb et al., 2011).

В такую группу риска попадают все медицинские специальности (Леонова, Багрий, 2009), и поэтому неоднократно ставился вопрос о том, помогает ли осознанность в поддержании оптимального функционального состояния у врачей и среднего медицинского персонала? В недавних статьях был проведен обобщающий анализ большого числа работ и показано, что тренинги осознанности снижают проявления тревоги, депрессии, синдрома выгорания и повышают психологическое благополучие у медицинских специалистов (Burton et al., 2017; Riet, Levett-Jones, Aquino-Russell, 2018). В ряде исследований были выявлены негативные связи диспозициональной осознанности со стрессовыми состояниями у учащихся медицинских колледжей (Rayan, 2019) и уже работающих медбратьев и медсестер (Lu et al., 2019). Похожие данные были установлены для врачей, находящихся на разных этапах профессионализации (Shapiro, Lebeau, Tobia, 2019; Tomlinson et al., 2018). В целом, результаты не выходили за пределы данных, полученных на других группах, исключение составляли специалисты в области психического здоровья, обладающие большими возможностями применения навыков осознанности (Блинникова, Матюшин, 2021; Robins, Roberts, Sarris, 2019). Однако ни в одном из этих исследований не удавалось обратиться к медикам, находящимся в процессе выполнения своих обязанностей, тем более в условиях повышенного эмоционального напряжения. Именно эта задача была поставлена нами в данном исследовании.

Анализируя стрессовые состояния профессионалов, мы опирались на регуляторный подход, в рамках которого состояния не отделяются от характера трудовой деятельности, а их формирование рассматривается как динамичная система. «Острый стресс» возникает как комплекс непосредственных реакций на эмоциональные ситуации, накопление которых складывается в синдром «хронического стресса», а в дальнейшем приводит к таким отсроченным последствиям, как нарушения здоровья, а также личностные и поведенческие деформации. Особенности проявлений стресса на рабочем месте зависят, с одной стороны, от риск-факторов, присущих конкретной трудовой ситуации, и с другой — от индивидуальных адаптационных ресурсов работников (Леонова, 2004; Leonova et al., 2013). В нашей работе в качестве стресс-факторов выступали условия работы в «красной зоне», которая была связа-

¹ Именно в трудовой деятельности такого типа умения совладать со стрессовыми состояниями напрямую связаны с успешностью выполнения задач (Кузнецова, Титова, Злоказова, 2019).

на с повышенными нагрузками, необходимостью работать в масках и защитных костюмах и постоянной опасностью заражения. Также мы должны были принять во внимание различия в характере деятельности врачей и среднего медицинского персонала. В качестве индивидуальных ресурсов противодействия стрессу изучался вклад диспозициональной осознанности и отдельных ее компонентов.

Цель и гипотеза исследования

Цель. Цель данного исследования состоит в выявлении связи диспозициональной осознанности с общим уровнем и отдельными компонентами острого и хронического стресса у медицинских работников, оказывающих помощь ковид-пациентам.

Гипотезы исследования. Мы предполагали, что 1) у медицинских работников, оказывающих помощь больным с ковид-инфекцией, общий уровень острого и хронического стресса будет значимо превышать установленные ранее нормы; 2) общий уровень и отдельные компоненты осознанности негативно связаны с проявлениями острого и хронического стресса; 3) существуют различия в уровне острого и хронического стресса и его взаимосвязях с диспозициональной осознанностью у врачей и среднего медицинского персонала.

Выборка

В исследовании принимал участие медицинский персонал одной смены московского медицинского центра, переоборудованного для помощи больным с COVID-19. Использовался метод кластерной выборки. 30 респондентов были дипломированными врачами, а 36 относились к среднему медицинскому персоналу. Женщины составляли 85% выборки. Средний возраст респондентов был равен 40,94 ($SD = 9,67$), средний стаж по специальности равнялся 18 годам ($SD = 9,67$).

Процедура исследования

Респонденты были приглашены на исследование психологом-консультантом данного центра, и дали добровольное согласие на заполнение анкеты и опросников. Исследование проводилось дистанционно с помощью заполнения электронных форм на платформе Google.

Методы

Респонденты заполняли небольшую анкету, содержащую вопросы о возрасте, поле, образовании, уровне профессиональной компетенции, общем стаже работы, текущей профессиональной позиции, и два опросника: русскоязычная версия пятифакторного опросника осознанности (FFMQ) и опросник острого и хронического стресса А.Б. Леоновой.

Пятифакторный опросник осознанности (FFMQ). Пятифакторный опросник осознанности (Five Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ)), созданный группой исследователей под руководством Рут Баэр в 2006 году (Baer et al., 2006), был адаптирован для русскоязычной выборки (Юмартова, Гришина, 2013) и наиболее часто используется в эмпирических исследованиях (Голубев, Дорошева, 2018). Он содержит 39 пунктов, сгруппированных в 5 шкал: 1) шкала «Описание» позволяет выявить возможности вербально описывать содержание сознания, обращать свои эмоции, ощущения, мысли в слова; 2) шкала «Безоценочность» означает неосуждающее отношение к текущему опыту; 3) шкала «Нереагирование» предусматривает отсутствие непосредственных реакций на происходящее; 4) шкала «Осознанность действий» определяет возможности сознательной концентрации на поведенческих актах, отказ от выполнения их «на автомате»; 5) шкала «Наблюдение» подразумевает направление внимания и проявление осведомленности в ощущениях, эмоциях, мыслях и т.п. Последующая факторизация опросника на выборке 172 человека позволила выявить трехфакторную структуру, в которой шкалы «Осознанность действий» и «Описание» вошли в один фактор (обозначенный как *осознанная включенность*), шкалы «Нереагирование» и «Безоценочность» — в другой фактор (получивший название *осознанная отстраненность*), а шкала «Наблюдение» — в третий (Блинникова, Матюшин, 2020).

Опросник острого и хронического стресса был разработан А.Б. Леоновой (Leonova, 2004) и состоит из двух 30-балльных шкал — острого и хронического стресса. Шкала острого стресса создавалась для оценки выраженности ситуативных проявлений профессионального стресса. Респондентов просят верифицировать предложенные утверждения в зависимости от того, как они чувствуют себя в данный момент времени. Шкала «Хронический стресс» используется для анализа выраженности состояния хронического стресса как внеситуативной части профессионального стресса. Респондентов просят верифицировать предложенные утверждения в зависимости от того, как они чувствуют себя на протяжении нескольких последних месяцев.

Обработка данных была выполнена с помощью пакета SPSS-21. Использовались методы параметрической статистики (дисперсионный, корреляционный, регрессионный анализ), поскольку все измеряемые величины имели нормальное распределение.

Результаты

Уровень острого и хронического стресса у медиков, вовлеченных в работу с ковид-инфицированными пациентами

Мы полагали, что уровень стресса у медицинского персонала, работающего в «красной зоне» медицинского центра, будет превышать допустимые нормы. Однако выраженность как острого, так и хронического стресса находилась в умеренном диапазоне.

Таблица 1. Сравнение проявлений острого стресса у врачей и среднего медицинского персонала

Проявления острого стресса (ОС) (Mean (SD))							
	Общий индекс ОС	Физиологический дискомфорт	Когнитивная напряженность	Эмоциональное напряжение	Трудности в общении	Затруднения в поведении	Общее самочувствие
<i>Вся выборка</i>	32,67 (6,47)	5,50 (1,40)	5,76 (1,40)	6,41 (1,82)	5,74 (1,50)	6,03 (1,68)	9,00 (2,49)
<i>Врачи</i>	33,55 (5,89)	5,28 (0,75)	5,83 (1,26)	6,57 (1,94)	5,93 (1,73)	6,55 (1,82)	9,38 (2,18)
<i>Средний медперсонал</i>	31,98 (6,89)	5,68 (1,75)	5,7 (1,52)	6,32 (1,75)	5,59 (1,30)	5,62 (1,46)	8,70 (2,71)
<i>Различия между группами</i>	<i>F(1;65)</i>	0,95	1,32	0,13	0,18	0,81	5,30
	<i>Знач.</i>	0,334	0,255	0,723	0,673	0,370	0,025

Table 1. Comparison of manifestations of acute stress in doctors and nurses

Manifestations of acute stress (AS) (Mean(SD))							
	General index of AS	Physiological discomfort	Cognitive tension	Emotional tension	Communication difficulties	Difficulties in behavior	General well-being
<i>Whole sample</i>	32.67 (6.47)	5.50 (1.40)	5.76 (1.40)	6.41 (1.82)	5.74 (1.50)	6.03 (1.68)	9.00 (2.49)
<i>Doctors</i>	33.55 (5.89)	5.28 (0.75)	5.83 (1.26)	6.57 (1.94)	5.93 (1.73)	6.55 (1.82)	9.38 (2.18)
<i>Nursing staff</i>	31.98 (6.89)	5.68 (1.75)	5.7 (1.52)	6.32 (1.75)	5.59 (1.30)	5.62 (1.46)	8.70 (2.71)
<i>Differences between groups</i>	<i>F(1;65)</i>	0.95	1.32	0.13	0.18	0.81	5.30
	<i>Significance</i>	0.334	0.255	0.723	0.673	0.370	0.025

Таблица 2. Сравнение проявлений хронического стресса у врачей и среднего медицинского персонала

Проявления хронического стресса (ХС) (Mean (SD))							
	Общий индекс ХС	Тревога	Агрессия	Депрессия	Астения	Психосом. реакции	Нарушения сна
<i>Вся выборка</i>	40,49 (8,89)	9,21 (2,51)	8,24 (2,14)	8,17 (2,18)	8,06 (2,13)	7,14 (1,76)	7,97 (2,52)
<i>Врачи</i>	43,18 (8,62)	10,24 (2,81)	8,79 (2,37)	8,45 (2,06)	8,41 (1,70)	7,55 (1,94)	8,59 (2,58)
<i>Средний медперсонал</i>	38,38 (8,64)	8,41 (1,92)	7,81 (1,87)	7,95 (2,27)	7,78 (2,39)	6,81 (1,56)	7,49 (2,39)
<i>Различия между группами</i>	<i>F(1;65)</i>	5,04	9,90	3,56	0,86	1,44	2,96
	<i>Знач.</i>	0,025	0,003	0,045	0,357	0,235	0,09

Table 2. Comparison of the manifestations of chronic stress in doctors and nurses

Manifestations of chronic stress (CS) (Mean(SD))							
	General index of CS	Anxiety	Aggression	Depression	Asthenia	Psychosomatic reactions	Sleep disturbance
<i>Whole sample</i>	40.49 (8.89)	9.21 (2.51)	8.24 (2.14)	8.17 (2.18)	8.06 (2.13)	7.14 (1.76)	7.97 (2.52)
<i>Doctors</i>	43.18 (8.62)	10.24 (2.81)	8.79 (2.37)	8.45 (2.06)	8.41 (1.70)	7.55 (1.94)	8.59 (2.58)
<i>Nursing staff</i>	38.38 (8.64)	8.41 (1.92)	7.81 (1.87)	7.95 (2.27)	7.78 (2.39)	6.81 (1.56)	7.49 (2.39)
<i>Differences between groups</i>	<i>F(1;65)</i>	5.04	9.90	3.56	0.86	1.44	2.96
	<i>Signif.</i>	0.025	0.003	0.045	0.357	0.235	0.09

В исследуемой выборке лишь в 6,1% случаев проявлялись выраженные симптомы острого стресса, и 24,2% случаях — хронического стресса, но ни высоких, ни предельно высоких значений обнаружено не было. Данные представлены в табл. 1 и 2.

Установленный уровень стресса был близок к данным, полученным на выборке врачей до начала пандемии (Кудрина, Леонова, 2019). Такой результат кажется удивительным, но только отчасти. Врачи и средний медицинский персонал не могли бы выполнять свои обязанности в ситуации высокого и предельно высокого стресса, поэтому они должны противостоять ему, обладать высоким уровнем стресс-резистентности (Леонова, Багрий, 2009). Возникает вопрос о конкретных факторах, обеспечивающих необходимый и достаточный уровень адаптационных ресурсов, и, в частности, является ли осознанность таким фактором?

Мы предполагали, что уровень переживаемого стресса различается у врачей и среднего медицинского персонала. Это предположение основывалось на разном характере деятельности этих специалистов и ряде полученных ранее данных (Зинченко и др., 2021), но оно нашло лишь частичное подтверждение. По общему уровню острого стресса эти две подгруппы существенно не различались (см. табл. 1), что отражает сходство их оценок стресс-факторов текущей деятельности. Однако стоит отметить, что врачи все-таки испытывают большее давление в критических

обстоятельствах: значимые различия между группами были выявлены по такому измерению острого стресса, как «нарушение в поведении», при этом наиболее заметные различия касались пункта «Выполнение привычных действий требует от меня дополнительного напряжения».

Незначительные различия в проявлениях острого стресса между врачами и средним медицинским персоналом увеличиваются в оценках хронического стресса. Это согласуется с регуляторной моделью стресса, где предполагается, что непреодоленность и аккумуляция негативных реакций на непосредственные события лежат в основе формирования синдрома хронического стресса (Леонова, 2004; Leonova et al., 2013). Различий в общем уровне осознанности и ее отдельных компонентов между врачами и средним медицинским персоналом установлено не было.

Связи между личностной осознанностью и проявлениями острого и хронического стресса

Для проверки основной гипотезы были вычислены корреляции между измерениями стрессовых проявлений и осознанности. Данные представлены в табл. 3 и 4. Общий уровень осознанности значимо связан со всеми показателями стрессовых состояний кроме шкалы физиологического дискомфорта. При этом корреляции по большей части носят отрицательный характер: чем выше осознанность, тем ниже стрессовые проявления. Это хорошо соотносится с

Таблица 3. Корреляции между шкалами пятифакторного опросника осознанности (FFMQ) и проявлениями острого стресса

Переменные (n = 66)		Осознанность					
		Наблюдение	Описание	Действия с осознанием	Безоценочность	Нереактивность	Общий индекс
Проявления острого стресса	Физиологич. дискомфорт	0,055	-0,082	-0,176	-0,006	0,101	-0,047
	Когнитивная напряженность	0,002	-0,283*	-0,431**	-0,110	0,026	-0,323**
	Эмоциональное напряжение	0,104	-0,220	-0,341**	-0,266*	0,001	-0,297*
	Трудности в общении	0,076	-0,310*	-0,363**	-0,117	-0,075	-0,317**
	Затруднения в поведении	0,025	-0,436**	-0,541**	-0,204	-0,003	-0,472**
	Общее самочувствие	0,060	-0,342**	-0,374**	-0,181	-0,099	-0,378**
	Общий индекс ОС	0,077	-0,380**	-0,496**	-0,216	-0,025	-0,423**

**p < 0.01; *p < 0.05.

Table 3. Correlations between the Five-Factor Mindfulness Questionnaire (FFMQ) scales and manifestations of acute stress

Variables (n = 66)		Mindfulness					
		Observation	Description	Actions with awareness	Non-judgmental	Non-reactivity	General index
Manifestations of acute stress	Physiological discomfort	0.055	-0.082	-0.176	-0.006	0.101	-0.047
	Cognitive tension	0.002	-0.283*	-0.431**	-0.110	0.026	-0.323**
	Emotional tension	0.104	-0.220	-0.341**	-0.266*	0.001	-0.297*
	Communication difficulties	0.076	-0.310*	-0.363**	-0.117	-0.075	-0.317**
	Difficulties in behaviour	0.025	-0.436**	-0.541**	-0.204	-0.003	-0.472**
	General well-being	0.060	-0.342**	-0.374**	-0.181	-0.099	-0.378**
	General Index of AS	0.077	-0.380**	-0.496**	-0.216	-0.025	-0.423**

**p < 0.01; *p < 0.05

Таблица 4. Корреляции между шкалами пятифакторного опросника осознанности (FFMQ) и проявлениями хронического стресса

(n = 66)		Осознанность					
		Наблюдение	Описание	Действия с осознав.	Безоценочность	Нереагирование	Общий индекс
Проявление хронического стресса	Тревога	0,267*	-0,405**	-0,454**	-0,373**	-0,348**	-0,521**
	Агрессия	0,197	-0,370**	-0,308*	-0,261*	-0,285*	-0,408**
	Депрессия	0,152	-0,329**	-0,347**	-0,332**	-0,105	-0,392**
	Астения	0,025	-0,459**	-0,507**	-0,184	-0,091	-0,491**
	Психосоматические реакции	-0,013	-0,459**	-0,438**	-0,175	-0,145	-0,495**
	Нарушения сна	0,023	-0,457**	-0,430**	-0,223	-0,157	-0,502**
	Общий индекс ХС	0,142	-0,510**	-0,514**	-0,326**	-0,238	-0,581**

**p < 0.01; *p < 0.05.

Table 4. Correlations between the scales of the Five-Factor Mindfulness Questionnaire (FFMQ) and manifestations of chronic stress

(n = 66)		Mindfulness					
		Observation	Description	Actions with awareness	Non-judgmental	Non-reactivity	General index
Manifestation of chronic stress	Anxiety	0.267*	-0.405**	-0.454**	-0.373**	-0.348**	-0.521**
	Aggression	0.197	-0.370**	-0.308*	-0.261*	-0.285*	-0.408**
	Depression	0.152	-0.329**	-0.347**	-0.332**	-0.105	-0.392**
	Asthenia	0.025	-0.459**	-0.507**	-0.184	-0.091	-0.491**
	Psychosomatic reactions	-0.013	-0.459**	-0.438**	-0.175	-0.145	-0.495**
	Sleep disturbance	0.023	-0.457**	-0.430**	-0.223	-0.157	-0.502**
	General Index of CS	0.142	-0.510**	-0.514**	-0.326**	-0.238	-0.581**

**p < 0.01; *p < 0.05.

данными, полученными в проведенных ранее исследованиях (Riet, Levett-Jones, Aquino-Russell, 2018).

Что касается отдельных компонентов осознанности, то из таблицы видно, что наибольшую нагрузку имеют два из них — «Осознанные действия» и «Описание». Здесь можно говорить об «осознанной вовлеченности» (Блинникова, Матюшин, 2020), направленной на управление текущим опытом. Неудивительно, что оба этих компонента связаны с контролем стрессовых переживаний у людей, включенных в сложную и эмоционально напряженную профессиональную деятельность.

Два остальных компонента относятся к «осознанной отстраненности» (Блинникова, Матюшин, 2020) и вступают в значимые негативные связи с проявлениями хронического стресса: чем выше принятие всего объема опыта, — и положительного, и отрицательного, — тем меньше проявляется тревога, агрессия и депрессия. Чем меньше проявляется склонность импульсивно реагировать на происходящее, тем слабее выражена тревога и агрессия. Это может говорить о том, что оба компонента осознанности не позволяют накапливать негативные переживания в текущих ситуациях. Эти данные согласуются с результатами, полученными в других работах (Lu et al., 2019).

Отдельно стоит отметить такой компонент осознанности как «Наблюдение». Эта субшкала практи-

чески не образует значимых связей с измерениями острого и хронического стресса, хотя установлена одна положительная корреляция с тревогой, как проявлением хронического стресса. Другими словами, чем больше медик отслеживает текущие впечатления, тем больше он подвержен формированию стрессовых состояний. Наличие слабых корреляций, скорее всего, говорит о том, что существуют противоречивые тенденции во взаимодействии этой шкалы с показателями стресса¹.

Также мы сравнили структуру связей, в которые вступает система диспозициональной осознанности с показателями острого и хронического стресса, в двух группах респондентов. У среднего медицинского персонала показатель острого стресса был связан только с уровнем осознанности действий ($r = -0,480$; $p < 0,001$): чем выше сознательный контроль за выполнением обязанностей, тем ниже проявления острого стресса. Общий уровень хронического стресса в этой группе значимо коррелировал как с общим индексом осознанности ($r = -0,535$; $p < 0,01$), так и с отдельными ее компонентами («Осознанные действия»

¹ Возможно также, что этот компонент имеет значение при соблюдении особых условий: например, было показано, что он коррелирует с проявлениями стресса только в связке с высокой нереактивностью (Ede, Walter, Hughes, 2020) или развитой медитативной практикой (Голубев, Дорошева, 2018).

($r = -0,682$; $p < 0,001$), «Описание» ($r = -0,491$; $p < 0,01$), «Безоценочность» ($r = -0,333$; $p < 0,05$). В группе врачей были установлены связи основного показателя острого стресса с общим показателем осознанности ($r = -0,612$; $p < 0,001$) и с такими компонентами как «Описание» ($r = -0,519$; $p < 0,01$), «Осознанные действия» ($r = -0,524$; $p < 0,01$). Показатель хронического стресса в группе врачей был значимо связан с общим показателем осознанности ($r = -0,544$; $p < 0,01$), также были обнаружены значимые корреляции этого показателя с такими шкалами как «Описание» ($r = -0,459$; $p < 0,01$), «Нереагирование» ($r = -0,383$; $p < 0,05$), «Безоценочность» ($r = -0,285$; $p = 0,05$).

Регрессионный анализ вклада разных компонентов осознанности в уровень остро и хронического стресса

Проверка основной гипотезы предполагала построение регрессионных моделей, которые определили бы вклад отдельных компонентов осознанности в выраженность острого и хронического стресса.

Для острого стресса было установлено, что наибольшей предсказательной силой обладает модель с учетом вклада двух компонентов осознанности — «Осознанные действия» и «Описание» ($R = 0,519$; $R^2 = 0,269$). Это свидетельствовало, что только четверть дисперсии общего уровня острого стресса определяется диспозициональной осознанностью. В целом это неудивительно, поскольку особенности текущих состояний медицинских специалистов зависят от конкретных ситуаций и начального функционального состояния человека (Леонова, 2004). В итоге получилось следующее регрессионное уравнение:

Показатель острого стресса = $53,326 - 0,462$ [осознанные действия] – $0,185$ [описание].

Был проведен регрессионный анализ и для двух анализируемых профессиональных групп. Для среднего медицинского персонала в качестве предиктора острого стресса выступал только компонент осознанности действий ($R = 0,485$; $R^2 = 0,235$). Для группы врачей была построена более сложная регрессионная модель ($R = 0,537$; $R^2 = 0,289$) и установлен вклад компонентов «Осознанные действия» ($\beta^1 = 0,457$) и «Описание» ($\beta = 0,339$).

Для хронического стресса наибольшей предсказательной силой обладала модель с привлечением четырех компонентов осознанности — «Осознанные действия», «Безоценочность», «Нереагирование» и «Описание» ($R = 0,644$; $R^2 = 0,414$). Вклад осознанности в уровень хронического стресса определяет чуть больше 40 процентов дисперсии данных. Итоговое уравнение приняло следующий вид:

Показатель хронического стресса = $92,450 - 0,343$ [осознаваемые действия] – $0,260$ [нереагирование] – $0,245$ [безоценочность] – $0,207$ [описание].

Общий уровень хронического стресса в группе среднего медицинского персонала может быть определен на основе трех предикторов ($R = 0,715$; $R^2 = 0,511$), в

качестве которых выступали «Осознанные действия» ($\beta = -0,650$), «Нереагирование» ($\beta = -0,237$) и «Безоценочность» ($\beta = -0,161$). В группе врачей модель имела более слабую детерминацию ($R = 0,618$; $R^2 = 0,382$), но также связывала общий уровень хронического стресса с тремя предикторами: «Описание» ($\beta = 0,213$), «Нереагирование» ($\beta = 0,410$) и «Безоценочность» ($\beta = 0,365$).

Выводы

В этой статье мы представили результаты опроса, проведенного среди медиков одного из московских медицинских центров, переоборудованного для помощи больным с COVID-19, который позволил оценить вклад осознанности в уровень сопротивляемости стрессу. Результаты, полученные в данном исследовании, продемонстрировали мощный человеческий потенциал, которым обладают врачи и средний медицинский персонал. Оказывая помощь больным с COVID-19, они смогли успешно контролировать негативные состояния, провоцируемые множеством факторов. При этом выраженность острого и хронического стресса была негативно связана с уровнем диспозициональной осознанности.

Результаты регрессионного анализа позволяют рассматривать диспозициональную осознанность как личностный предиктор противодействия негативным состояниям. Более того, с некоторыми оговорками можно заключить, что уровень развития этого качества усиливает возможности человека в сопротивлении стрессу, выступая фактором стресс-резистентности профессиональных медиков. Полученные данные достаточно хорошо согласуются с уже установленными закономерностями, полученными как в исследованиях с медицинскими работниками (Lu et al., 2019), так и в период пандемии (Mamede et al., 2022).

Итогом проведенного исследования является представление о диспозициональной осознанности как сложной системе ментальных средств, позволяющих управлять текущими состояниями и контролировать накопление их отсроченных проявлений. Подтверждается существование метаструктуры осознанности, которая отделяет компонент самонаблюдения от «осознанной вовлеченности» и «отстраненности» (Блинникова, Матюшин, 2020). Шкала «Наблюдение» не коррелировала ни с общим, ни с отдельными индексами острого стресса, более того, наблюдалась тенденция образования положительных связей с отдельными проявлениями хронического стресса. Возможно, это является следствием недостаточной тренированности наших респондентов в использовании навыков осознанности, без чего постоянный мониторинг текущего опыта приводит к избыточной трате ресурсов. Похожие результаты были получены и в других исследованиях (Harnett, 2016; Lu et al., 2019), но далеко не во всех (Bodenlos et al., 2015), и, конечно, они требуют внимательного анализа и перепроверки. Также было показано, что в процессе формирования

¹ Здесь и далее приводятся стандартизированные коэффициенты бета.

стрессовых состояний более заметную роль играет «осознанная вовлеченность» (включающая компоненты описания опыта и осознанных действий) по сравнению с «осознанной отстраненностью» (включающей компоненты безоценочного принятия и отказ от непосредственного реагирования на происходящее). При этом если первая подструктура имеет значение как для проявлений острого, так и хронического стресса, то вторая вносит вклад только в отсроченные проявления стресса, не позволяя накапливаться негативным переживаниям.

Сравнение показателей врачей и среднего медицинского персонала показало, что врачи оказываются более подверженными стрессу, чем средний медицинский персонал. Эти результаты согласуются с данными, полученными в исследовании Ю.П. Зинченко с коллегами и свидетельствуют о том, что уровень воспринимаемого стресса в период пандемии у врачей был выше, чем у медицинских сестер (Зинченко и др., 2021). Характерно, что врачи и средний медицинский персонал различаются и по структуре связей между проявлениями стресса и компонентами диспозициональной осознанности. Регрессионный анализ продемонстрировал, что для врачей большее значение име-

ет описание текущего опыта, он делает существенный вклад как в уровень острого, так и в уровень хронического стресса, в то же время для среднего медицинского персонала центральным оказывается сознательный контроль за действиями.

Весь объем полученных результатов хорошо укладывается в регуляторную модель стресса (Леонова, 2004). Нам удалось показать, что характер стресса зависит от сущностных особенностей деятельности, в частности признаки стрессовых проявлений отличаются у врачей и среднего медицинского персонала. Вдумчивый анализ результатов позволил утверждать, что невозможность преодоления избыточного эмоционального напряжения в текущих условиях ведет к накоплению стрессовых реакций и начинает складываться в симптомокомплексы хронического стресса. Было установлено, что диспозициональная осознанность вносит негативный вклад в общий уровень как острого, так и хронического стресса. Из литературы известно, что это личностное качество развивается за счет тренингов осознанности (Burtun et al., 2017). Поэтому было бы целесообразно включить такое психологическое обучение в практику работы медицинских учреждений.

Литература

- Блинникова И.В., Матюшин В.В. Осознанность (mindfulness) как ресурс совладания с деструктивными состояниями на рабочем месте. В сборнике Психология саморегуляции: Эволюция подходов и вызовы времени / Под ред. Ю.П. Зинченко, В.И. Моросановой. М.: Нестор-История Москва, 2020.
- Блинникова И.В., Матюшин В.В. Связь диспозициональной осознанности с проявлениями профессионального выгорания у специалистов сферы охраны психического здоровья. В сборнике Человек в ситуации изменений: реальный и виртуальный контекст: в 2-х т. Т. 1. М.: Изд-во РГГУ, 2021.
- Голубев А.М., Дорошева Е.А. Особенности применения русскоязычной версии пятифакторного опросника осознанности // Сибирский психологический журнал. 2018. № 69. С. 46–68.
- Зинченко Ю.П., Салагай О.О., Шайгерова Л.А., Алмазова О.В., Долгих А.Г., Ваханцева О.В. Восприятие стресса различными категориями медицинского персонала во время первой волны пандемии COVID-19 в России // Общественное здоровье. 2021. Т. 1, № 1. С. 65–89.
- Кудрина И.И., Леонова А.Б. Специфика профессионального стресса, индивидуальной стресс-резистентности и копинг-поведения у медицинских работников. В сборнике Психология стресса и совладающего поведения: Вызовы, ресурсы, благополучие: в 2-х т. Т. 1. / Под ред. М.В. Сапоровская, Т.Л. Крюкова, С.А. Хазова. Кострома: Изд-во КГУ, 2019.
- Кузнецова А.С., Титова М.А., Злоказова Т.А. Психологическая саморегуляция функционального состояния и профессиональная успешность // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2019. № 1. С. 51–68.
- Леонова А.Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический журнал. 2004. Т. 25, № 2. С. 75–85.
- Леонова А.Б., Багрий М.А. Синдромы профессионального стресса у врачей разных специализаций // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2009. № 3. С. 44–53.
- Федунина Н.Ю., Вихристюк О.В., Банников Г.С. Практики осознанности в профилактике суицидального поведения подростков (обзор зарубежных исследований) // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2019. № 2. С. 121–144.
- Юмартова Н.М., Гришина Н.В. Осознанность (mindfulness): Психологические характеристики и адаптация инструментов измерения // Психологический журнал. 2016. Т. 37, № 4. С. 105–115.
- Baer, R.A., Smith, G.T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13, 27–45.
- Bishop, S.R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N.D., Carmody, J., Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11 (3), 230–241.
- Bodenlos, J., Wells, S., Noonan, M., Mayrsohn, A. (2015). Facets of dispositional mindfulness and health among college students. *Journal of alternative and complementary medicine*, 21 (10), 645–652.
- Brown, K.W., Ryan, R.M., & Creswell, J.D. (2007). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological Inquiry*, 18 (4), 211–237.

- Burton, A., Burgess, C., Dean, S., Koutsopoulou, G.Z., Hugh-Jones, S. (2017). How effective are mindfulness-based interventions for reducing stress among healthcare professionals? A Systematic Review and Meta-Analysis. *Stress Health*, 33 (1), 3–13.
- Ede, D.E., Walter, F.A., Hughes, J.W. (2020). Exploring how trait mindfulness relates to perceived stress and cardiovascular reactivity. *The International Journal of Behavioral Medicine*, 27 (4), 415–425.
- Glomb, T.M., Duffy, M.K., Bono, J.E., Yang, T. (2011). Mindfulness at work. In J. Martocchio, H. Liao, & A. Joshi (Eds.), *Research in personnel and human resource management* (pp. 115–157). Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Harnett, P.H., Reid, N., Loxton, N.J., Lee, N. (2016). The relationship between trait mindfulness, personality and psychological distress: A revised reinforcement sensitivity theory perspective. *Personality and Individual Differences*, 99, 100–105.
- Jha, A.P., Stanley, E.A., Kiyonaga, A., Wong, L., Gelfand, L. (2010). Examining the protective effects of mindfulness training on working memory capacity and affective experience. *Emotion*, 10 (1), 54–64.
- Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever you go, there you are: Mindfulness meditation in everyday life*. New York: Hyperion.
- Leonova, A.B., Zlokazova, T.A., Kachina, A.A., Kuznetsova, A.S. (2013). The determinants of the development of professional distortions in medical personnel, teachers and psychologists working in an industrial-disaster zone. *Psychology in Russia: State of the Art*, 6 (3), 132–149.
- Lu, J., Mumba, M.N., Lynch, S., Li, C., Hua, C., Allen, R.S. (2019). Nursing students' trait mindfulness and psychological stress: A correlation and mediation analysis. *Nurse Education Today*, 75, 41–46.
- Mamede, A., Merkelbach, I., Noordzij, G., Denktas, S. (2022). Mindfulness as a protective factor against depression, anxiety and psychological distress during the COVID-19 pandemic: Emotion regulation and insomnia symptoms as mediators. *Frontiers in Psychology*, 13, 820959.
- Rayan, A. (2019). Mindfulness, self-efficacy, and stress among final-year nursing students. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 57 (4), 49–55.
- Riet, P.V., Levett-Jones, T., Aquino-Russell, C.E. (2018). The effectiveness of mindfulness meditation for nurses and nursing students: An integrated literature review. *Nurse education today*, 65, 201–211.
- Robins, T.G., Roberts, R.M., Sarris, A. (2019). The effectiveness, feasibility, and acceptability of a dialectical behaviour therapy skills training group in reducing burnout and psychological distress in psychology trainees: A pilot study. *Australian Psychologist*, 54, 292–301.
- Shapiro, P., Lebeau, R., Tobia, A. (2019). Mindfulness meditation for medical students: A student-led initiative to expose medical students to mindfulness practices. *Medical Science Educator*, 29, 439–451.
- Tomlinson, E.R., Yousaf, O., Vittersø, A.D., Jones, L. (2018). Dispositional mindfulness and psychological health: a Systematic review. *Mindfulness*, 9 (1), 23–43.
- Virgili, M. (2015). Mindfulness-based interventions reduce psychological distress in working adults: A meta-analysis of intervention studies. *Mindfulness*, 6 (2), 326–337.
- Zhang, J., Wu, C. (2014). The influence of dispositional mindfulness on safety behaviors: A dual process perspective. *Accident Analysis & Prevention*, 70, 24–32.

References

- Baer, R.A., Smith, G.T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13, 27–45.
- Bishop, S.R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N.D., Carmody, J., Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11 (3), 230–241.
- Blinnikova, I.V., Matyushin, V.V. (2020). Mindfulness as a resource for coping with destructive states in the workplace. In Yu.P. Zinchenko, V.I. Morosanova (Eds.), *Psychology of self-regulation: Evolution of approaches and challenges of the time* (pp. 435–462). Moscow: Nestor-Istoriya. (In Russ.).
- Blinnikova, I.V., Matyushin, V.V. (2021). The relationship of dispositional mindfulness with the manifestations of professional burnout among mental health professionals. *Man in a Situation of Change: Real and Virtual Context* (1st ed.), (pp. 140–144). Moscow: Izd-vo RGGU. (In Russ.).
- Bodenlos, J., Wells, S., Noonan, M., Mayrsohn, A. (2015). Facets of dispositional mindfulness and health among college students. *Journal of alternative and complementary medicine*, 21 (10), 645–52.
- Brown, K.W., Ryan, R.M., & Creswell, J.D. (2007). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological Inquiry*, 18 (4), 211–237.
- Burton, A., Burgess, C., Dean, S., Koutsopoulou, G.Z., Hugh-Jones, S. (2017). How effective are mindfulness-based interventions for reducing stress among healthcare professionals? A Systematic Review and Meta-Analysis. *Stress Health*, 33 (1), 3–13.
- Ede, D.E., Walter, F.A., Hughes, J.W. (2020). Exploring how trait mindfulness relates to perceived stress and cardiovascular reactivity. *The International Journal of Behavioral Medicine*, 27 (4), 415–425.
- Fedunina, N.Yu., Vikhristyuk, O.V., Bannikov, G.S. (2019). Mindfulness practices in the prevention of suicidal behavior in adolescents (A review of foreign studies). *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya (Moscow University Psychology Bulletin)*, 2, 121–144. (In Russ.).
- Glomb, T.M., Duffy, M.K., Bono, J.E., Yang, T. (2011). Mindfulness at work. In J. Martocchio, H. Liao, & A. Joshi (Eds.), *Research in personnel and human resource management* (pp. 115–157). Bingley: Emerald Group Publishing Limited.

- Golubev, A.M., Dorosheva, E.A. (2018). Psychometrical characteristics and applied features of a Russian version of Five Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ). *Sibirskiy psikhologicheskii zhurnal (Siberian Journal of Psychology)*, 69, 46–68.
- Harnett, P.H., Reid, N., Loxton, N.J., Lee, N. (2016). The relationship between triat mindfulness, personality and psychological distress: A revised reinforcement sensitivity theory perspective. *Personality and Individual Differences*, 99, 100–105.
- Jha, A.P., Stanley, E.A., Kiyonaga, A., Wong, L., Gelfand, L. (2010). Examining the protective effects of mindfulness training on working memory capacity and affective experience. *Emotion*, 10 (1), 54–64.
- Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever you go, there you are: Mindfulness meditation in everyday life*. New York: Hyperion.
- Kudrina, I.I., Leonova, A.B. (2019). Specifics of professional stress, individual stress resistance, and coping behavior in medical professionals. In M.V. Saporovskaya, T.L. Kryukova, S.A. Khazova (Eds.), *Psychology of stress and coping behavior: challenges, resources, well-being* (1st ed.), (pp. 210–214), Kostroma: Izd-vo KGU. (In Russ.).
- Kuznecova, A.S., Titova, M.A., Zlokazova, T.A. (2019). Psychological functional state self-regulation and professional success. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya (Moscow University Psychology Bulletin)*, 1, 51–68. (In Russ.).
- Leonova, A.B. (2004). Complex strategy of professional stress analysis: From diagnostics towards prophylaxis and correction. *Psikhologicheskii zhurnal (Psychological journal)*, 25 (2), 75–85. (In Russ.).
- Leonova, A.B., Bagriy, M.A. (2009). Occupational stress syndromes in doctors of different specializations. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya (Moscow University Psychology Bulletin)*, 3, 44–53. (In Russ.).
- Leonova, A.B., Zlokazova, T.A., Kachina, A.A., Kuznetsova, A.S. (2013). The determinants of the development of professional distortions in medical personnel, teachers and psychologists working in an industrial-disaster zone. *Psychology in Russia: State of the Art*, 6 (3), 132–149.
- Lu, J., Mumba, M.N., Lynch, S., Li, C., Hua, C., Allen, R.S. (2019). Nursing students' trait mindfulness and psychological stress: A correlation and mediation analysis. *Nurse Education Today*, 75, 41–46.
- Mamede, A., Merkelbach, I., Noordzij, G., Denktas, S. (2022). Mindfulness as a protective factor against depression, anxiety and psychological distress during the COVID-19 pandemic: Emotion regulation and insomnia symptoms as mediators. *Frontiers in Psychology*, 13, 820959.
- Rayan, A. (2019). Mindfulness, self-efficacy, and stress among final-year nursing students. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 57 (4), 49–55.
- Riet, P.V., Levett-Jones, T., Aquino-Russell, C.E. (2018). The effectiveness of mindfulness meditation for nurses and nursing students: An integrated literature review. *Nurse education today*, 65, 201–211.
- Robins, T.G., Roberts, R.M., Sarris, A. (2019). The effectiveness, feasibility, and acceptability of a dialectical behaviour therapy skills training group in reducing burnout and psychological distress in psychology trainees: A pilot study. *Australian Psychologist*, 54, 292–301.
- Shapiro, P., Lebeau, R. Tobia, A. (2019). Mindfulness meditation for medical students: A student-led initiative to expose medical students to mindfulness practices. *Medical Science Educator*, 29, 439–451.
- Tomlinson, E.R., Yousaf, O., Vittersø, A.D., Jones, L. (2018). Dispositional mindfulness and psychological health: a Systematic review. *Mindfulness*, 9 (1), 23–43. <https://doi.org/10.1007/s12671-017-0762-6>
- Virgili, M. (2015). Mindfulness-based interventions reduce psychological distress in working adults: A meta-analysis of intervention studies. *Mindfulness*, 6 (2), 326–337.
- Yumartova, N.M., Grishina, N.V. (2016). Mindfulness: psychological features and adaptation of questionnaires. *Psikhologicheskii zhurnal (Psychological Journal)*, 37 (4), 105–115. (In Russ.).
- Zhang, J., Wu, C. (2014). The influence of dispositional mindfulness on safety behaviors: A dual process perspective. *Accident Analysis & Prevention*, 70, 24–32.
- Zinchenko, Yu.P., Salagay, O.O., Shaigerova, L.A., Almazova, O.V., Dolgikh, A.G., Vakhantseva, O.V. (2021). Perception of stress by different categories of medical personnel during the first wave of the COVID-19 pandemic in Russia. *Obshchestvennoye zdorov'ye (Public Health)*, 1 (1), 65–89. (In Russ.).

Статья получена 30.08.2022;
принята 24.10.2022;
отредактирована 29.11.2022.

Received получена 30.08.2022;
accepted 24.10.2022;
revised 29.11.2022.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT AUTHORS



Блиникова Ирина Владимировна — кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, ir.vl.blinnikova@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-5163-6859>

Irina V. Blinnikova — PhD in Psychology, Associate Professor, the Department of Work and Engineering Psychology, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, ir.vl.blinnikova@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-5163-6859>



Матюшин Вадим Викторович — клинический психолог Центра психического здоровья, stoyik@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-2403-3320>

Vadim V. Matiushin — Clinical Psychologist, Mental Health Center, stoyik@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-2403-3320>



Гуцин Максим Владимирович — эксперт Регионального центра организации первичной медико-санитарной помощи департамента здравоохранения города Москвы, maximbezdna@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-9748-2338>

Maxim V. Gushchin — Expert, the Regional Center for the Organization of Primary Health Care, Moscow Health Department, maximbezdna@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-9748-2338>



Ланге Михаил Дмитриевич — студент кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, mk.lange@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-0275-1142>

Michael D. Lange — Student, the Department of Work and Engineering Psychology, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, mk.lange@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-0275-1142>

Адаптивность как предиктор изменений функциональных состояний участников морской научной экспедиции в Арктику

Н.Н. Симонова^{*1}, М.А. Тункина², Я.А. Корнеева³, А.А. Трофимова⁴

¹ Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия, n23117@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5658-6811>

^{2,3,4} Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова, Архангельск, Россия

² m.tunkina@narfu.ru, <https://orcid.org/0000-0002-1403-1639>

³ ya.korneeva@narfu.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9118-9539>

⁴ annatrofimova100@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-1751-7773>

* Автор, ответственный за переписку: n23117@mail.ru

Актуальность. Проблема адаптации человека к экстремальным условиям Арктики остается актуальной. Все имеют разный адаптационный потенциал для обеспечения успешности деятельности и поддержания адекватного нагрузкам состояния на психоэмоциональном и физиологическом уровнях. Решением могут стать комплексные исследования, посвященные определению характеристик адаптивности и параметров адаптированности работников к условиям Арктики. Выявленные в исследовании взаимосвязи характеристик функциональных состояний участников с разными социально-психологическими и личностными качествами также подтверждают актуальность проведенного исследования.

Цель — выявить и описать динамику функциональных состояний участников морской научной экспедиции в течение арктического рейса во взаимосвязи с личностными характеристиками адаптивности (интернальностью, осознанной саморегуляцией, социально-психологическими качествами).

Выборка. 39 участников 20-дневной морской экспедиции в Арктику.

Методы. Функциональные состояния оценивались с помощью объективных психофизиологических аппаратных методов; проективного цветового теста М. Люшера, опросника «Самочувствие. Активность. Настроение» В.А. Доскина с соавт. Характеристики адаптивности (интернальность, осознанная саморегуляция, социально-психологические качества) выявлялись с помощью опросников. Для подтверждения гипотез оценивались корреляции между измеренными показателями.

Результаты. Представлена характеристика личностного и социально-психологического потенциала участников; описана динамика их функционального состояния в течение экспедиционного рейса; установлены статистически значимые связи между социально-психологическими характеристиками, индивидуально-личностными качествами (регуляторными и интернальностью) и объективными, проективными, субъективно-оценочными параметрами функциональных состояний.

Выводы. К числу адаптивных характеристик относятся развитый внутренний контроль в целом, в частности умеренный контроль (интернальность) в области достижений и в области неудач, осознанная саморегуляция поведения. Динамика объективных показателей функциональных состояний положительно связана с уровнем субъективного контроля в области неудач, а изменения показателей проективных и субъективных методов оценки состояния связаны с характеристиками социально-психологической адаптированности, уровнем субъективного контроля и осознанной саморегуляцией.

Ключевые слова: адаптивность, социально-психологическая адаптированность, функциональное состояние человека, саморегуляция поведения, интернальность, морская арктическая экспедиция, Арктика.

Благодарности. Авторы благодарят организаторов, участников, партнеров и спонсоров научно-образовательного проекта «Арктический плавучий университет — 2021» на НЭС «Михаил Сомов».

Для цитирования: Симонова Н.Н., Тункина М.А., Корнеева Я.А., Трофимова А.А. Адаптивность как предиктор изменений функциональных состояний участников морской научной экспедиции в Арктику // Национальный психологический журнал. 2022. № 4 (48). С. 65–79. doi: 10.11621/npj.2022.0407

Adaptability as a predictor to the change of functional states in participants of a marine scientific expedition to the Arctic

Natalya N. Simonova*¹, Maria A. Tunkina², Yana A. Korneeva³, Anna A. Trofimova⁴

¹ Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia, n23117@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5658-6811>

^{2,3,4} Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov, Arkhangelsk, Russia

² m.tunkina@narfu.ru, <https://orcid.org/0000-0002-1403-1639>

³ ya.korneeva@narfu.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9118-9539>

⁴ annatrofimoval00@gmail.com,

* Corresponding author: n23117@mail.ru

Background. The problem of human adaptation to extreme conditions of the Arctic remains relevant. People have different adaptive potential to ensure the success of their activities and state adequate to loads at the psycho-emotional and physiological levels. Comprehensive research into determination of adaptability and parameters of adaptation to the conditions of the Arctic in workers may be a solution. Interrelationships between functional states and different socio-psychological and personal qualities of participants revealed in our study also confirm this relevance.

Objective. The study aims identify and describe the dynamics of functional states in participants of the marine scientific expedition during the Arctic trip in conjunction with the personal characteristics of adaptability (internality, conscious self-regulation, socio-psychological qualities).

Methods. The researchers applied objective psychophysiological instrumental methods, projective method M. Lüscher's colour test, subjective questionnaire "Well-being. Activity. Mood" by V.A. Doskin et al. Characteristics of adaptability (internality, conscious self-regulation, socio-psychological qualities) were assessed with questionnaires. Statistical analysis of the data was carried out with correlation analysis.

Sample. 39 participants of a 20-day sea expedition to the Arctic.

Results. Characteristics of the personal and socio-psychological potential of participants are presented; the dynamics of participants' functional state during the expedition trip are described; statistically significant relationships have been established between socio-psychological characteristics, individual-personal qualities (regulatory and internality) and objective, projective, and subjective-evaluative parameters of functional states.

Conclusion. Adaptive characteristics include developed general internal control, in particular, moderate control (internality) in the field of achievements and in the field of failures, as well as conscious self-regulation of behavior. The dynamics of objective indicators of functional states is positively correlated with the level of subjective control in the field of failures, and changes in indicators of projective and subjective methods are associated with characteristics of socio-psychological adaptation, the level of subjective control and conscious self-regulation.

Key words: adaptability, socio-psychological adaptation, human functional state, self-regulation of behavior, internality, arctic sea expedition, Arctic.

Acknowledgements. The authors are grateful to organizers, participants, partners and sponsors of the scientific and educational project "Arctic Floating University — 2021" on the Research Vessel "Mikhail Somov".

*For citation: Simonova, N.N., Tunkina, M.A., Korneeva, Ya.A., Trofimova, A.A. (2022). Adaptability as a predictor to the change of functional states in participants of a marine scientific expedition to the Arctic. *Natsional'nyy psikhologicheskii zhurnal (National psychological journal)*, 4 (48), 65–79. doi: 10.11621/npj.2022.0407*

Введение

Арктика — полярный регион, обладающий природно-ресурсным, экономическим и транспортно-логистическим потенциалом (Bochneva et al., 2021; Pinova et al., 2020; Sergeev et al., 2021; Tabata et al., 2021). Проблемы и перспективы развития данного региона продолжают вызывать большой научный интерес (Filippova et al., 2021; Łuszczuk et al., 2020; Smieszek et al., 2021; Väätänen, 2022). Для исследования и освоения удаленных территорий используется экспедиционно-вахтовый метод организации труда, предполагающий нахождение сотрудников в экстремальных условиях, включающих:

- 1) неблагоприятные *природно-географические условия*, связанные с суровым климатом, своеобразием светового режима и др.;
- 2) *производственные факторы*, обусловленные риском возникновения аварийных ситуаций, вероятностью травматизации во время бортовой качки, угрозой нападения белого медведя на человека и др.;
- 3) *социально-бытовые условия*, такие как групповая изоляция, ограниченность личного пространства и др. (см. Adumene, Ikue-Joh, 2022; Heemskerk et al., 2020; Хаснулин, 2013; Moraes et al., 2020).

Адаптация человека к деятельности в таких условиях рассматривается на разных уровнях организации его устойчивого жизнеобеспечения: физиологическом, психологическом, социальном (Оппедизано, Артюх, 2021; Салтыкова и соавт., 2018; Gardner et al., 2018). Положительным результатом этого процесса является состояние адаптированности. Степень адаптированности может быть обусловлена общей неспецифической способностью организма к процессам адаптации. В психологических исследованиях адаптированность рассматривается как результат адаптации, параметрами которой являются функциональные состояния работников, в то время как адаптивность — совокупность характеристик личности, необходимая для продуктивного выполнения деятельности (Шапкин, Дикая, 1996) и обеспечивающая оптимальный уровень приспособления к ней. Согласно результатам предыдущих исследований (Корнеева, Симонова, 2021; Korneeva, Simonova, 2021) выявлено, что критериями успешности адаптации работников к условиям среды являются благоприятные функциональные состояния, которые обеспечиваются саморегуляцией поведения человека, умеренным повышением внутреннего локуса контроля (интернальностью) и характеристиками адаптированности личности в социальной сфере.

На сегодняшний день проблема адаптации, адаптивности и адаптированности человека к экстремальным условиям высокоширотной Арктики остается востребованной. Подобные исследования можно считать уникальными и единичными (Панин, 2010) в связи с высокой стоимостью и сложностью проведения научно-исследовательских экспедиций на удаленных и охраняемых территориях. В отечественных и

зарубежных публикациях, посвященных вопросам адаптации участников экспедиций в Арктику и Антарктиду, сотрудников полярных станций в период «зимовок» и работников промышленности, особое значение придается комплексным динамическим исследованиям с применением разных групп диагностических методов (Корнеева, Симонова, 2020; Tortello et al., 2021). Такой подход был применен для исследования функциональных состояний пилотов (Атьков и соавт., 2019) и моряков (Мосягин, Хугаева, Бойко, 2013), совершающих арктические рейсы; научных сотрудников и участников арктических исследовательских экспедиций (Порохина, Войтехович, Симонова, 2015; Пряничников, 2020). В работах С. Бишоп, Л. Гроблер, О. Шёлль (Bishop et al., 2001) подчеркивалась важность установления взаимосвязи между физиологическими измерениями и данными эмоционального и поведенческого состояний субъектов труда в Арктике. В исследовании японских ученых (Kuwabara et al., 2021) изучались физиологические параметры состояний сотрудников антарктической станции, показатели их настроения, личностные качества с использованием методов психологического тестирования и проективной методики.

В настоящем исследовании адаптивность будет изучена через субъективные (психологические) критерии: показатели осознанной саморегуляции поведения, субъективного контроля и социально-психологической адаптации участников экспедиции с учетом изменений их функциональных состояний в течение морского рейса. Оценка функциональных состояний будет производиться согласно следующим характеристикам: показателям сердечно-сосудистой системы, измеренным объективными методами; показателям вегетативной нервной системы и параметрам работоспособности, измеренным объективными и проективными методами.

Цель настоящего исследования — выявить и описать динамику функциональных состояний участников морской научной экспедиции в течение арктического рейса во взаимосвязи с личностными характеристиками адаптивности (интернальностью, осознанной саморегуляцией, социально-психологическими качествами).

Гипотезы исследования. На основании предыдущих исследований Я.А. Корнеевой, Н.Н. Симоновой (Korneeva, Simonova, 2021; Корнеева, Симонова, 2021) выдвинуты следующие гипотезы:

1. Исходя из специализации участников экспедиции (научные сотрудники и студенты) и их добровольного участия в рейсе ожидается, что они обладают выраженным внутренним контролем и развитой осознанной саморегуляцией, которые могут служить личностным ресурсом в динамике рейса.
2. Предполагается отсутствие существенных негативных изменений в динамике параметров функционального состояния на осознаваемом уровне (на основе самоотчетов участников); при этом, учитывая экстремальные климато-географические условия, возможно снижение показателей работоспособности и функциональных резервов

организма к концу экспедиционного рейса по данным объективных и проективных методов диагностики.

3. Ожидается, что предикторами изменений функциональных состояний будут являться осознанная саморегуляция, характеристики социально-психологической адаптированности и умеренный субъективный контроль участников.

Выборка

В исследовании приняли участие 39 человек (19 мужчин и 20 женщин в возрасте от 20 до 72 лет, средний возраст — 33,6±2 года) из девяти городов России и Белоруссии, среди которых участники научно-образовательного проекта «Арктический плавучий университет — 2021», сотрудники Национального парка «Русская Арктика», участники проекта «Хозяин Арктики» и члены экипажа. Ранее имели экспедиционный опыт (от 10 суток до нескольких месяцев) — 24 человека, а остальные 15 человек участвовали в экспедиции впервые.

Методы

Исследование проведено в период научно-образовательной морской экспедиции «Арктический плавучий университет» на борту НЭС «Михаил Сомов» в июне 2021 года. Маршрут экспедиции: Архангельск — мыс Желания (о. Новая Земля) — о. Хейса (Земля Франца-Иосифа (ЗФИ)) — о. Гукера (ЗФИ) — о. Грэм-Белл (ЗФИ) — Архангельск. Динамический мониторинг функциональных состояний осуществлялся со второ-

го дня экспедиции, с началом движения по маршруту, в течение 20 суток утром и вечером. Всего проведено 40 замеров с использованием объективных (аппаратурных), проективных и субъективно-оценочных (опросных) методов. Диагностика психологической адаптивности проводилась однократно в начале экспедиции. Участие в исследовании было добровольным. Программа и методы исследования рассмотрены и рекомендованы к применению на этическом комитете Северного государственного медицинского университета Минздрава России (г. Архангельск, Россия) (протокол № 04-06-21 от 09.06.2021).

Под адаптивностью в настоящем исследовании понимается набор личностных качеств, обеспечивающих состояние адаптированности. Для достижения поставленной цели применен разработанный ранее подход к оценке психологической адаптированности вахтового персонала в условиях Крайнего Севера и Арктики (Korneeva, Simonova, 2021), в рамках которого степень адаптированности работников определяется через оценку функциональных состояний, а компонентами адаптивности являются осознанная саморегуляция, интернальный локус контроля и характеристики социально-психологической адаптированности (рис. 1).

Считаем возможным применить данный подход к оценке адаптивности участников морской арктической экспедиции в силу схожести действующих климатических и социально-бытовых условий. Расширение подхода — в комплексной 20-дневной динамической оценке функциональных состояний участников экспедиции, в предыдущих исследованиях диагностика производилась трижды: в начале, середине и конце рейса. Ежедневное динамическое наблюдение позволит получить больший спектр характеристик, что бу-

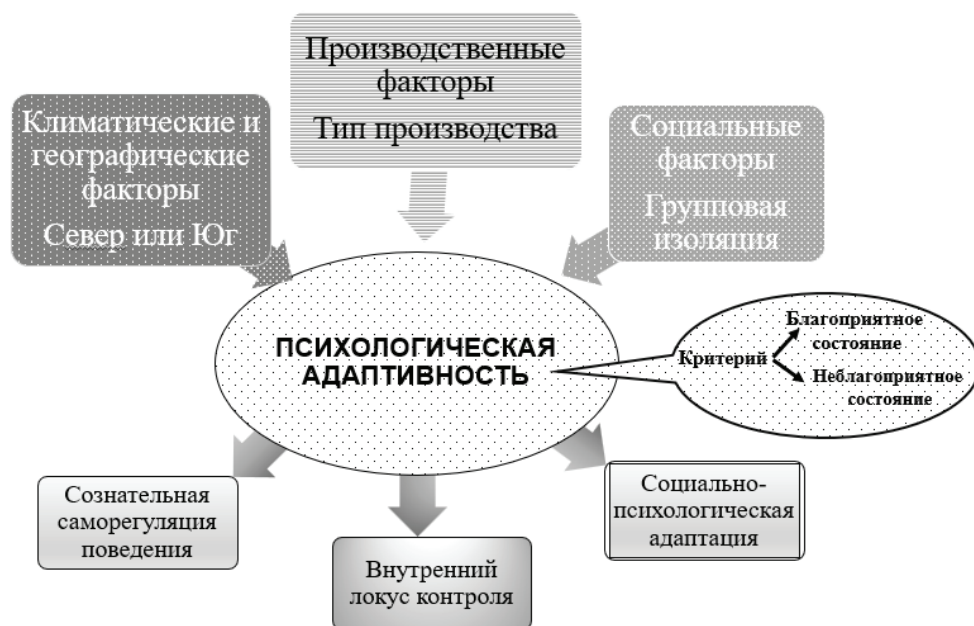


Рис. 1. Модель психологической адаптированности вахтового персонала в условиях Крайнего Севера и Арктики (Korneeva, Simonova, 2021)

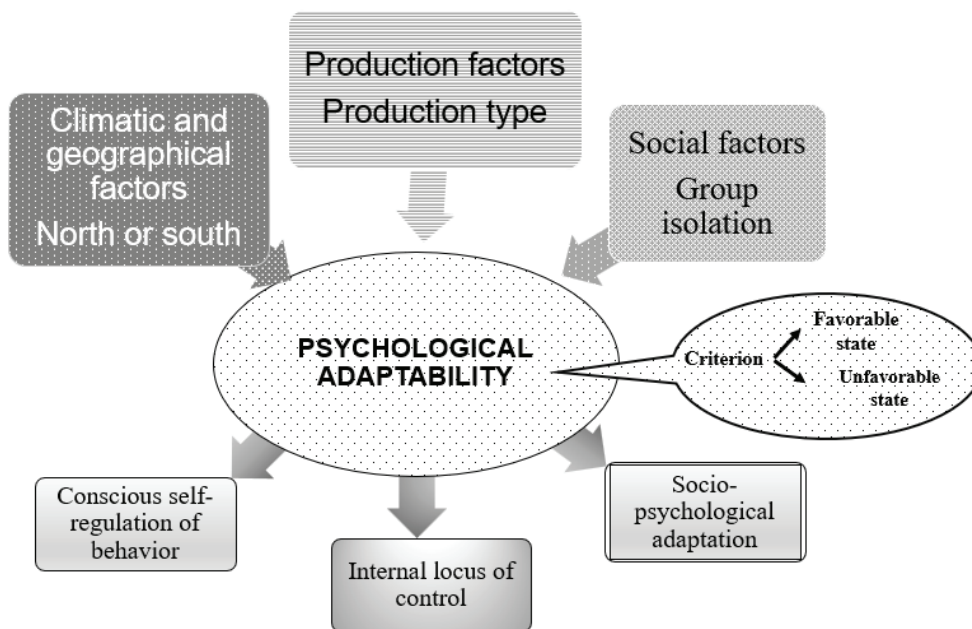


Fig. 1. Model of psychological adaptation of shift staff in the conditions of the Far North and the Arctic (Korneeva, Simonova, 2021)

дет повышать надежность получаемых результатов и обоснованность выводов.

Комплексный подход к оценке функциональных состояний участников экспедиции включает:

1. Психофизиологический метод с применением Устройства психофизиологического тестирования УПФТ-1/30 «Психофизиолог» (МТД «Медиком», Россия, Таганрог): методика вариационной кардиоинтервалометрии («ВКМ») и методика сложной зрительно-моторной реакции («СЗМР-35»). С помощью методики ВКМ анализировались параметры сердечно-сосудистой и вегетативной нервной систем с определением общей оценки функционального состояния (VSR, отн.ед.). Методика «СЗМР-35» применялась для оценки операторской работоспособности на основе интегрального показателя «оценка уровня сенсомоторных реакций» (ОУСР, отн.ед.).

2. Психологический метод оценки состояния участников предполагал применение методов исследования проективных (8-цветового теста М. Люшера) и субъективного (опросника «САН»). Интерпретация данных, полученных с применением метода цветовых выборов (Luscher, Scott, 1969), производилась с использованием коэффициентов Г.А. Аминова (Аминев, 2010) для данного теста (вегетативный баланс, работоспособность, стресс). Опросник самооценки состояний «Самочувствие. Активность. Настроение» (САН) В.А. Доскина с соавторами (Доскин, Лаврентьева, Мирошников, Шарай, 1973), позволяет определить выраженность данных трех характеристик.

Диагностика психологической адаптивности, позволяющая оценить индивидуально-личностные и социально-психологические качества, производилась с применением следующих психологических методик:

3. Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ) В.И. Моросановой (Моросанова, 2004).

4. Методика «Уровень субъективного контроля» (УСК) Дж. Роттера в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голынкиной и А.М. Эткинда (Бажин, Голынкина, Эткинд, 1984).

5. Методика «Социально-психологическая адаптация» (СПА) К. Роджерса и Р. Даймонда в адаптации А.К. Осницкого (Осницкий, 2004).

В качестве дополнительного метода проведено анкетирование участников, направленное на получение информации о биографических данных, экспедиционном опыте. Статистический анализ данных проводился с помощью программных пакетов «Microsoft Excel» и «IBM SPSS Statistics 23.00» с использованием следующих методов: описательные статистики, анализ частот, корреляционный анализ с применением коэффициента ранговой корреляции Спирмена. При проверке связи в корреляционном анализе учитывались результаты с силой связи не ниже 0,3.

Для анализа характера динамики функциональных состояний участников в течение рейса производился расчет коэффициента индивидуальных трендов изменения показателей состояния каждого из участников, полученных в ходе ежедневных наблюдений с использованием объективных, субъективных и проективных методов. По каждому параметру было построено уравнение регрессии с вычислением коэффициента, отражающего средний прирост показателя за единицу времени. Графически этот коэффициент демонстрирует наклон линии тренда. Таким образом, чем больше коэффициент, тем выше рост (при положительных значениях) или спад (при отрицательных величинах) показателя в динамике наблюдений. В качестве примера рассмотрим динамику показателя VSR (методика «ВКМ») одного из участников в течение вечернего времени 20-дневного экспедиционного периода (рис. 2).

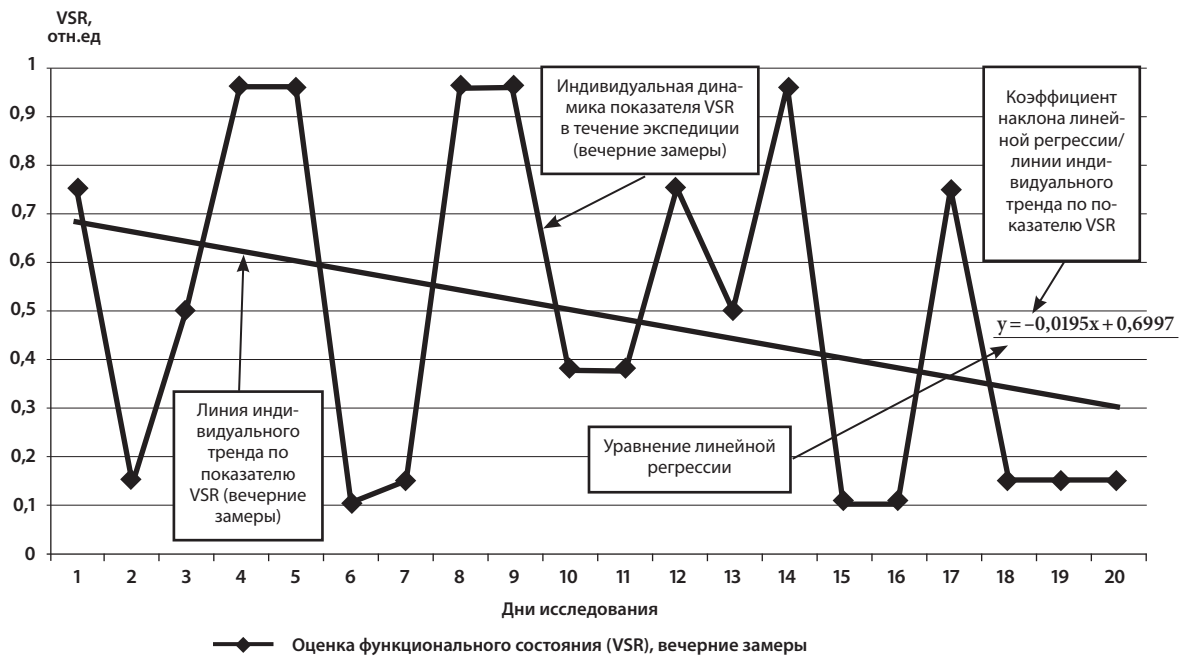


Рис. 2. Динамика показателя общей оценки функционального состояния (VSR) участника исследования в течение вечерних наблюдений

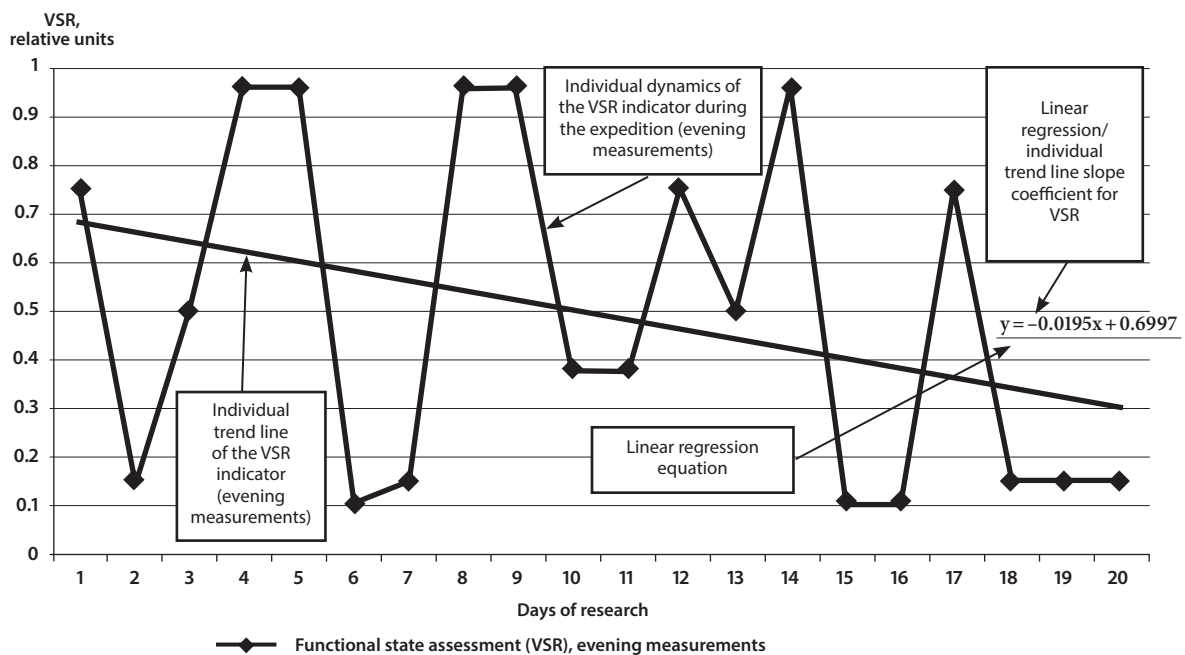


Fig. 2. Dynamics of the general functional state (VSR) of the study participant during the evening measurements

Результаты исследования

Характеристика личностного и социально-психологического потенциала участников. Большинство участников экспедиции имеют высокий (46,15%) и умеренный (41,03%) уровень саморегуляции поведения, который характеризуется достаточным развитием регуляторных процессов (планирования, моделирования, программирования, оценки результатов) и

регуляторно-личностных свойств (гибкости и самостоятельности). У большинства участников (74,36%) наблюдается умеренный уровень интернальности (рис. 3). Исследовалась выраженность субъективного контроля в области достижений и неудач, в сферах семейных, производственных и межличностных отношений, а также в сфере здоровья. Результаты частотного анализа отражены на рис. 3. Среди характеристик социально-психологической адаптивности у участников экспедиции наиболее выражены следующие: принятие себя ($72,10 \pm 2,806$), внутренний

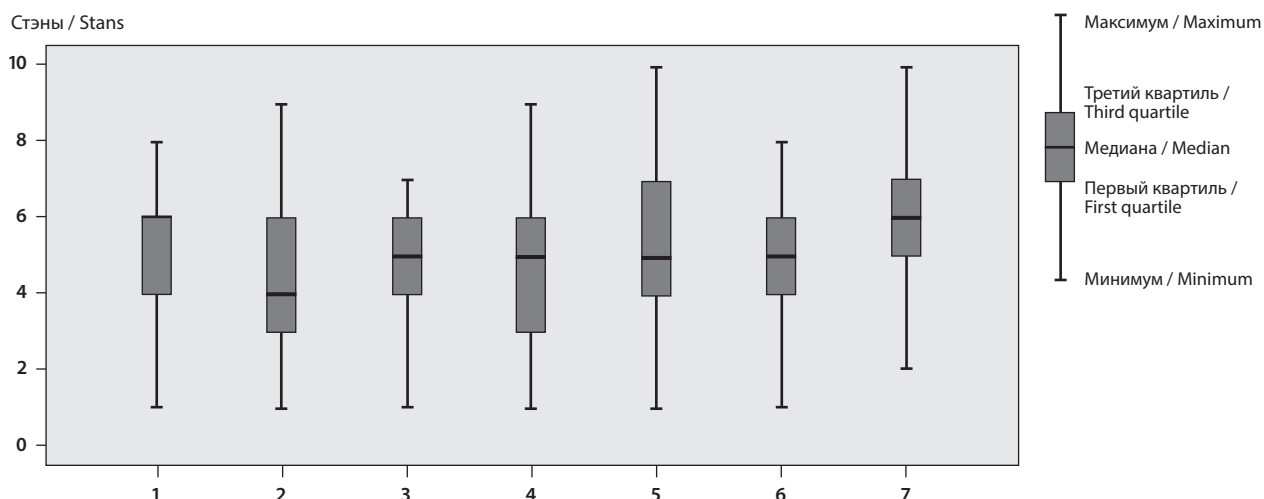


Рис. 3. Распределение выборки по показателям интернальности (методика УСК)

Примечание. Характеристики: 1 — Общая интернальность; 2 — Интернальность в сфере достижений; 3 — Интернальность в сфере неудач; 4 — Интернальность в сфере семейных отношений; 5 — Интернальность в сфере производственных отношений; 6 — Интернальность в сфере межличностных отношений; 7 — Интернальность в сфере здоровья.

Уровень выраженности: 1–3 стэна — низкий; 4–7 стэнов — средний; 8–10 стэнов — высокий

Fig. 3. Distribution of the sample by indicators of internality (Questionnaire on the level of subjective control)

Note. Characteristics: 1 — General internality; 2 — Internality in the sphere of achievements; 3 — Internality in the sphere of failures; 4 — Internality in the sphere of family relations; 5 — Internality in the sphere of industrial relations; 6 — Internality in the sphere of interpersonal relations; 7 — Internality in the field of health Level: 1–3 stans — low; 4–7 stans — medium; 8–10 stans — high

контроль ($71,41 \pm 2,1$), адаптивность ($68,56 \pm 1,676$). Показатель общей интернальности (методика УСК) положительно коррелирует с показателем внутреннего контроля (опросник СПА) ($r = 0,0366$; $p = 0,026$).

Динамика функционального состояния участников в течение 20-дневного экспедиционного периода. В начале экспедиционного рейса наблюдался рост работоспособности на фоне снижения интегрального показателя уровня функционального состояния (согласно объективным данным). В утреннее и вечернее время, согласно средним значениям проективного показателя вегетативного баланса (цветовой тест М. Люшера), наблюдалась тенденция к усилению симпатического тонуса нервной системы. В середине рейса «критической» точкой в динамике работоспособности было утреннее время 8-го дня исследования (в условиях незначительной бортовой качки и после первой коллективной вертолетной высадки участников на о. Новая Земля), когда наблюдались сниженные показатели операторской работоспособности у участников. Утром 11-го дня исследования (перед высадкой на о. Гукера, Земля Франца-Иосифа) у большинства участников наблюдалось смещение проективного показателя вегетативного баланса в сторону активности парасимпатической системы (методика М. Люшера), что может говорить о потребности в отдыхе и восстановлении. В конце рейса, после завершения периода научно-исследовательских работ на арктических островах, средние значения по проективному показателю вегетативного баланса были ниже, чем в начале рейса.

В табл. 1 отражены коэффициенты среднего прироста основных параметров функциональных состояний участников: общего функционального состояния (согласно объективным данным), работоспособности (согласно объективным и проективным данным), стресса и вегетативного баланса (согласно проективным данным), самочувствия, активности и настроения (согласно субъективно-оценочным данным).

В утреннее и вечернее время в течение экспедиции функциональное состояние участников характеризуется незначительным снижением общего функционального состояния (ВКМ), которое означает сохранение напряжения регуляторных систем и медленное сокращение психофизиологических резервов сердечно-сосудистой и вегетативной нервной систем. Также выявлен тренд к усилению парасимпатического тонуса вегетативной нервной системы (методика М. Люшера). Утренний период характеризуется слабовыраженной тенденцией к накоплению стресса у участников, при этом в вечерний период, наоборот, отмечается снижение этого показателя (методика М. Люшера). В утренние часы на объективном уровне (СЗМР-35) отмечается улучшение показателей работоспособности, при этом на проективном уровне, наоборот, тенденция к снижению (методика М. Люшера). В вечернее же время фиксируется улучшение показателей работоспособности по объективным и проективным данным (СЗМР-35 и методика М. Люшера). Как в утреннее, так и в вечернее время выявлены слабовыраженные сдвиги в сторону ухудшения самочувствия, снижения активности и настроения у участников (опросник САН).

Таблица 1. Описательные статистики коэффициентов среднего прироста значений объективных (психофизиологических), проективных и субъективно-оценочных параметров функциональных состояний участников в течение экспедиционного рейса

Методика	Параметр	M±SE
ВКМ	Средний прирост показателя VSR (утренние замеры)	-0,001±0,007
	Средний прирост показателя VSR (вечерние замеры)	-0,001±0,003
	Средний прирост показателя VSR (за весь период)	0,0003±0,001
СЗМР-35	Средний прирост показателя ОУСР (утренние замеры)	0,009±0,004
	Средний прирост показателя ОУСР (вечерние замеры)	0,001±0,002
	Средний прирост показателя ОУСР (за весь период)	0,002±0,001
Цветовой тест Люшера с применением коэффициентов А.Г. Аминова	Средний прирост проективного показателя вегетативного баланса (утренние замеры)	-0,089±0,032
	Средний прирост проективного показателя вегетативного баланса (вечерние замеры)	-0,058±0,030
	Средний прирост проективного показателя вегетативного баланса (за весь период)	-0,032±0,014
	Средний прирост проективного показателя работоспособности (утренние замеры)	-0,017±0,020
	Средний прирост проективного показателя работоспособности (вечерние замеры)	0,003±0,017
	Средний прирост проективного показателя работоспособности (за весь период)	-0,001±0,009
	Средний прирост проективного показателя стресса (утренние замеры)	0,012±0,064
Средний прирост проективного показателя стресса (вечерние замеры)	-0,022±0,066	
Средний прирост проективного показателя стресса (за весь период)	-0,004±0,032	
Опросник САИ	Средний прирост показателя самочувствия (утренние замеры)	-0,274±0,094
	Средний прирост показателя самочувствия (вечерние замеры)	-0,070±0,086
	Средний прирост показателя самочувствия (за весь период)	-0,060±0,034
	Средний прирост показателя активности (утренние замеры)	-0,306±0,097
	Средний прирост показателя активности (вечерние замеры)	-0,028±0,080
	Средний прирост показателя активности (за весь период)	-0,056±0,034
	Средний прирост показателя настроения (утренние замеры)	-0,281±0,087
	Средний прирост показателя настроения (вечерние замеры)	-0,180±0,097
Средний прирост показателя настроения (за весь период)	-0,102±0,043	

Примечание: VSR — оценка функционального состояния, ОУСР — оценка уровня сенсомоторных реакций.

Table 1. Descriptive statistics of the coefficients of the average increase in the values of objective (psychophysiological), projective and subjective-evaluative parameters of the functional states in participants during the expedition

Method	Parameter	M ± SE
VCM	The average increase in the VSR (morning measurements)	-0.001±0.007
	The average increase in the VSR (evening measurements)	-0.001±0.003
	The average increase in the VSR (over the entire period)	0.0003±0.001
Complex visual-motor reaction (CVMR-35)	The average increase in the level of sensorimotor qualities (morning measurements)	0.009±0.004
	The average increase in the level of sensorimotor qualities (evening measurements)	0.001±0.002
	The average increase in the level of sensorimotor qualities (over the entire period)	0.002±0.001
The colour preference test (M. Lusher)	The average increase in the projective indicator of the vegetative balance (morning measurements)	-0.089±0.032
	The average increase in the projective indicator of the vegetative balance (evening measurements)	-0.058±0.030
	The average increase in the projective indicator of the vegetative balance (over the entire period)	-0.032±0.014
	Average increase in the projective indicator of working capacity (morning measurements)	-0.017±0.020
	Average increase in the projective indicator of working capacity (evening measurements)	0.003±0.017
	Average increase in the projective indicator of working capacity (over the entire period)	-0.001±0.009
	Average increase in projective stress index (morning measurements)	0.012±0.064
Average increase in projective stress index (evening measurements)	-0.022±0.066	
Average increase in projective stress index (over the entire period)	-0.004±0.032	
Questionnaire WAM	The average increase in well-being score (morning measurements)	-0.274±0.094
	The average increase in well-being score (evening measurements)	-0.070±0.086
	The average increase in well-being score (over the entire period)	-0.060±0.034
	Average increase in activity score (morning measurements)	-0.306±0.097
	Average increase in activity score (evening measurements)	-0.028±0.080
	Average increase in activity score (over the entire period)	-0.056±0.034
	Average increase in mood score (morning measurements)	-0.281±0.087
	Average increase in mood score (evening measurements)	-0.180±0.097
Average increase in mood score (over the entire period)	-0.102±0.043	

Note: VSR — the general functional state.

Эти данные демонстрируют отличие субъективной оценки функционального состояния участниками от данных объективных показателей, что важно для разработки профилактических программ.

Таким образом, в ходе анализа динамических рядов по объективным, проективным и субъективно-оценочным показателям функциональных состояний за весь период выявлены следующие закономерности: тенденция к сохранению допустимого и оптимального функционального состояния (ВКМ), а также к достаточной работоспособности (СЗМР-35) согласно объективным методам. На уровне глубинных переживаний, в соответствии с усредненным по выборке

приростам проективных показателей, отмечаются следующие тенденции: смещение вегетативного баланса в сторону усиления парасимпатической нервной системы, накопление признаков стресса в утреннее время, снижение работоспособности участников. На субъективном уровне отмечается тренд к ухудшению самочувствия у участников, к снижению их активности и настроения от начала к концу экспедиции.

Особенности адаптивности участников экспедиции в условиях Арктики во взаимосвязи с изменениями их функциональных состояний в течение рейса. С целью выявления характеристик адаптивности участников экспедиции, проведен корреляцион-

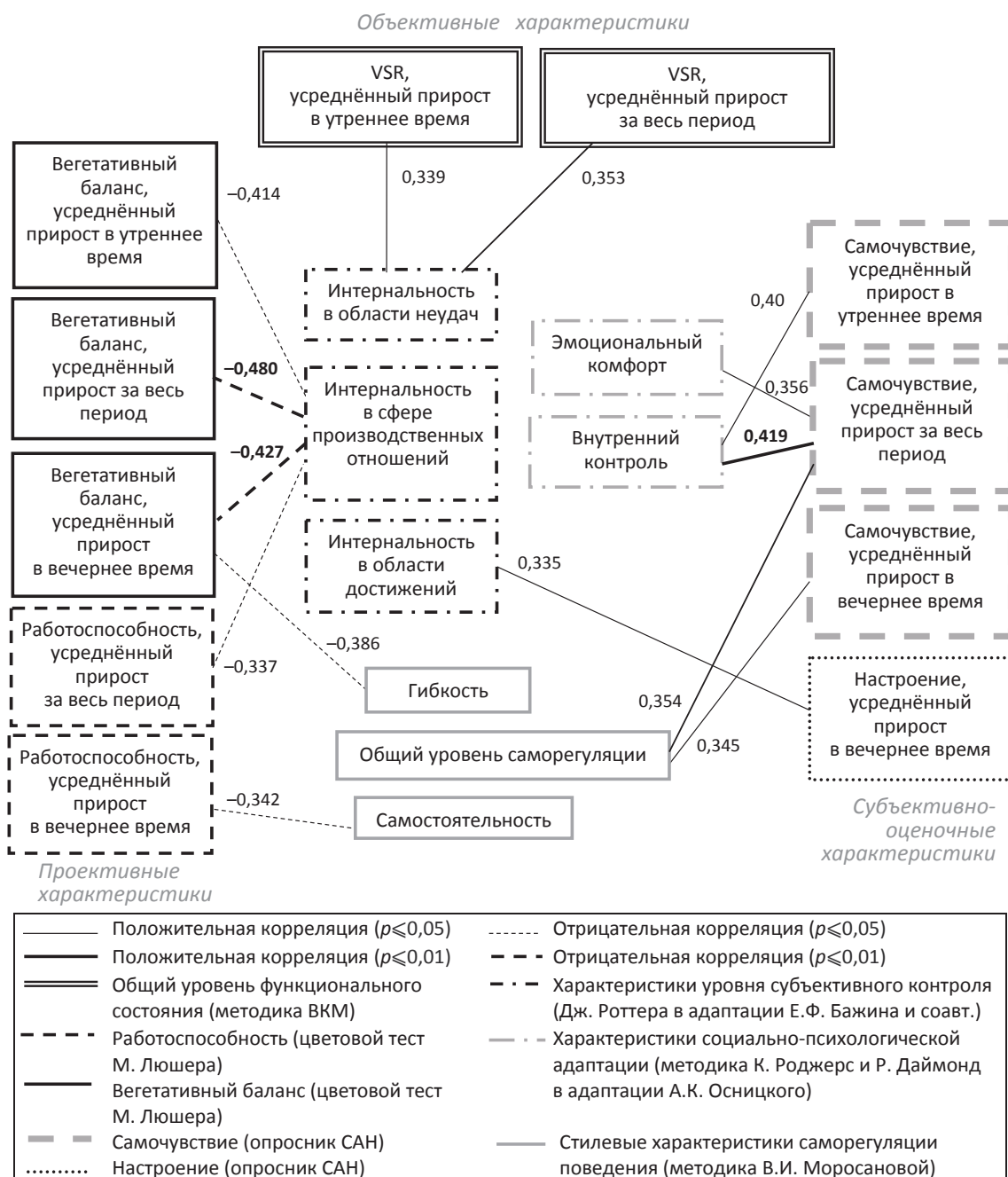


Рис. 4. Корреляционная плеяда взаимосвязи характеристик адаптивности и коэффициентов среднего прироста значений параметров функциональных состояний участников в течение морской арктической экспедиции

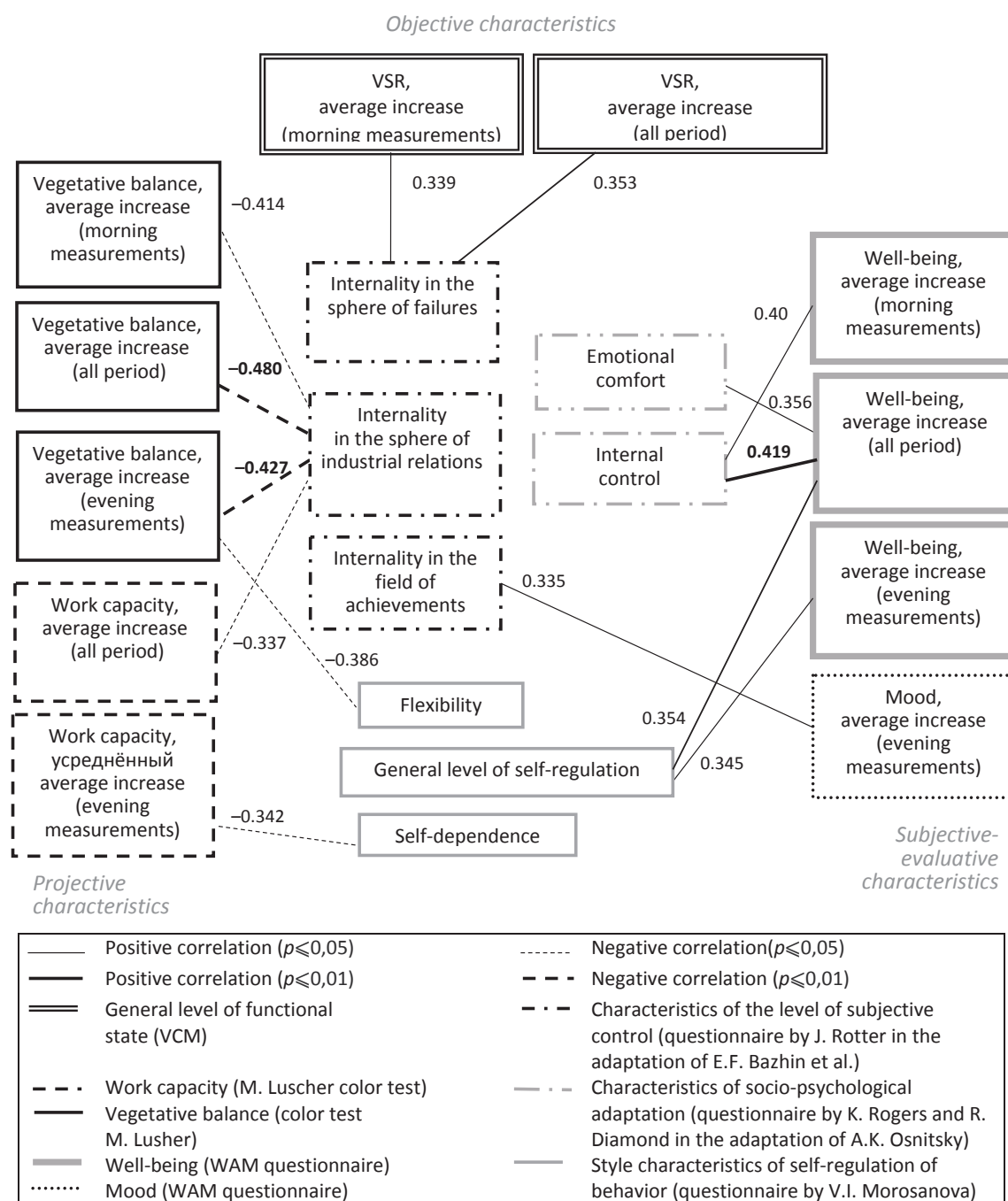


Fig. 4. Correlation pleiades of the relationship between the characteristics of adaptability and the coefficients of the average increase in the values of the parameters of the functional states in the participants during the marine Arctic expedition

ный анализ с применением рангового коэффициента Спирмена. В качестве переменных выбраны усредненные приросты показателей функционального состояния участников экспедиции в течение рейса, измеренные с применением объективных, проективных и субъективно-оценочных методов, а также исследуются индивидуально-личностные и социально-психологические качества участников. На рис. 4 отражены выявленные взаимосвязи.

Согласно данным рис. 4, участники с более развитым чувством субъективного контроля (интернальностью) по отношению к отрицательным событиям и неудачам

(методика УСК) имеют более благоприятный уровень общего функционального состояния в утреннее время и в целом в течение всей экспедиции. Участники с более высоким уровнем субъективного контроля над эмоционально положительными событиями в своей жизни, признающие за собой ответственность за собственные достижения, склонны более положительно оценивать свое настроение в вечернее время. Участники со средней и высокой выраженностью интернальности в сфере производственных отношений, склонные считать именно свои действия важным фактором организации собственного профессионального продвижения

и складывающихся отношений в коллективе, имеют тенденцию к активации парасимпатического тонуса вегетативной нервной системы в течение рейса (как в утреннее, так и вечернее время) и снижению работоспособности на проективном уровне.

Участники с более выраженным внутренним контролем (опросник СПА) в течение всей экспедиции более высоко оценивают собственное самочувствие. Специалисты, отличающиеся более выраженным эмоциональным комфортом также, как правило, выше оценивали свое самочувствие.

Удалось выделить наиболее значимые характеристики саморегуляции поведения (методика ССПМ), оказывающие влияние на изменение функциональных состояний участников в течение рейса. Респонденты с достаточным уровнем осознанной саморегуляции поведения чаще характеризовали свое самочувствие наличием бодрости и отсутствием недомоганий. В ходе анализа динамики глубинных переживаний на основе их цветовых выборов удалось выявить, что участники, ориентированные на самостоятельность в организации собственной активности, более подвержены снижению работоспособности в вечернее время. Участники с уровнем регуляторной гибкости выше среднего более комфортно чувствуют себя в меняющейся обстановке и способны достаточно быстро привыкать к переменам в образе жизни. У них в течение экспедиции в вечерних замерах отмечалась тенденция к усилению парасимпатического отдела нервной системы. Люди с менее развитой гибкостью более склонны испытывать напряжение в новой обстановке и более выраженную тенденцию к усилению симпатического тонуса.

Таким образом, оценка психологической адаптивности участников экспедиции с учетом изменений их функциональных состояний в течение рейса позволила выделить следующие критерии успешной адаптации: способность сохранять оптимальный уровень функционального состояния, достаточный уровень работоспособности (на психофизиологическом уровне), а также внутренний и умеренный контроль (интернальность) в области достижений и неудач, сформированная осознанная саморегуляция поведения (на психологическом уровне).

Обсуждение результатов

Феномен адаптации и вопросы сохранения здоровья работников (Mette, Velasco-Garrido et al., 2018; Asare, Makate et al., 2022; и др.) более широко изучаются в контексте регулярных маятниковых форм труда. В текущем исследовании изучался феномен адаптивности людей в ситуации однократного погружения в экстремальные условия Арктики. Статистически значимых связей между наличием у участников экспедиционного опыта и личностными качествами, их усредненными за весь период рейса параметрами функциональных состояний не выявлено.

Результаты исследования психофизиологического состояния организма человека с учетом длительности его пребывания в высоких широтах (Прянични-

ков, 2020) показали, что под воздействием сложного комплекса климатогеографических особенностей Арктического региона функциональное состояние как краткосрочно командированных, так и длительно проживающих лиц изменяется на психоэмоциональном и на физиологическом уровне. Выявленные в нашем исследовании взаимосвязи характеристик функциональных состояний с разными социально-психологическими и личностными качествами участников также подтверждают целесообразность комплексного характера исследования, предполагающего применение разных групп диагностических методов.

В предыдущем исследовании Я.А. Корнеевой и Н.Н. Симоновой (Корнева, Симонова, 2021) установлено, что сотрудники с благоприятным функциональным состоянием отличаются большей интернальностью в области достижений и средней интернальностью в области неудач. В текущем исследовании получены схожие результаты.

В исследовании Т. Кувабара и коллег (Kuwabara et al., 2021) при анализе личностных качеств зимовщиков в Антарктиде к числу наиболее значимых характеристик адаптированности были отнесены: гибкая адаптация, активное преодоление (вместо ухода от проблем), принятие и планирование, которые были наиболее заметны в начале зимовки. Полученные в настоящем исследовании результаты позволяют отнести к числу адаптивных характеристик: развитый внутренний контроль, в частности умеренный контроль (интернальность) в области достижений и в области неудач, сформированную систему осознанной саморегуляции поведения.

Таким образом, в настоящем исследовании выявленные параметры адаптивности, с одной стороны, соотносятся с результатами других исследований, а с другой — дополняют и расширяют их в аспекте дифференцированности. Первая и вторая гипотезы исследования подтвердились, третья — частично. Соотношение характеристик психологической адаптивности и параметров функциональных состояний актуально в области оценки профессиональных рисков и профессиональной пригодности специалистов, осуществляющих профессиональную деятельность в Арктическом регионе.

К ограничениям настоящего исследования можно отнести относительно небольшой объем выборки; стоит учитывать, что исследование, проведенное в одном рейсе, позволяет определить и учесть факторы, имеющие свою специфику, которые могут отличаться в других экспедициях (с другой продолжительностью, маршрутом и в иные времена года).

Выводы

Личностный и социально-психологический потенциал участников экспедиции характеризуется преимущественно достаточным уровнем саморегуляции поведения, умеренным уровнем субъективного контроля за значимыми событиями в жизни. Среди характеристик социально-психологической адапти-

рованности у участников экспедиции наиболее выражены следующие: принятие себя, внутренний контроль, адаптивность.

В пользу вывода о достаточной адаптированности участников свидетельствуют следующие закономерности: тенденция к сохранению допустимого и оптимального функционального состояния (методика «ВКМ») и к положительным самооценкам участников собственного состояния (по данным САН), а также к смещению вегетативного баланса в сторону усиления парасимпатической нервной системы (согласно проективным данным, методика цветových выборов М. Люшера). Согласно объективным данным, отмечается достаточно высокий работоспособности (методика «СЗМР-35»), однако на уровне глубинных переживаний участников, согласно проективным данным, наблюдается слабовыраженное снижение этого показателя. По данным проективной методики тенденция к накоплению признаков стресса незначительно выражена в утренние часы.

Установлены статистически значимые связи между социально-психологическими характеристиками,

индивидуально личностными качествами (регуляторными и интернальностью) и объективными, проективными, субъективно-оценочными параметрами функциональных состояний. Предиктором изменений объективных показателей функциональных состояний выявлен умеренный субъективный контроль в области неудач, а предикторами изменений показателей, измеренных проективными и субъективными методами, — характеристики социально-психологической адаптированности, умеренный субъективный контроль и осознанная саморегуляция. Наиболее значимой прогностической характеристикой адаптивности является субъективный (внутренний) контроль личности. Характеристиками психологической адаптивности участников экспедиционного выезда в Арктику являются: умеренный субъективный контроль (интернальность) в области достижений и в области неудач, умеренная интернальность в сфере производственных (профессиональных) отношений, развитая осознанная саморегуляция (общий уровень), в частности гибкость и умеренная самостоятельность.

Литература

- Аминев Г.А. Инструкция и интерпретация восьмицветового теста на основе математической обработки // Математические методы инженерной психологии. 2010. № 3. С. 19–24.
- Атьков О.Ю., Горохова С.Г., Сериков В.В., Алчинова И.Б., Полякова М.В., Панкова Н.Б., Карганов М.Ю., Баранов В.М. Результаты медицинских и психофизиологических исследований во время кругосветного Арктического перелета // Вестник Российской академии медицинских наук. 2019. Т. 74, № 4. С. 261–271. <https://doi.org/10.15690/vramn1110>
- Бажин Е.Ф., Голынкина Е.А., Эткинд А.М. Метод исследования уровня субъективного контроля // Психологический журнал. 1984. Т. 5, №3. С. 152–162.
- Доскин В.А., Лаврентьева Н.А., Мирошников М.П., Шарай В.Б. Тест дифференцированной самооценки функционального состояния // Вопросы психологии. 1973. № 6. С. 141–145.
- Корнеева Я.А., Симонова Н.Н. Особенности психологической адаптированности вахтового персонала в условиях Крайнего Севера // Национальный психологический журнал. 2021. № 4 (44). С. 63–74. <https://doi.org/10.11621/npj.2021.0406>
- Моросанова В.И. Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ): Руководство. Москва: Когито-Центр, 2004.
- Мосягин И.Г., Хугаева С.Г., Бойко И.М. Психофизиологические стратегии адаптивного профессиогенеза моряков тралового флота в условиях Арктического Севера: монография. Архангельск: Изд-во Северного государственного медицинского университета, 2013.
- Опедизано М.Д., Артюх Л.Ю. Адаптация человека к экстремальным условиям деятельности. Физиологические механизмы (структурный след адаптации) // *Forcipe*. 2021. Т. 4, № 4. С. 18–25.
- Осницкий А.К. Определение характеристик социальной адаптации // Психология и школа. 2004. № 1. С. 43–56
- Панин Л.Е. Человек в экстремальных условиях Арктики // Сибирский научный медицинский журнал. 2010. Т. 30, № 3. С. 92–98.
- Порохина И.А., Войтехович Т.С., Симонова Н.Н. Изменение социально-психологического климата, настроения коллектива и функциональных состояний участников экспедиции в динамике арктического рейса // Экология человека. 2015. № 10. С. 37–46.
- Пряничников С.В. Психофизиологическое состояние организма в зависимости от длительности пребывания в высоких широтах Арктики // Экология человека. 2020. № 12. С. 4–10.
- Распопин Е.В. Методы изучения и оценки психических состояний // Известия Уральского федерального университета. Сер. 1, Проблемы образования, науки и культуры. 2016. Т. 22, № 4 (156). С. 129–137.
- Салтыкова М.М., Бобровницкий И.П., Яковлев М.Ю., Банченко А.Д., Нагорнев С.Н. Новый подход к анализу влияния погодных условий на организм человека // Гигиена и санитария. 2018. Т. 97, № 11. С. 1038–1042. <http://dx.doi.org/10.18821/0016-9900-2018-97-11-1038-42>
- Хаснулин В.И. Здоровье человека и космогеофизические факторы Севера // Экология человека. 2013. № 12. С. 3–13.
- Шапкин С.А., Дикая Л.Г. Деятельность в особых условиях: компонентный анализ структуры и стратегий адаптации // Психологический журнал. 1996. Т. 17, № 1. С. 19–34.
- Adumene, S., Iku-Joh, H. (2022). Offshore system safety and operational challenges in harsh Arctic operations. *Journal of Safety Science and Resilience*, 3 (2), 153–168. <https://doi.org/10.1016/j.jnlssr.2022.02.001>
- Asare, B.Y.-A., Makate, M., Powell, D., Kwasnicka, D., Robinson, S. (2022). Cost of Health-Related Work Productivity Loss among Fly-In Fly-Out Mining Workers in Australia. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19 (16), 10056. <https://doi.org/10.3390/ijerph191610056>
- Bishop, S.L., Grobler, L.C., SchjØll, O. (2001). Relationship of psychological and physiological parameters during an arctic ski expedition. *Acta Astronautica*, 49 (3–10), 261–270. [https://doi.org/10.1016/S0094-5765\(01\)00104-7](https://doi.org/10.1016/S0094-5765(01)00104-7)

- Bochneva, A., Lalomov, A., LeBarge, W. (2021). Placer mineral deposits of Russian Arctic zone: Genetic prerequisites of formation and prospect of development of mineral resources. *Ore Geology Reviews*, 138 (2), 104349. <https://doi.org/10.1016/j.oregeorev.2021.104349>
- Dymond, R.F. (1954). Adjustment changes over therapy from self-sorts. In C.R. Rogers & R.F. Dymond (Eds.), *Psychotherapy and personality change* (pp. 76–84). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Filippova, N., Vlasov, V., Spirin, I., Grishaeva, Y., Melnikova, T. (2021). Cruise trouble. A practice-based approach to studying Arctic cruise tourism. *Transportation Research Procedia*, 57, 179–183. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2021.09.040>
- Gardner, B., Alfrey, K.L., Vandelanotte, C., Rebar, A.L. (2018). Mental health and well-being concerns of fly-in fly-out workers and their partners in Australia: a qualitative study. *BMJ Open*, 8 (3), e019516.
- Heemskerck, S., Johnson, A.C., Hedman, D., Trim V., Lunn N.J., McGeachy, D., Derocher, A.E. (2020). Temporal dynamics of human-polar bear conflicts in Churchill, Manitoba. *Global Ecology and Conservation*, 24, e01320. <https://doi.org/10.1016/j.gecco.2020.e01320>
- Ilinova, A., Solovyova, V., Yudin, S. (2020). Scenario-based forecasting of Russian Arctic energy shelf development. *Energy Reports*, 6 (9), 1349–1355. <https://doi.org/10.1016/j.egy.2020.11.022>
- Korneeva, Ya., Simonova, N. (2020). Job Stress and Working Capacity among Fly-In-Fly-Out Workers in the Oil and Gas Extraction Industries in the Arctic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17 (21), 7759. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217759>
- Korneeva, Ya.A., Simonova, N.N. (2021). Psychological Adaptation of Shift Staff of Different Activities in the Far North. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28 (3), 1600–1610. <https://doi.org/10.1080/10803548.2021.1912447>
- Kuwabara, T., Naruiwa, N., Kawabe, T., Kato, N., Sasaki, A., Ikeda, A., Otani, S., Imura, S., Watanabe, K., Ohno, G. (2021). Human change and adaptation in Antarctica: Psychological research on Antarctic wintering-over at Syowa station. *International Journal of Circumpolar Health*, 80 (1), 1886704. <https://doi.org/10.1080/22423982.2021.1886704>
- Luscher, M., Scott, I. (1969). *The Luscher Color Test*. New York: Random House.
- Łuszczuk, M., Padrtova, B., Szczerbowski, W. (2020). Political dimension of Arctic research. *Oceanologia*, 62 (4B), 608–621. <https://doi.org/10.1016/j.oceano.2020.03.008>
- Mette, J., Velasco-Garrido, M., Harth, V., Preisser, A.M., Mache, S. (2018). Healthy offshore workforce? A qualitative study on offshore wind employees' occupational strain, health, and coping. *BMC Public Health*, 18, 172. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5079-4>
- Moraes, M.M., Bruzzi, R.S., Martins, Yg.A.T., Mendes, T.T., Maluf, C.B., Ladeira, R.V.P., Núñez-Espinosa, C., Soares D.D., Wanner, S.P., Arantesac, R.M.E. (2020). Hormonal, autonomic cardiac and mood states changes during an Antarctic expedition: From ship travel to camping in Snow Island. *Physiology & Behavior*, 224, 113069. <https://doi.org/10.1016/j.physbeh.2020.113069>
- Sergeev, V., Ilin, I., Fadeev, A. (2021). Transport and Logistics Infrastructure of the Arctic Zone of Russia. *Transportation Research Procedia*, 54, 936–944. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2021.02.148>
- Smieszek, M., Young, O.R., Hoel, A.H., Singh, K. (2021). The state and challenges of Arctic governance in an era of transformation. *One Earth*, 4 (12), 1665–1670. <https://doi.org/10.1016/j.oneear.2021.11.014>
- Tabata, S., Otsuka, N., Goto, M., Takahashi, M. (2021). Economy, society and governance in the Arctic: Overview of ArCS research project in the field of humanities and social sciences (2015–2020). *Polar Science*, 27, 100600. <https://doi.org/10.1016/j.polar.2020.100600>
- Tortello, C., Folgueira, A.L., Nicolas, M., Cuiuli, J.M., Cairolì, G., Crippa, V., Barbarito, M. G., Abulafia, C.A., Golombek, D.A., Vigo, D.E., Plano, S.A. (2021). Coping with Antarctic demands: Psychological implications of isolation and confinement. *Stress and Health*, 37 (3), 431–441. <https://doi.org/10.1002/smi.3006>
- Väätänen, V. (2022). The construction, solidification and political implications of geographical scientific facts: A perspective on the 'changing' Arctic region. *Geoforum*, 128, 21–32. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2021.11.019>

References

- Adumene, S., Ikue-Joh, H. (2022). Offshore system safety and operational challenges in harsh Arctic operations. *Journal of Safety Science and Resilience*, 3 (2), 153–168. <https://doi.org/10.1016/j.jnlsr.2022.02.001>
- Aminev, G.A. (2010). Instruction and interpretation of the eight-color test based on mathematical processing. *Matematicheskie metody inzhenernoj psikhologii (Mathematical methods of engineering psychology)*, 3, 19–24. (In Russ.).
- Asare, B.Y.-A., Makate, M., Powell, D., Kwasnicka, D., Robinson, S. (2022). Cost of Health-Related Work Productivity Loss among Fly-In Fly-Out Mining Workers in Australia. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19 (16), 10056. <https://doi.org/10.3390/ijerph191610056>
- Atkov, O.Yu., Gorokhova, S.G., Serikov, V.V., Alchinova, I.B., Polyakova, M.V., Pankova, N.B., Karganov, M.Yu., Baranov, V.M. (2019). The results of medical and psychophysiological examination performed during an Arctic World Oceanic International Flight. *Vestnik Rossijskoj akademii medicinskih nauk (Bulletin of the Russian Academy of Medical Sciences)*, 74 (4), 261–271. <https://doi.org/10.15690/vramn1110> (In Russ.).
- Bazhin E.F., Golyunkina E.A., Etkind, A.M. (1984). The method of studying the level of subjective control. *Psikhologicheskii zhurnal (Psychological journal)*, 5 (3), 152–162. (In Russ.).
- Bishop, S.L., Grobler, L.C., SchjØll, O. (2001). Relationship of psychological and physiological parameters during an arctic ski expedition. *Acta Astronautica*, 49 (3–10), 261–270. [https://doi.org/10.1016/S0094-5765\(01\)00104-7](https://doi.org/10.1016/S0094-5765(01)00104-7)
- Bochneva, A., Lalomov, A., LeBarge, W. (2021). Placer mineral deposits of Russian Arctic zone: Genetic prerequisites of formation and prospect of development of mineral resources. *Ore Geology Reviews*, 138 (2), 104349. <https://doi.org/10.1016/j.oregeorev.2021.104349>
- Doskin, V.A., Lavrentieva, N.A., Miroshnikov, M.P., Sharay, V.B. (1973). Test of differentiated self-assessment of the functional state. *Voprosy psikhologii (Questions of Psychology)*, 6, 141–145 (In Russ.).
- Dymond, R.F. (1954). Adjustment changes over therapy from self-sorts. In C.R. Rogers & R.F. Dymond (Eds.), *Psychotherapy and personality change* (pp. 76–84). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Filippova, N., Vlasov, V., Spirin, I., Grishaeva, Y., Melnikova, T. (2021). Cruise trouble. A practice-based approach to studying Arctic cruise tourism. *Transportation Research Procedia*, 57, 179–183. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2021.09.040>

- Gardner, B., Alfrey, K.L., Vandelanotte, C., Rebar, A.L. (2018). Mental health and well-being concerns of fly-in fly-out workers and their partners in Australia: a qualitative study. *BMJ Open*, 8 (3), e019516.
- Heemskerck, S., Johnson, A.C., Hedman, D., Trim V., Lunn N.J., McGeachy, D., Derocher, A.E. (2020). Temporal dynamics of human-polar bear conflicts in Churchill, Manitoba. *Global Ecology and Conservation*, 24, e01320. <https://doi.org/10.1016/j.gecco.2020.e01320>
- Ilinova, A., Solovyova, V., Yudin, S. (2020). Scenario-based forecasting of Russian Arctic energy shelf development. *Energy Reports*, 6 (9), 1349–1355. <https://doi.org/10.1016/j.egy.2020.11.022>
- Khasnulin, V.I. (2013). Human health and space geophysical factors of the North. *Ekologiya cheloveka (Human ecology)*, 12, 3–13. (In Russ.).
- Korneeva, Ya.A., Simonova, N.N. (2021). The Psychological Adaptation Features of Shift Personnel in the Far North. *Natsional'nyy psikhologicheskii zhurnal (National psychological journal)*, 4 (44), 63–74. <https://doi.org/10.11621/npj.2021.0406> (In Russ.).
- Korneeva, Ya., Simonova, N. (2020). Job Stress and Working Capacity among Fly-In-Fly-Out Workers in the Oil and Gas Extraction Industries in the Arctic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17 (21), 7759. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217759>
- Korneeva, Ya.A., Simonova, N.N. (2021). Psychological Adaptation of Shift Staff of Different Activities in the Far North. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28 (3), 1600–1610. <https://doi.org/10.1080/10803548.2021.1912447>
- Kuwabara, T., Naruiwa, N., Kawabe, T., Kato, N., Sasaki, A., Ikeda, A., Otani, S., Imura, S., Watanabe, K., Ohno, G. (2021). Human change and adaptation in Antarctica: Psychological research on Antarctic wintering-over at Syowa station. *International Journal of Circumpolar Health*, 80 (1), 1886704. <https://doi.org/10.1080/22423982.2021.1886704>
- Luscher, M., Scott, I. (1969). The Luscher Color Test. New York: Random House.
- Łuszczuk, M., Padrtova, B., Szczerbowicz, W. (2020). Political dimension of Arctic research. *Oceanologia*, 62 (4B), 608–621. <https://doi.org/10.1016/j.oceano.2020.03.008>
- Mette, J., Velasco-Garrido, M., Harth, V., Preisser, A.M., Mache, S. (2018). Healthy offshore workforce? A qualitative study on offshore wind employees' occupational strain, health, and coping. *BMC Public Health*, 18, 172. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5079-4>
- Moraes, M.M., Bruzzi, R.S., Martins, Yg.A.T., Mendes, T.T., Maluf, C.B., Ladeira, R.V.P., Núñez-Espinosa, C., Soares D.D., Wanner, S.P., Arantesac, R.M.E. (2020). Hormonal, autonomic cardiac and mood states changes during an Antarctic expedition: From ship travel to camping in Snow Island. *Physiology & Behavior*, 224, 113069. <https://doi.org/10.1016/j.physbeh.2020.113069>
- Morosanova, V.I. (2004). Questionnaire "Style of self-regulation of behavior" (SSRB): Guide. Moscow: Kogito-Centre. (In Russ.).
- Mosyagin, I.G., Khugaeva, S.G., Boyko, I.M. (2013). Psychophysiological strategies of adaptive professionalization of trawl fleet sailors in the conditions of the Arctic North: A monograph. Arkhangel'sk: Izd-vo Severnogo gosudarstvennogo medicinskogo universiteta. (In Russ.).
- Oppedisano, M.D., Artyukh, L.Yu. (2021). Human adaptation to extreme conditions of activity. Physiological mechanisms (structural trace of adaptation). *Forcipe (Forcipe)*, 4 (4), 18–25. (In Russ.).
- Osnitsky, A.K. (2004). Determination of the Characteristics of Social Adaptation. *Psihologija i Shkola (Psychology and School)*, 1, 43–56. (In Russ.).
- Panin, L.E. (2010). Man in the extreme conditions of the Arctic. *Sibirskij nauchnyj medicinskij zhurnal (Siberian scientific medical journal)*, 30 (3), 92–98. (In Russ.).
- Raspopin, E.V. (2016). Methods for studying and evaluating mental states. *Izvestiya Ural'skogo federal'nogo universiteta. Ser. 1, Problemy obrazovaniya, nauki i kul'tury (Bulletin of the Ural Federal University. Series 1, Problems of education, science and culture)*, 22 (4), 129–137. (In Russ.).
- Porokhina, I.A., Voytekovich, T.S., Simonova, N.N. (2015). Changes in Socio-Psychological Climate, Team's Mood and Expedition Member's Status in the Dynamics of an Arctic Voyage. *Ekologiya cheloveka (Human ecology)*, 10, 37–46. (In Russ.).
- Pryanichnikov, S.V. (2020). Associations between Psychophysiological State and Duration of Stay in High Arctic. *Ekologiya cheloveka (Human ecology)*, 12, 4–10. (In Russ.).
- Saltykova, M.M., Bobrovnikskii, I.P., Yakovlev, M.Yu., Banchenko, A.D., Nagornev, S.N. (2018). A new approach to the analysis of the influence of weather conditions on the human organism. *Gigiena i sanitaria (Hygiene and sanitation)*, 97 (11), 1038–1042. <http://dx.doi.org/10.18821/0016-9900-2018-97-11-1038-42> (In Russ.).
- Sergeev, V., Ilin, I., Fadeev, A. (2021). Transport and Logistics Infrastructure of the Arctic Zone of Russia. *Transportation Research Procedia*, 54, 936–944. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2021.02.148>
- Shapkin, S.A., Dikaya, L.G. (1996). Activities in special settings: a component analysis of the structure and strategies of adaptation. *Psihologicheskii zhurnal (Psychological journal)*, 17 (1), 19–34. (In Russ.).
- Smieszek, M., Young, O.R., Hoel, A.H., Singh, K. (2021). The state and challenges of Arctic governance in an era of transformation. *One Earth*, 4 (12), 1665–1670. <https://doi.org/10.1016/j.oneear.2021.11.014>
- Tabata, S., Otsuka, N., Goto, M., Takahashi, M. (2021). Economy, society and governance in the Arctic: Overview of ArCS research project in the field of humanities and social sciences (2015–2020). *Polar Science*, 27, 100600. <https://doi.org/10.1016/j.polar.2020.100600>
- Tortello, C., Folgueira, A.L., Nicolas, M., Cuiuli, J.M., Cairoli, G., Crippa, V., Barbarito, M.G., Abulafia, C.A., Golombek, D.A., Vigo, D.E., Plano, S.A. (2021). Coping with Antarctic demands: Psychological implications of isolation and confinement. *Stress and Health*, 37 (3), 431–441. <https://doi.org/10.1002/smi.3006>
- Väätänen, V. (2022). The construction, solidification and political implications of geographical scientific facts: A perspective on the 'changing' Arctic region. *Geoforum*, 128, 21–32. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2021.11.019>

Статья получена 30.08.2022;
принята 09.11.2022;
отредактирована 05.12.2022.

Received 30.08.2022;
accepted 09.11.2022;
revised 05.12.2022.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT AUTHORS



Симонова Наталья Николаевна — доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник лаборатории психологии труда факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, n23117@mail.ru, [https:// orcid.org/0000-0001-5658-6811](https://orcid.org/0000-0001-5658-6811)

Natalya N. Simonova — Doctor of Psychology, Professor, Leading Researcher at the Laboratory of Occupational Psychology, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, n23117@mail.ru, [https:// orcid.org/0000-0001-5658-6811](https://orcid.org/0000-0001-5658-6811)



Тункина Мария Александровна — эксперт отдела целевых научных программ и проектов научно-исследовательского управления Северного (Арктического) федерального университета им. М.В. Ломоносова, m.tunkina@narfu.ru, <https://orcid.org/0000-0002-1403-1639>

Maria A. Tunkina — Expert of the Department of Targeted Scientific Programs and Projects of the Research Department, Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov, m.tunkina@narfu.ru, <https://orcid.org/0000-0002-1403-1639>



Корнеева Яна Александровна — кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии Северного (Арктического) федерального университета им. М.В. Ломоносова, ya.korneeva@narfu.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9118-9539>

Yana A. Korneeva — PhD in Psychology, Associate Professor at the Department of Psychology, Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov, ya.korneeva@narfu.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9118-9539>



Трофимова Анна Алексеевна — директор по персоналу ООО ПКП «Титан», магистрант высшей школы педагогики, психологии и физической культуры Северного (Арктического) федерального университета им. М.В. Ломоносова, annatrofimova100@gmail.com, [https:// orcid.org/ 0000-0002-1751-7773](https://orcid.org/0000-0002-1751-7773)

Anna A. Trofimova — HR Director of ООО ПКП “Titan”, Master Student of the Higher School of Pedagogy, Psychology and Physical Education, Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov, annatrofimova100@gmail.com, [https:// orcid.org/ 0000-0002-1751-7773](https://orcid.org/0000-0002-1751-7773)

Хронический стресс и временная саморегуляция у менеджеров по продажам

М.Ю. Широкая^{*1}, М.В. Горбатов²

¹ Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия, shirokaya.msu.psy@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8006-958X>

² Публичное акционерное общество Лизинговая компания «Европлан», Москва, Россия, matveytigr@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0002-3686-6020>

* Автор, ответственный за переписку: shirokaya.msu.psy@gmail.com

Актуальность обусловлена значительной ролью временного фактора в создании неблагоприятных условий осуществления трудовой деятельности; часто временные характеристики труда являются одними из основных факторов возникновения организационного стресса (Водопьянова, 2018; Артамонова, Леонова, 2009; и др.). Деятельность рассмотренной в работе выборки — менеджеров по продажам — отличается значительной выраженностью стрессовой напряженности, а среди многочисленных стрессоров в данной профессиональной деятельности временной прессинг ставят на одно из первых мест. Проблема нехватки времени на личную жизнь и отсутствие баланса между рабочим и личным временем вытекают из временной напряженности. Временные аспекты в труде, их осознание, субъективная оценка и организация рабочего времени требуют отдельного рассмотрения в ракурсе развития и преодоления профессионального стресса у менеджеров по продажам.

Целью нашей работы стало исследование особенностей разноуровневых показателей временной саморегуляции при формировании хронического стресса в напряженном труде представителей управленческих профессий. Для достижения цели была поставлена задача провести эмпирическое исследование, направленное на выявление особенностей самоорганизации, самоуправления и переживания времени на работе, и нахождение места и роли временных аспектов в формировании хронического стресса у менеджеров по продажам.

Выборка. Выборка нашего исследования представлена 154 менеджерами по продажам (средний возраст 34 года, 56 мужчин, 95 женщины), работающими в крупнооптовой и нескольких мелкооптовых торгово-промышленных организациях разных городов России.

Методы. Сбор данных осуществлялся в электронном виде при помощи Google forms опросников. Исследование проведено в 2019–2020 гг.

Для достижения поставленных целей были использованы следующие методики: «Опросник для оценки уровня переживаний острого и хронического стресса» (Леонова, Качина, 2007); «Опросник временной перспективы» (Зимбардо, Сврд, Сврд, 2017), «Тайм-синдром менеджера» (Водопьянова, 2018), «Опросник самоорганизации деятельности» (Мандрикова, 2010) и разработанный нами опросник «Общий показатель эффективности системы самоуправления рабочим временем».

Результаты. Нами получены многочисленные взаимосвязи показателей хронического стресса и временной саморегуляции. Были выявлены такие предикторы хронического стресса как временная ориентация на негативное прошлое, отсутствие выраженности устремлений в будущее и гедонистического настоящего. Наличие хронического стресса и переживание дефицита времени выступили предикторами снижения эффективности самоуправления рабочим временем (тайм-менеджмента) у менеджеров по продажам.

Выводы. Рассмотренные нами разноуровневые показатели временной саморегуляции — временные ориентации, переживание дефицита времени, самоорганизация деятельности и тайм-менеджмент, с одной стороны, могут выступать предикторами хронического стресса, с другой — быть ресурсом его преодоления в деятельности менеджеров по продажам.

Ключевые слова: менеджер по продажам, хронический стресс, временная саморегуляция, временная перспектива, самоорганизация деятельности, самоуправление временем, тайм-синдром.

Для цитирования: Широкая М.Ю., Горбатов М.В. Хронический стресс и временная саморегуляция у менеджеров по продажам // Национальный психологический журнал. 2022. № 4 (48). С. 80–90. doi: 10.11621/npj.2022.0408

Chronic stress and temporal self-regulation in sales managers

Marina Yu. Shirokaya*¹, Matvey V. Gorbatych²

¹ Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia,
shirokaya.msu.psy@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8006-958X>

² PJSC LC “Europlan”, Moscow, Russia,
matveytigr@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0002-3686-6020>

* Corresponding author: shirokaya.msu.psy@gmail.com

Background. Time factor plays a significant role in creating unfavorable conditions for work activity. Temporal characteristics of labor often become one of the main factors in the emergence of organizational stress (Vodopyanova, 2009; Artamonova, Leonova, 2009). The activities of sales managers considered in the work are characterized by a significant severity of stress tension with time and deadline pressure leading among the numerous stressors in this professional activity. The problem of lack of time for personal life and the lack of balance between work and life stem from temporary tension. Temporal aspects of work, being aware of them, subjective assessment and time management require separate consideration from the perspective of professional development and overcoming stress for sales managers.

Objective. The study focuses on the multi-level indicators of temporal self-regulation in chronic stress in the hard work of representatives of managerial professions. To achieve the goal, the task of conducting an empirical study aimed at identifying the features of self-organization, self-management and experiencing time at work, as well as finding the place and role of time aspects in the chronic stress development among sales managers was set.

Sample. The sample is represented by 154 sales managers (mean age 34 years, 56 men, 95 women) working in large wholesale and several small wholesale trade and industrial organizations in different cities of Russia.

Methods. Data collection was carried out electronically using Google forms questionnaires. The study was conducted in 2019–2020.

To study the level of occupational stress, the methodology “Questionnaire for assessing the level of experiences of acute and chronic stress” was used (Leonova, Kachina, 2007). In order to study the assessment of working time and its experience, the “Time Perspective Questionnaire” (Zimbardo, Sword, Sword, 2017), “Manager’s Time Syndrome” (Vodopyanova, 2018), “Questionnaire for Self-Organization of Activities” (Mandrikova, 2010) and the questionnaire “Overall indicator of the effectiveness of the system of self-management of working time”, specially developed by our group, were used.

Results. We have obtained numerous interrelations between indicators of chronic stress and temporal self-regulation. Such predictors of chronic stress as temporal orientation to the negative past, lack of expressiveness of aspirations to the future and hedonistic present were identified. The presence of chronic stress and the experience of lack of time were predictors for a decrease in the effectiveness of self-management of working time (time management) among sales managers.

Conclusion. The multi-level indicators of temporal self-regulation considered, including temporal orientations, experience of lack of time, self-organization of activities and time management, can on the one hand, be predictors of chronic stress, while on the other hand, act as a resource for overcoming it in the activities of sales managers.

Key words: sales manager, chronic stress, temporal self-regulation, time perspective, self-organization of activity, self-management of time, time syndrome.

For citation: Shirokaya, M.Yu., Gorbatych, M.V. (2022). Chronic stress and temporal self-regulation in sales managers. *Natsional’nyy psikhologicheskiy zhurnal (National psychological journal)*, 4 (48), 80–90. doi: 10.11621/npj.2022.0408

Введение

Проблема стресса в современном мире одна из самых острых, поэтому ее изучение науками о человеке носит полномасштабный и разноплановый характер.

Одним из самых изучаемых в организационной психологии является профессиональный стресс — многообразный феномен, выражающийся в психических и физических реакциях на напряженные ситуации в различных видах профессиональной деятельности. Понятия организационный, рабочий и профессиональный стресс — схожие, но не тождественные. Профессиональный стресс связан с профессией в целом и является наиболее широким понятием (Бодров, 2006; Организационная психология, 2022).

Профессиональный стресс в контексте парадигмы структурно-интегративного подхода, представлен одним из видов функциональных состояний (Леонова, 2000, 2004, 2020). Функциональное состояние здесь определяется как относительно устойчивая и ситуативно обусловленная структура актуализируемых субъектом внутренних средств, характеризующая сложившиеся механизмы регуляции деятельности и направленная на эффективность выполнения профессиональных задач (Кузнецова, Титова, 2020; Леонова, Качина, 2007; Леонова, Кузнецова, 2019; Леонова, 2020; Организационная психология, 2022; и др.).

В зависимости от продолжительности воздействия стрессоров различают острый (краткосрочный) и хронический (долгосрочный) профессиональный стресс (Организационная психология, 2022). Кратко-

временный стресс может выступать в качестве модели начала долгосрочного стресса; от длительности стрессового воздействия зависит стратегия реагирования и ресурсы адаптации к ситуации стресса (рис. 1).

Специфика изучения профессионального стресса у менеджеров имеет продолжительную историю (Водопьянова, 2018; Маслач, 2001; Леонова, Качина, 2007; и др.). В деятельности менеджера по продажам выделяют такие виды профессионального стресса, как информационный, возникающий в условиях дефицита времени при недостатке или изменчивости поступающей информации; эмоциональный, появляющийся при переживании различных негативных состояний, порождаемых в процессе взаимодействия с клиентами и руководителями; коммуникативный, возникающий при отсутствии умения взаимодействовать с межличностной агрессией, при неумении защищаться от манипуляций, большой когнитивной нагрузки, постоянного контроля над сроками, жесткими лимитами времени и пр. (Артамонова, Леонова, 2009; Водопьянова, 2018; Маслач, 2001; Организационная психология, 2022; и др.).

Временная напряженность в труде менеджера настолько актуальна, что для описания совокупности компонентов, составляющих переживания дефицита времени, Н.Е. Водопьянова (Водопьянова, 2018) ввела понятие «тайм-синдром» менеджера. Напряженность труда заставляет менеджера постоянно решать задачу «на время» — выполнить работу в установленный срок. Субъективная трансформация временных оценок субъектом труда текущего момента активно участвует в функциональной системе обеспечения де-



Рис. 1. Динамика состояния человека в стрессе (Леонова, 2004)

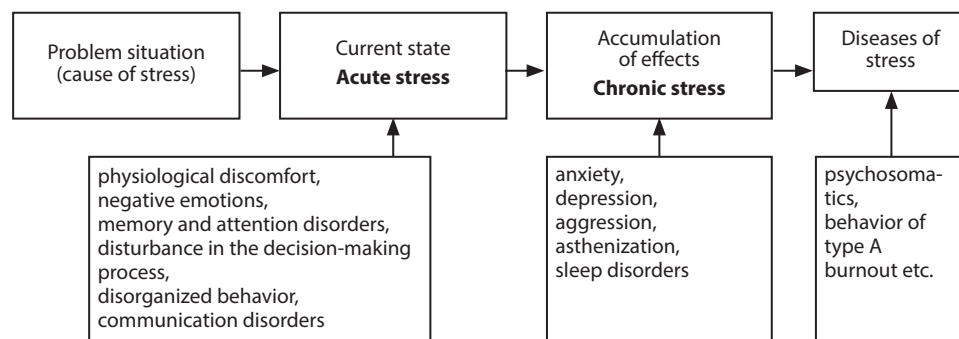


Fig. 1. Dynamics of the state of a person in stress (Leonova, 2004)

тельности и в итоге направлена на достижение эффективного результата труда в динамично меняющейся среде (Широкая, 2019а; Широкая, 2019б; Kathrynne, Elizabeth, Anam, Greg, 2017). Оказываясь в «фокусе внимания» субъекта труда, временные переживания приводят к необходимости осуществления разноразной временной саморегуляции, направленной на достижение временных целей и решение временных задач, сопровождающих любой труд.

Объективным уровнем временной саморегуляции является организационный. Временные рамки, режимы труда и отдыха, регламентированные перерывы и пр. — эти временные аспекты управляют, по сути, всей деятельностью субъекта, заставляя его организовывать, контролировать, планировать, оценивать качество использования рабочего времени.

Личностный уровень временной саморегуляции может быть рассмотрен через доминирующие устойчивые, сформировавшиеся в течение жизни, временные ориентации или — временную перспективу (Захарова, Трусова, 2019; Попова, 2018; Чевченидзе, 2019; и др.).

И в философии, и в психологии существует разное понимание временной перспективы. Так, М. Хайдеггер (Хайдеггер, 2003) видел проблему прошлого-настоящего-будущего, как «тройственное единство времени», где трем видам трансцендентальной субъективности соответствует прошлое как таковое, настоящее «теперь» как результат чистой деятельности созерцания и будущее — следствие синтеза в понятии, то есть чистое мышление. Такое темпоральное единство ориентаций представлялось им как сущность трансцендентальной субъективности (Хайдеггер, 2003). Э. Гуссерль (Гуссерль, 2019) утверждал, что каждый момент времени несет в себе два существенных для него аспекта — прошлое (ретенция) и будущее (протенция), которые есть суть настоящего. Он писал, что эти три внутренних измерения конструируют настоящее.

Самым популярным в психологии, на наш взгляд, является подход к пониманию временной перспективы Ф. Зимбардо (Зимбардо, Сврд, Сврд, 2017; Сырцова, Соколова, Митина, 2008). В рамках данного подхода доминирование определенных временных ориентаций рассматриваются факторами преодоления стресса (Попова, 2018; Уваров, 2018). Позитивное представление о будущем, наполняющее существование личностными смыслами, является важным компонентом устойчивости человека к угрозам в настоящем (Журавлев, Сергиенко, Тарабрина, Харламенкова, 2016; Зайцева, 2018; и др.). При изучении временных ориентаций в концепции жизнестойкости (С. Мадди), утверждается, что человек постоянно принимает решения либо в пользу прошлого, либо в пользу будущего, а частота выбора той или иной модальности определяет стойкость индивида к неблагоприятным жизненным условиям; те, кто чаще выбирают прошлое — менее жизнестойки (Никулина, 2017).

Подводя итоги теоретического обзора проблем хронического стресса и временной саморегуляции у профессиональной деятельности, можно констати-

ровать влияние времени как стресс-фактора на эффективность деятельности и состояние работающего человека, и, наоборот, — неблагоприятного функционального состояния на восприятие, переживание, организацию времени, а также на управление временем профессионалом.

Цель

Целью работы стало изучение временной саморегуляции менеджеров по продажам и ее связи с хроническим стрессом. Была поставлена задача провести эмпирическое исследование, направленное на выявление особенностей взаимосвязи между разноразными показателями временной саморегуляции — самоорганизации деятельности, самоуправления и переживания дефицита времени и временными ориентациями личности профессионала и показателями хронического стресса в напряженных условиях труда.

Методы

Для изучения содержания труда и его временных характеристик мы использовали профессиографическую анкету, направленную на изучение особенностей профессиональной и временной организации труда, профессиональных особенностей организации и субъективной оценки рабочего времени. Хронический стресс изучался при помощи методики «Опросник для оценки уровня переживаний острого и хронического стресса» (Леонова, Качина, 2007). Для изучения показателей переживания времени, самоорганизации деятельности и самоуправления временем на работе были использованы:

1. Методика «Опросник временной перспективы» (Зимбардо, Сврд, Сврд 2017).

2. Методика «Тайм-синдром менеджера» (Водошнянова, 2018).

3. Методика «Опросник самоорганизации деятельности» (Мандрикова, 2010).

4. Опросник «Общий показатель системы самоуправления рабочим временем». Разработанный нами опросник включал ряд утверждений, которые в совокупности показывают сформированность у профессионала тайм-менеджмента, системы самоуправления временем, включающего оценку качества использования рабочего времени, умение ставить долгосрочные и краткосрочные цели, планировать свое время, умение расставлять приоритеты, наличие или отсутствие «чувства» времени, умение распределять временную нагрузку, организовывать рабочее пространство, знание и учет своих индивидуальных и физиологических особенностей при планировании времени.

Сбор данных методик был проведен в электронном виде при помощи Google forms опросников. Полученные результаты методик и опросников обрабатывались в статистическом пакете SPSS (версия 22).

Для получения средних показателей выборки и групп использовалась описательная статистика. Для

установления наличия взаимосвязи между показателями переживания хронического стресса (ХС), переживания дефицита времени (ДВ), временных ориентаций и показателей самоорганизации и самоуправления временем было проведен корреляционный анализ Пирсона. Для установления предикторной способности показателя ХС, переживания дефицита времени по отношению к самоорганизации, временных ориентаций по отношению к ХС и переживанию дефицита времени был проведен линейный множественный регрессионный анализ.

Выборка

Выборка нашего исследования представлена 154 менеджерами по продажам (средний возраст 34 года, 56 мужчин, 95 женщин), работающими в крупнооптовой и нескольких мелкооптовых торгово-промышленных организациях разных городов России.

Работа в сфере продаж традиционно относится к видам профессиональной деятельности с высоким уровнем эмоционально-стрессовых нагрузок. В соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих (с изменениями на 20 июня 2002 г.), утвержденным постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37, менеджер по продажам планирует и управляет предпринимательской или коммерческой деятельностью предприятия, осуществляет контроль за разработкой и реализацией бизнес-планов и ком-

мерческих условий, заключаемых соглашений, договоров и контрактов, организует связи с деловыми партнерами, систему сбора необходимой информации для расширения внешних связей.

Результаты исследования

Описательная статистика. Все показатели субъективной оценки самоорганизации деятельности и рабочего времени располагаются в диапазоне средних значений, показатели ХС — в нижнем диапазоне значений (интегральный показатель ХС — $x = 38,36$; $\sigma = 11,23$); чуть снижены показатели самоорганизации деятельности — интегральный показатель самоорганизации (101,26; 14,6) и целеустремленность (26,98; 6,62); значения показателя временная ориентация «Негативное прошлое» выше среднего (3,06; 0,67).

Корреляционный анализ показателей хронического стресса и временной перспективы

Корреляционные связи показателей ХС и временных ориентаций представлены в табл. 1 и рис. 2.

Корреляционные связи обнаружены между тремя временными ориентациями и показателями ХС. Негативное прошлое имеет прямые корреляции со всеми проявлениями ХС. Гедонистическое настоящее обратное коррелирует с большинством проявлений ХС, кроме показателей тревоги и агрессии. Будущее имеет обратные взаимосвязи со всеми показателями ХС (табл. 1, рис. 2).

Таблица 1. Значимые корреляционные связи показателей ХС и временных ориентаций

Временные ориентации Показатели ХС	Негативное прошлое	Гедонистическое настоящее	Будущее
Тревога	0,356 (0)	-	-0,234 (0,003)
Агрессия	0,287 (0)	-	-0,163 (0,044)
Депрессивность	0,264 (0,001)	-0,16 (0,047)	-0,237 (0,003)
Астенизация	0,233 (0,004)	-0,178 (0,027)	-0,326 (0)
Психосоматика	0,229 (0,004)	-0,164 (0,042)	-0,180 (0,018)
Нарушение сна	0,176 (0,029)	-0,176 (0,029)	-0,157 (0,052)
Интегральный показатель ХС	0,318 (0)	-0,187 (0,021)	-0,269 (0,001)

Table 1. Significant correlations between chronic stress indicators and temporal orientations

Temporal orientations CS indicators	Negative past	Hedonistic present	Future
Anxiety	0.356 (0)	-	-0.234 (0.003)
Aggression	0.287 (0)	-	-0.163 (0.044)
Depression	0.264 (0.001)	-0.16 (0.047)	-0.237 (0.003)
Astenization	0.233 (0.004)	-0.178 (0.027)	-0.326 (0)
Psychosomatics	0.229 (0.004)	-0.164 (0.042)	-0.180 (0.018)
Sleep disturbance	0.176 (0.029)	-0.176 (0.029)	-0.157 (0.052)
Integral indicator of CS	0.318 (0)	-0.187 (0.021)	-0.269 (0.001)

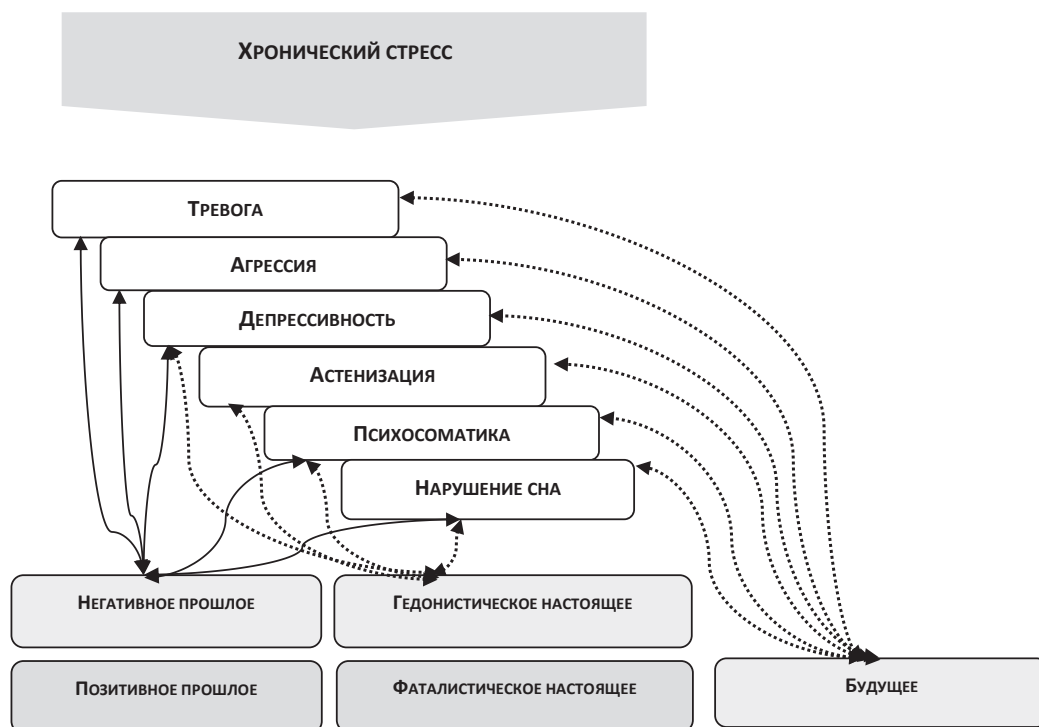


Рис. 2. Корреляционные плеяды показателей временной перспективы и хронического стресса

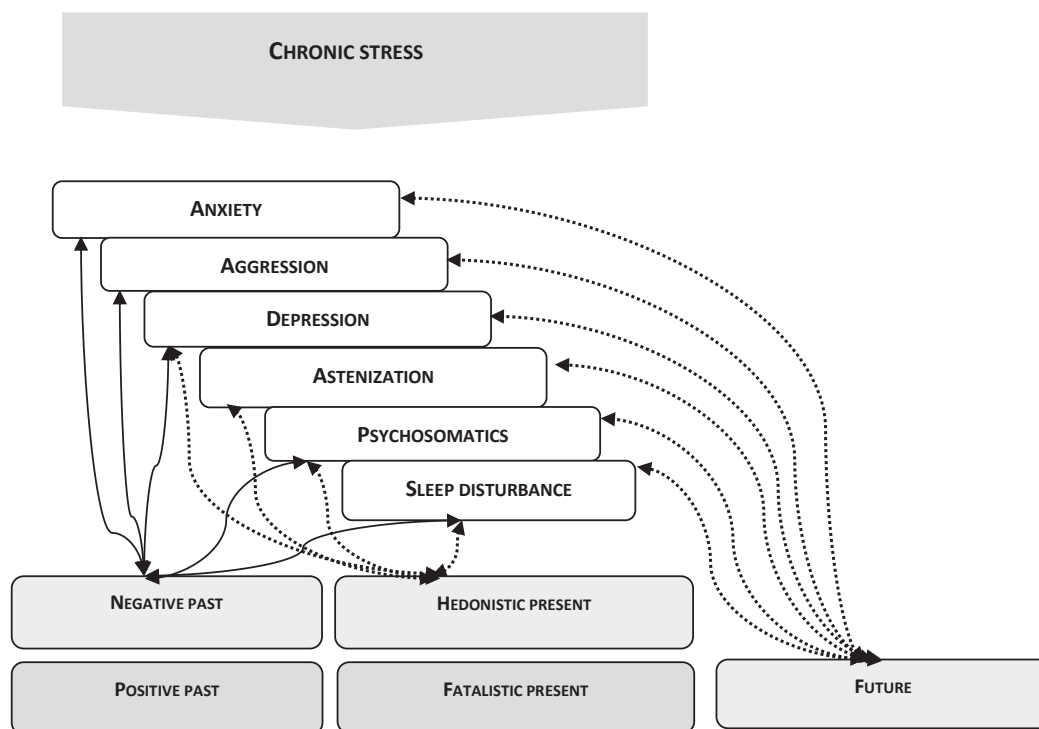


Fig. 2. Correlation pleiades of indicators of time perspective and chronic stress

При рассмотрении корреляционных связей выявлено, что интегральный показатель ХС обратно коррелирует с планомерностью ($R = -0,211$; $p = 0,009$), целенаправленностью ($R = -0,216$; $p = 0,007$), настойчивостью в деятельности ($R = -0,34$; $p = 0$), общим показателем самоорганизации деятельности ($R = -0,267$; $p = 0,001$) и системы самоуправления

рабочим временем (тайм-менеджментом) (на уровне $p = 0$) и всеми проявлениями тайм-синдрома (на уровне $p = 0$).

Переживание дефицита времени также обнаруживает корреляционные связи с временными ориентациями: ориентации на «фаталистическое настоящее» и «негативное прошлое» прямо взаимосвязаны с ин-

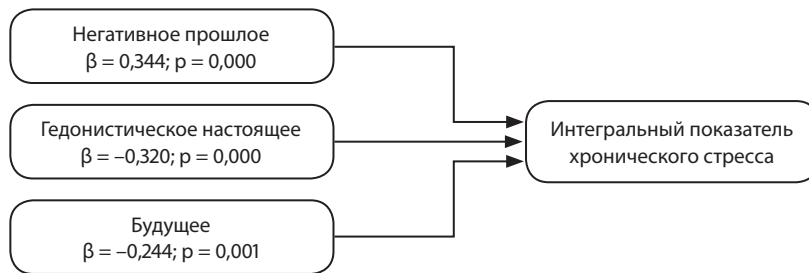


Рис. 3. Регрессионная модель для зависимой переменной «Интегральный показатель хронического стресса»

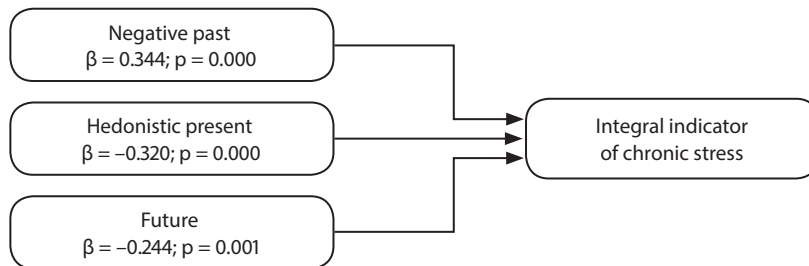


Fig. 3. Regression model for the dependent variable “Integral index of chronic stress”

тегральным показателем тайм-синдрома (соответственно, $R = 0,254$; $p = 0,000$ и $R = 0,451$; $p = 0,000$). Негативное прошлое коррелирует со всеми показателями тайм-синдрома (на уровне $p = 0$), так же, как и фаталистическое настоящее (кроме показателя «зависимость от работы») (на уровне от $p \leq 0,036$).

Регрессионный анализ позволил получить достаточно достоверную модель для зависимой переменной «Интегральный показатель хронического стресса» ($R^2 = 0,24$, $p < 0,000$) у менеджеров по продажам. В качестве зависимых переменных в данной модели выступили временные ориентации «Негативное прошлое», «Гедонистическое настоящее», «Будущее» (рис. 1). Уравнение регрессии имеет вид:

$$\text{Интегральный показатель хронического стресса} = (5,08) \times \text{Негативное прошлое} + (-5,81) \times \text{Будущее} + (-6,44) \times \text{Гедонистическое настоящее} + 65,25$$

Полученный результат видится нам ожидаемым и позволяет предположить, что переживание различных временных модальностей обуславливает разный уровень выраженности переживания ХС.

Регрессионный анализ показателя эффективности системы самоуправления рабочим временем и уровня ХС позволил получить достаточно достоверную модель для зависимой переменной «Показатель эффективности самоуправления временем» ($R^2 = 0,29$; $p < 0,005$).

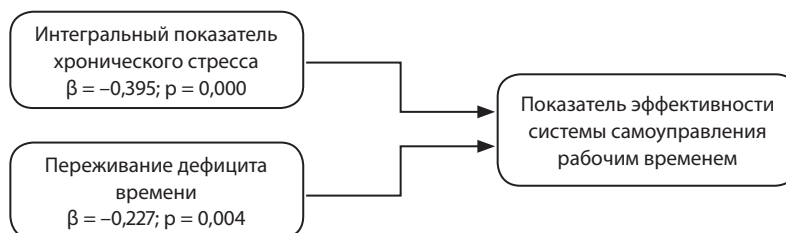


Рис. 4. Регрессионная модель для зависимой переменной «Показатель эффективности самоуправления временем»

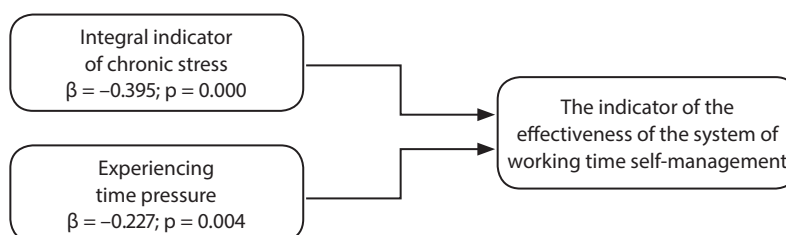


Fig. 4. Regression model for the dependent variable “Indicator of the effectiveness of time management”

Уравнение регрессии имеет вид:

Показатель эффективность самоуправления временем = $(-0,307) \times$ **Интегральный показатель хронического стресса** + $(-1,02) \times$ **Интегральный показатель тайм-синдрома** + 74,53

Уровень переживания ХС, и уровень переживания дефицита времени были взяты в качестве независимых переменных.

Обсуждение результатов

Низкие и умеренные показатели хронического стресса и временной саморегуляции у всей выборки менеджеров по продажам свидетельствуют об успешной адаптации к напряженным условиям труда.

Выявленные связи хронического стресса и временных ориентаций показали, что *временная перспектива является личностным ресурсом* в преодолении потенциальных негативных жизненных событий, в данной работе, ресурсом совладания с хроническим стрессом (Lin, Epstein et al., 2014).

Так, связь переживания хронического стресса с негативным прошлым показывает, что такая временная ориентация способствует развитию стрессовых состояний, а высокий уровень переживания хронического стресса, в свою очередь, может провоцировать более негативную оценку событий прошлого (Nelson, Simmons et al., 2003; Wittmann, 2009). Изучение временных ориентаций как предикторов хронического стресса показало, что доминирование оценки своего прошлого опыта как негативного не позволяет эффективно интегрировать и использовать свои знания и опыт в текущей работе, а приверженность к переживанию возможных прошлых ошибок усугубляют переживание хронического стресса.

Обратная связь переживания хронического стресса с ориентацией на будущее подтверждает факт о том, что позитивные представления о будущем являются важным компонентом устойчивости к стрессу. Ориентация на будущее как предиктор отсутствия переживания хронического стресса объясняется ее взаимосвязью с положительной самооценкой, являющейся личностным ресурсом, обуславливающим совладание с хроническим стрессом (Сырцова, Соколова, Митина, 2008). Кроме того, субъекты, ориентированные на будущее, чаще выбирают активные стратегии по преодолению стресса, они ориентированы на постановку целей и преобразование своей жизни.

Интерес, на наш взгляд, представляет отсутствие связей временных ориентаций — позитивного прошлого и фаталистического настоящего — с показателями хронического стресса: предпочтение данных ориентаций свидетельствует о стрессоустойчивости личности профессионала. Такой же вывод можно сделать при рассмотрении отрицательной взаимосвязи хронического стресса и гедонистического настоящего.

Временные показатели, характеризующие текущее переживание рабочего времени, также обнаружили взаимосвязи с хроническим стрессом. Логична вза-

имосвязь показателя тайм-менеджмента и хронического стресса: неэффективная система организации и управления рабочим временем приводит, с одной стороны, к ухудшению качества выполняемой работы, снижению ее результативности, накоплению важных невыполненных дел, что только увеличивает стрессовую нагрузку на респондентов; с другой — негативные эффекты переживания хронического стресса снижают эффективность системы самоуправления временем, затрачиваются когнитивные и физиологические ресурсы на его преодоление.

Рассмотрение субъективных факторов напряженности труда как предикторов эффективности тайм-менеджмента показало обусловленность полученного набора прогностических факторов напряженных условий труда респондентов. Мы предполагаем, что при выраженном уровне переживания хронического стресса менеджеры будут более склонны к неадекватной оценке временного ресурса и менее эффективному его использованию. В связи с тем, что профессиональная деятельность менеджера предполагает расширенное планирование при недостаточном количестве информации, для адекватной оценки временных затрат менеджеру требуется полная концентрация внимания при определении текущих приоритетов, оценивании актуальных и потенциальных задач, ежедневном и долгосрочном планировании. В ситуации переживания хронического стресса они тратят свои когнитивные ресурсы не на контроль времени, планирование и выполнение приоритетных дел, а на преодоление и переживание накопленных негативных эффектов. Кроме того, при высоком уровне переживания хронического стресса у менеджеров может не оставаться ресурсов на адекватную оценку и временных затрат.

Связь переживания дефицита времени и хронического стресса показывает, с одной стороны, что хронический стресс провоцирует острое переживание дефицита времени, с другой стороны — тайм-синдром сам выступает в роли хронического стрессора. Переживание дефицита времени также имеет связь с временными ориентациями — фаталистическим настоящим и негативным прошлым: наличие негативных установок на свое прошлое и настоящее может приводить к усилению переживания дефицита времени или появлению субъективного дефицита времени.

Связь переживания хронического стресса с качеством самоорганизации деятельности объясняется тем, что наличие плана действий и долгосрочных целей само по себе способно выступать в качестве компонента стрессоустойчивости (Артамонова, Леонова, 2009). Также на эффективность самоорганизации рабочего времени влияет уровень выраженности переживания дефицита времени: чем сильнее эффекты переживания дефицита времени, тем меньше респондент способен к эффективной самоорганизации, он начинает спешить, совершать ошибки, неверно расставлять приоритеты, теряет контроль над рабочим временем, нерационально использует временные ресурсы, что ведет к еще большей временной дезорганизации деятельности.

Заключение

Изучение профессиональной деятельности сквозь «призму» времени открывает дополнительные, но не второстепенные, возможности для поддержания эффективности деятельности, профессионального долголетия и здоровья субъекта труда. Широко известный тайм-менеджмент — разработанная и популярная система самоуправления рабочим временем — задает определенный вектор подхода к оптимизации рабочего времени через осуществление некоторых изменений в самоорганизации рабочего времени профессионала. Использование системного подхода к анализу разноуровневых временных аспектов позволяет находить скрытые ресурсы для преодоления стрессовых ситуаций в динамично меняющейся среде профессиональной деятельности.

Литература

- Артамонова Л.Н., Леонова А.Б. Организационный стресс у сотрудников банка // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2009. № 1. С. 39–52.
- Бодров В.А. Психологический стресс: развитие учения и современное состояние проблемы. М.: ПЕР СЭ, 2006.
- Водопьянова Н.Е. Стресс-менеджмент: учебник для бакалавриата и магистратуры. Москва: Издательство Юрайт, 2018.
- Гуссерль Э., Шнелль А. Феноменология времени. М.: Рипол-Классик, 2019.
- Журавлев А.Л., Сергиенко Е.А., Тарабрина Н.В., Харламенкова Н.Е. Психология повседневного и травматического стресса: угрозы, последствия и совладание. М.: Институт психологии РАН, 2016.
- Зайцева Ю.Е. Время смысла: нарративный модус временной перспективы // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология и педагогика. 2018. Т. 8, № 1. С. 16–33. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu16.2018.102>
- Захарова А.Ю., Трусова А.В. Временная перспектива личности при аффективных расстройствах: обзор научных исследований // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. 2019. Т. 16, № 3. С. 435–450. <http://dx.doi.org/10.22363/2313-1683-2019-16-3-435-450>
- Зимбардо Ф., Сворд Р., Сворд Р. Время как лекарство. СПб.: Питер, 2017.
- Кузнецова А.С., Титова М.А. Психологические способы саморегуляции состояния как средства профилактики профессионального стресса. Психология саморегуляции: эволюция подходов и вызовы времени / Под ред. Ю.П. Зинченко, В.И. Моросановой. М.; СПб.: Нестор-История, 2020.
- Леонова А.Б. Системная методология анализа механизмов регуляции функциональных состояний работающего человека. Психология саморегуляции: эволюция подходов и вызовы времени / Под ред. Ю.П. Зинченко, В.И. Моросановой. М.; СПб.: Нестор-История, 2020.
- Леонова А.Б., Кузнецова А.С. Структурно-интегративный подход к анализу функциональных состояний: история создания и перспективы развития // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2019. № 1. С. 83–91.
- Леонова А.Б., Качина А.А. Стресс-менеджмент технология управления стрессом в профессиональной деятельности // Управление персоналом. 2007. № 9. С. 81–84.
- Леонова А.Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса // Психологический журнал. 2004. Т. 24, № 2. С. 75–85.
- Леонова А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2000. № 3. С. 4–21.
- Мандрикова Е.Ю. Разработка опросника самоорганизации деятельности (ОСД) // Психологическая диагностика. 2010. № 2. С. 59–83.
- Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются. Практикум по социальной психологии. СПб.: Питер, 2001.
- Никулина Е.В. Трансформация субъективного времени в экстремальных ситуациях у сотрудников правоохранительных органов // Гуманитарные научные исследования. 2017. № 10. [Электронный ресурс] // URL: <http://human.snauka.ru/2017/10/24476> (дата обращения: 27.03.2019).
- Организационная психология: Учебник / Под общ. ред. А.Б. Леоновой. М.: ИНФРА-М, 2022.
- Попова О.Н. Стили регулирования активности жизнедеятельности в соответствии со сбалансированностью временной перспективы личности // Вестник Кемеровского государственного университета. 2018. № 3. С. 113–120. <https://doi.org/10.21603/2078-8975-2018-3-113-120>
- Сырцова А., Соколова Е.Т., Митина О.В. Адаптация опросника временной перспективы личности Ф. Зимбардо // Психологический журнал. 2008. Т. 29, № 3. С. 101–109.
- Уваров Е.А. Выстраивание жизненной перспективы как альтернатива состоянию безнадежности // Вестник Тамбовского университета. Серия Гуманитарные науки. 2018. Т. 23, № 172. С. 23–34. doi: 10.20310/1810-0201-2018-23-172-23-34
- Чеврениди А.А. Взаимосвязь временной перспективы и прокрастинации у сотрудников разного должностного статуса: дисс. ... канд. психол. наук. М., 2019.
- Хайдеггер М. Бытие и время. Харьков: Фолио, 2003.
- Широкая М.Ю. «Пространство времени» как актуальная проблема психологии труда // Мир психологии. 2019а. № 2 (98). С. 150–160.
- Широкая М.Ю. Восприятие временных интервалов при разных функциональных состояниях работающего человека // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2019б. № 4. С. 141–157.
- Широкая М.Ю. Временная саморегуляция учебной деятельности у студентов с разным уровнем академической успешности в условиях дефицита времени // Психология саморегуляции в контексте актуальных задач образования (к 90-летию со дня рождения О.А. Конопкина). 2020. № 1. С. 136–142. doi: 10.24412/cl-36466-2021-1-136-142

- Van Hedger, K., Necka, E.A., Barakzai, A.K., Norman, G.J. (2017). The influence of social stress on time perception and psychophysiological reactivity. *Psychophysiology*, 54 (5), 706–712. doi: 10.1111/psyp.12836
- Lin, H., Epstein, L.H. (2014). Living in the Moment: Effects of Time Perspective and Emotional Valence of Episodic Thinking on Delay Discounting. *Behavioral Neuroscience*, 128 (1), 12–19.
- Nelson, D.L., Simmons, B.L. (2003). Health psychology and work stress: A more positive approach. In J.C. Quick, L.E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 97–119). American Psychological Association.
- Wittmann, M. (2009). The inner experience of time. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 364 (1525), 1955–1967.

References

- Artamonova, L.N., Leonova, A.B. (2009). Organizational stress among bank employees. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya (Moscow University Psychology Bulletin)*, 1, 39–52. (In Russ.).
- Bodrov, V.A. (2006). Psychological stress: the development of teaching and the current state of the problem. M.: PER SE. (In Russ.).
- Chevrenidi, A.A. (2019). *Vzaimosvyaz' vremennoj perspektivy i prokrastinacii u sotrudnikov raznogo dolzhnostnogo statusa: Diss. ... kand. psikhol. nauk.* (The relationship of time perspective and procrastination among employees of different job status: dissertation). Ph.D. (Psychology). M. (In Russ.).
- Gusserl, E., Schnell, A. (2019). Phenomenology of time. M.: Ripol-Klassik. (In Russ.).
- Heidegger, M. (2003). Being and time. Kharkiv: Folio. (In Russ.).
- Van Hedger, K., Necka, E.A., Barakzai, A.K., Norman, G.J. (2017). The influence of social stress on time perception and psychophysiological reactivity. *Psychophysiology*, 54 (5), 706–712. doi: 10.1111/psyp.12836
- Kuznetsova, A.S., Titova, M.A. (2020). Psychological methods of self-regulation of the state as a means of preventing occupational stress. In Yu.P. Zinchenko, V.I. Morosanova (Eds.), *Psychology of self-regulation: evolution of approaches and challenges of the time* (pp. 372–404). M.; SPb.: Nestor-Istoriya. (In Russ.).
- Leonova, A.B. (2000). Basic approaches to the study of occupational stress. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya (Moscow University Psychology Bulletin)*, 3, 4–21. (In Russ.).
- Leonova, A.B. (2004). Comprehensive strategy for the analysis of professional stress. *Psikhologicheskij zhurnal (Psychological journal)*, 24 (2), 75–85. (In Russ.).
- Leonova, A.B. (2020). System methodology for analyzing the mechanisms of regulation of the functional states of a working person. In Yu.P. Zinchenko, V.I. Morosanova (Eds.), *Psychology of self-regulation: evolution of approaches and challenges of time* (pp. 37–65). M.; SPb.: Nestor-Istoriya. (In Russ.).
- Leonova, A., Kachina, A. (2007). Stress management technology of stress management in professional activities. *Upravlenie personalom (Personnel Management)*, 9, 81–84. (In Russ.).
- Leonova, A.B., Kuznetsova, A.S. (2019). Structural-integrative approach to the analysis of functional states: the history of creation and development prospects. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya (Moscow University Psychology Bulletin)*, 1, 83–91. (In Russ.).
- Lin, H., Epstein, L.H. (2014). Living in the Moment: Effects of Time Perspective and Emotional Valence of Episodic Thinking on Delay Discounting. *Behavioral Neuroscience*, 128 (1), 12–19.
- Mandrikova, E.Yu. (2010). Development of a questionnaire for self-organization of activity (SOA). *Psikhologicheskaya diagnostika (Psychological diagnostics)*, 2, 59–83. (In Russ.).
- Maslach, K. (2001). Professional burnout: how people cope. Workshop on social psychology. SPb.: Piter. (In Russ.).
- Nelson, D.L., Simmons, B.L. (2003). Health psychology and work stress: A more positive approach. In J.C. Quick, L.E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 97–119). American Psychological Association.
- Nikulina, E.V. (2017). Transformation of subjective time in extreme situations among law enforcement officers. *Gumanitarnye nauchnye issledovaniya (Humanitarian scientific research)*, 10. (Retrieved from <http://human.snauka.ru/2017/10/24476>) (review date: 03.27.2019). (In Russ.).
- Organizational psychology: A Textbook. (2022). In A.B. Leonova (Eds.). M.: INFRA-M. (In Russ.).
- Popova, O.N. (2018). Styles of regulation of activity of life in accordance with the balance of the temporal perspective of the individual. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta (Bulletin of the Kemerovo State University)*, 3, 113–120. <https://doi.org/10.21603/2078-8975-2018-3-113-120> (In Russ.).
- Shirokaya, M.Yu. (2019a). “Space of time” as an actual problem of labor psychology. *Mir psikhologii (World of Psychology)*, 2 (98), 150–160. (In Russ.).
- Shirokaya, M.Yu. (2019b). Perception of time intervals in different functional states of a working person. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya (Moscow University Psychology Bulletin)*, 4, 141–157. (In Russ.).
- Shirokaya, M.Yu. (2020). Temporal self-regulation of educational activity among students with different levels of academic success in conditions of time deficit. *Aktual'nye problemy gumanitarnykh i estestvennykh nauk (Psychology of Self-Regulation in the Context of Actual Problems of Education (to the 90th Anniversary of O.A. Konopkin))*, 1, 136–142. doi: 10.24412/cl-36466-2021-1-136-142 (In Russ.).
- Syrtsova, A., Sokolova, E.T., Mitina, O.V. (2008). Adaptation of the personal time perspective questionnaire by F. Zimbardo. *Psikhologicheskij zhurnal (Psychological journal)*, 29 (3), 101–109. (In Russ.).
- Uvarov, E.A. (2018). Building a life perspective as an alternative to the state of hopelessness. *Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya Gumanitarnye nauki (Bulletin of the Tambov University. Series Humanities)*, 23 (172), 23–34. doi: 10.20310/1810-0201-2018-23-172-23-34 (In Russ.).

- Vodopyanova, N.E. (2018). Stress management: A textbook for undergraduate and graduate studies. Moscow: Izdatel'stvo Yurayt. (In Russ.).
- Wittmann, M. (2009). The inner experience of time. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 364 (1525), 1955–1967.
- Zaitseva, Yu.E. (2018). Time of meaning: narrative modus of time perspective. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Psihologiya i pedagogika (Bulletin of St. Petersburg University. Psychology and pedagogy)*, 8 (1), 16–33. <https://doi.org/10.21638/11701/spbul6.2018.102> (In Russ.).
- Zakharova, A.Yu., Trusova, A.V. (2019). Temporal perspective of personality in affective disorders: a review of scientific research. *Vestnik Rossijskogo universiteta druzhby narodov. Seriya: Psihologiya i pedagogika (Bulletin of the Peoples' Friendship University of Russia. Series: Psychology and Pedagogy)*, 16 (3), 435–450. <http://dx.doi.org/10.22363/2313-1683-2019-16-3-435-450> (In Russ.).
- Zimbardo, F., Sword, R., Sword, R. (2017). Time as a medicine. SPb.: Piter. (In Russ.).
- Zhuravlev, A.L., Sergienko, E.A., Tarabrina, N.V., Kharlamenkova, N.E. (2016). Psychology of everyday and traumatic stress: threats, consequences and coping. M.: Institut psikhologii RAN. (In Russ.).

Статья получена 30.08.2022;
принята 26.10.2022;
отредактирована 26.11.2022.

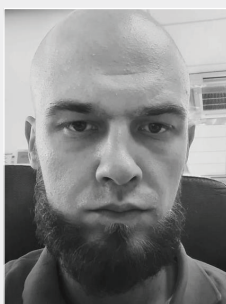
Received 30.08.2022;
accepted 26.10.2022;
revised 26.11.2022.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT AUTHORS



Широкая Марина Юрьевна — кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии образования и педагогики факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, shirokaya.msu.psy@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8006-958X>

Marina Yu. Shirokaya — PhD in Psychology, Associate Professor, the Department of Educational Psychology and Pedagogy, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, shirokaya.msu.psy@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8006-958X>



Горбатов Матвей Вячеславович — HR менеджер Лизинговой компании «Европлан», matveytigr@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0002-3686-6020>

Matvey V. Gorbatykh — HR manager, PJSC LC “Europlan”, matveytigr@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0002-3686-6020>

Психологические предикторы прокрастинации студентов-психологов

Д.М. Бояринов*¹, Л.М. Губайдулина², Ю.А. Новикова³,
А.А. Качина⁴, В.В. Барабанщикова⁵

^{1, 2, 3, 4, 5} Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

¹ deetverdov@icloud.com, <https://orcid.org/0000-0003-1831-8511>

² gubaidulina.mila@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0001-6828-3957>

³ juliana.novikova@bk.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6080-2385>

⁴ msu-psy@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2026-3145>

⁵ vvb-msu@bk.ru <https://orcid.org/0000-0002-2152-823X>

* Автор, ответственный за переписку: deetverdov@icloud.com

Актуальность. Прокрастинация сегодня может рассматриваться как иррациональное откладывание выполнения задач, форма неэффективного планирования или более широко как вариант непродуктивной саморегуляции. В современной научной литературе отсутствуют убедительные данные, которые бы прояснили как природу феномена прокрастинации, так и психологические предикторы его возникновения. Представленный в данной работе анализ взаимосвязей прокрастинации с рядом психологических характеристик позволяет восполнить этот пробел.

Цель. Выявление психологических предикторов прокрастинации в учебной деятельности у студентов-психологов в разных условиях обучения (очный и дистанционный формат).

Выборка. Выборка составила 460 студентов разных курсов факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова (42 юноши и 418 девушек) в возрасте от 16 до 28 лет (средний возраст — 19,63).

Методы. Исследование проводилось в два этапа — (I) очного и (II) дистанционного обучения. На каждом этапе сделано 2 среза: (1) в обычных условиях в течение семестра и (2) напряженных условиях экзаменационной сессии. Методы исследования включали шкалу общей прокрастинации К. Лэя (Варваричева, 2010); шкалу общей прокрастинации Б. Тукмана (Крюкова, 2009) и ряд методик, направленных на оценку психологических характеристик респондентов (тревожности, перфекционизма, лени, хронического стресса).

Результаты. Полученные регрессионные модели свидетельствуют о том, что прокрастинацию можно рассматривать как нарушение самоорганизации — инициации и планирования своих действий, иррациональном откладывании (предикторами прокрастинации выступили контроль за действием при планировании, лень и личностная тревожность). При смене условий деятельности (дистанционном обучении) прокрастинация может выступать как стратегия «сохранения сил» в ситуации повышенного расхода внутренних ресурсов. В этом случае предикторами прокрастинации выступают признаки хронического стресса и низкие требования к себе (низкий перфекционизм).

Выводы. Предикторами прокрастинации у студентов-психологов в обычных условиях обучения выступают низкий контроль за действием при планировании, лень и высокая личностная тревожность. В условиях дистанционного обучения к предикторам прокрастинации относятся низкие стандарты и требования к себе (низкий перфекционизм) и признаки хронического стресса.

Ключевые слова: прокрастинация, лень, перфекционизм, тревожность, хронический стресс, студенты-психологи, COVID-19, дистанционное обучение.

Для цитирования: Бояринов Д.М., Губайдулина Л.М., Новикова Ю.А., Качина А.А., Барабанщикова В.В. Психологические предикторы прокрастинации студентов-психологов // Национальный психологический журнал. 2022. № 4 (48). С. 91–101. doi: 10.11621/npj.2022.0409

Psychological predictors of procrastination among psychology students

Dmitry M. Boyarinov^{*1}, Lyudmila M. Gubaidulina², Yuliana A. Novikova³,
Anastasia A. Kachina⁴, Valentina V. Barabanshchikova⁵

^{1, 2, 3, 4, 5} Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

¹ deetverdov@icloud.com, <https://orcid.org/0000-0003-1831-8511>

² gubaidulina.mila@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0001-6828-3957>

³ juliana.novikova@bk.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6080-2385>

⁴ msu-psy@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2026-3145>

⁵ vvb-msu@bk.ru <https://orcid.org/0000-0002-2152-823X>

* Corresponding author: deetverdov@icloud.com

Background. Nowadays procrastination can be seen as irrational procrastination, ineffective planning or, more broadly, unproductive self-regulation. In modern scientific literature, there are no convincing data that would clarify both the nature of the procrastination phenomenon and the psychological predictors of its occurrence. The analysis of the relationship between procrastination and a number of psychological characteristics presented in this paper makes it possible to fill this gap.

Objective. The study aims to identify psychological predictors of procrastination in educational activities among psychology students in different learning conditions (full-time and distance learning).

Sample. The study involved 460 students of the Faculty of Psychology at Lomonosov Moscow State University (42 male and 418 female) aged 16 to 28 years (average age — 19.63), who participated in the study.

Methods. The study was conducted in two stages — (I) full-time and (II) distance learning. 2 sections were made at each of the stages: (1) under normal conditions during the semester and (2) under stressful conditions during the examination session. Research methods included the scale of general procrastination by K. Lay (Varvaricheva, 2010); the scale of general procrastination by B. Tukman (Kryukova, 2009) and a number of methods aimed at assessing the psychological characteristics of respondents (anxiety, perfectionism, laziness, chronic stress).

Results. The obtained regression models indicate that procrastination can be considered as disturbed self-organization: initiating and planning one's actions, irrational postponing (control over action during planning, laziness and personal anxiety acted as predictors to procrastination). When changing the conditions of activity (distance learning), procrastination can act as a strategy of "saving strength" in a situation of increased consumption of internal resources. In this case, the predictors of procrastination are signs of chronic stress and low demands on oneself (low perfectionism).

Conclusion. The predictors of procrastination in psychology students under normal learning conditions include low control over action during planning, laziness and high personal anxiety. In a distance learning setting, predictors of procrastination include low standards and self-requirements (low perfectionism) and chronic stress.

Key words: procrastination, laziness, perfectionism, anxiety, chronic stress, psychology students, COVID-19, distance learning.

*For citation: Boyarinov, D.M., Gubaidulina, L.M., Novikova, Yu.A., Kachina, A.A., Barabanshchikova, V.V. (2022). Psychological predictors of procrastination among psychology students. *Natsional'nyy psikhologicheskiy zhurnal (National psychological journal)*, 4 (48), 91–101. doi: 10.11621/npj.2022.0409*

Введение

В широком смысле прокрастинация определяется как «откладывание выполнения дел и задач на более поздний срок, их бесполезное оттягивание или промедление» (Milgram, Vatori, Mowrer, 1993, с. 487). Однако в научной литературе на сегодняшний день нет согласия исследователей относительно определения и понимания этого феномена. О прокрастинации пишут как о неэффективной копинг-стратегии в напряженных ситуациях (Janis, Mann, 1979), иррациональном откладывании запланированных дел (Lay, 1986), неэффективном планировании деятельности (Tuckman, 1991). В целом, если попробовать обобщить написанное в разных работах (Tuckman, 1991; Lay, 1986; Барабанщикова, 2016; Варваричева, 2010; Ferrari, 2010), то прокрастинацию можно рассмотреть как феномен сбой в процессах самоорганизации и саморегуляции деятельности, которые могут усиливаться при возрастании напряженности или резкой смене условий деятельности.

Часто авторы видят в прокрастинации тенденцию к лени и медлительности (Ferrari, 2010). И хотя в целом отмечается нетождественность лени и прокрастинации, предполагается, что их формирование обусловлено аналогичными механизмами (Посохова, 2011) — отсутствием интереса к задаче, требующей выполнения, а также ощущение ее рутинности (Шемякина, 2013). В этом ключе нам представляется интересным проанализировать взаимосвязи этих двух феноменов.

В качестве теоретической основы в нашем исследовании мы опирались на наиболее известные подходы к пониманию прокрастинации североамериканских исследователей К. Лэй и Б. Тукмана. Так, К. Лэй описывает прокрастинацию как добровольное, *иррациональное откладывание* запланированных дел, несмотря на то что это может привести к негативным последствиям для человека (Lay, 1986). Б. Тукман определяет прокрастинацию как *неэффективное планирование* деятельности, *использование непродуктивных механизмов саморегуляции* что приводит к низкой эффективности (Tuckman, 1991). Оба определения подчеркивают неконструктивный характер данной формы поведения с точки зрения последствий как для самого человека, так и эффективности его труда, но при этом выделяют разные причины ее развития. Важно отметить, что в работах исследователей не уточняется, развивается ли прокрастинация как ответ на стресс, повышение напряженности ситуации или смену условий деятельности или является следствием снижения интереса и мотивации к рутинным задачам.

Исследования прокрастинации приобретают все большее значение в контексте психологии труда, поскольку напрямую связаны с успешностью и эффективностью профессиональной деятельности. Однако привычка к прокрастинации, возможно, складывается на более ранних этапах профессионализации, что подтверждает большой пул исследований прокрастинации, проведенных на студенческих выборках. Это

ставит перед исследователями ряд важных вопросов. Вследствие чего и на каком этапе профессионализации происходит закрепление данной непродуктивной формы поведения? Есть ли для этого личностные или иные психологические предпосылки? Каким навыкам необходимо обучать начинающих специалистов, чтобы они смогли гибко адаптироваться к разным условиям профессиональной деятельности? Поиск ответа на поставленные вопросы требует проведения глубокого анализа прокрастинации в учебной деятельности.

Среди основных предикторов прокрастинации в учебной деятельности часто рассматривают набор личностных качеств человека (нейротизм, экстраверсия, locus контроля, уровень саморегуляции и др.). Проведенные исследования показывают неоднозначные результаты, однако взаимосвязь прокрастинации и личностных черт подтверждается в большинстве из них (Bahari, Kheyrahad, Azimpoor, 2016; Boysan, Kiral, 2016). Л. Соломон и Е. Росблум утверждали, что уклонение от выполнения учебных заданий связано со страхом допустить ошибку (Solomon, Rothblum, 1984).

Тревожность — одна из самых распространенных причин, которую указывают авторы и включают в число основных переменных исследования прокрастинации. Например, в ряде работ демонстрируется связь тревожности со страхом получить отрицательную оценку (Saddler, Buley, 1999). Показано, что прокрастинация связана с пониженным фоном настроения, чувствительностью к неприятным ситуациям и тревожностью (Milgram et al., 1992). В течение семестра у студентов-прокрастинаторов сохранялся высокий общий уровень тревожности, а к его концу заметно возрастал (Барабанщикова, 2016).

Некоторые исследователи предполагают связь прокрастинации и перфекционизма (Гараян, Холмогорова, Юдеева, 2018; Неякина, Сибирцева, 2016). Дела откладываются «на потом» с целью накопления ресурсов и наилучшего выполнения поставленных задач. По данным зарубежных исследований (Ferrari, Johnson, McCown, и др.), для людей, склонных к перфекционизму, характерны значимо высокие показатели прокрастинации, в отличие от несклонных к перфекционизму. Однако в исследованиях других научных коллективов (Sirois et al., 2017; Harari et al., 2018) взаимосвязь между прокрастинацией и перфекционизмом доказана не была, то есть вопрос о связи перфекционизма и прокрастинации остается открытым.

В связи с недостаточной представленностью исследований, которые прояснили бы природу прокрастинации, в том числе позволили бы говорить о предикторах ее развития, нами проведены два этапа поискового исследования, направленного на анализ взаимосвязи прокрастинации с рядом психологических характеристик (тревожностью, перфекционизмом, контролем за действием и ленью) и уровнем хронического стресса на выборке студентов-психологов.

Согласно теории Ю. Куля «контроль за действием» является важным фактором саморегуляции, который позволяет реализовать намерение и достичь поставленной цели (Барабанщикова, 2016). При сниженном

уровне контроля за действием существует риск развития прокрастинации ввиду смещения фокуса на регуляцию своего состояния, а не на конкретные действия для достижения поставленных задач.

Можно предположить, что изменения условий, а также влияние иных факторов, связанных с повышением напряженности в учебной деятельности (сессия), могут являться катализатором в проявлении прокрастинации (приводить к ее снижению или, наоборот, усугублять). Это предположение мы планировали проверить, включив два среза сбора данных — в течение семестра (обычная учебная ситуация) и конце семестра (напряженные условия сессии).

Кроме того, внезапный переход на дистанционный формат обучения в период пандемии COVID-19 выступил серьезным стресс-фактором, который привел к снижению психологического благополучия студентов (Ваханцева и др., 2020). Исследования показывают, что дистанционная форма обучения является одним из факторов развития прокрастинации у студентов, снижая эффективность планирования и контроля учебной деятельности (Afzal, Jami, 2018). Поэтому нами был проведен второй этап сбора данных, позволяющий уточнить взаимосвязь прокрастинации с психологическими факторами в условиях дополнительного напряжения (ситуации пандемии и дистанционного обучения).

Таким образом, **общей целью** двух этапов исследования выступил анализ психологических факторов (тревожности, перфекционизма, контроля за действием, лени и уровня хронического стресса) как предикторов прокрастинации у студентов-психологов.

Описание хода исследования

Поисковое исследование было проведено на базе факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова в два этапа:

I. Первый этап проходил во время очного обучения студентов в 2017/2018 уч.г.

II. Второй этап — во время дистанционного обучения 2020/2021 уч.г.

На каждом этапе проводилось 2 среза:

(а) *обычные условия* — во время обучения (октябрь-ноябрь — по завершении сдачи академических задолженностей), в это время студенты посещали только лекции и семинары;

(б) *напряженные условия* — во время сдачи экзаменационной сессии (декабрь-январь), когда у студентов проходили промежуточные аттестации.

Выборка

На I этапе исследования *в обычных условиях* приняли участие 168 студентов 1–5 курсов (9% юношей и 91% девушек; в возрасте от 17 до 25 ($M = 19,8$, $SD = 1,59$), *в период напряженных условий* — 103 студента (6% юношей и 94% девушек; в возрасте от 17 до 26 ($M = 19,7$, $SD = 1,48$)).

На II этапе исследования *в обычных условиях* приняли участие 121 студент с 1 по 5 курс (6% юношей, 94% девушек; в возрасте от 16 до 28 ($M = 19,2$, $SD = 1,96$)); Во втором срезе (*напряженные условия*) — 68 студентов (20% юношей, 80% девушек; в возрасте от 17 до 28 ($M = 19,7$, $SD = 2,12$)). Не учитывались данные о прохождении одними и теми же респондентами разных срезов и/или этапов: респонденты могли принять участие как в одном из срезов, так и во всех четырех.

Методы сбора данных несколько различались на двух этапах в силу поискового характера всего исследования (см. табл. 1).

Таблица 1. Методы сбора данных

I этап	II этап
1. Биографическая анкета для сбора данных о возрасте, поле, курсе обучения и др.	
2. Шкала общей прокрастинации К. Лэя (Lay, 1986), адаптация Я.И. Варваричевой, 2010).	
3. Методика «Шкала тревожности Ч. Спилбергера в адаптации Ю.Л. Ханина (Маришук и др., 1990).	
4. «Шкала контроля за действием» Ю. Куля (Шапкин, 1997).	4. Шкала общей прокрастинации Б. Тукмана в адаптации Т.Л. Крюковой (Крюкова, 2009).
5. Методика самооценки лени Д.А. Богдановой и С.Т. Посоховой (Ильин, 2021).	5. Трехфакторная краткая версия опросника перфекционизма Н.Г. Гараян и А.Б. Холмогоровой (Гараян и др., 2018).
	6. Опросник «Хронический стресс» (Леонова, 2004).

Table 1. Data collection methods

Stage I	Stage II
1. Biographical questionnaire to collect data on age, gender, year of study, etc.	
2. The scale of general procrastination by K. Lay (Lay, 1986), adapted by Ya.I. Varvaricheva, 2010).	
3. Ch. Spielberger's Anxiety Scale adapted by Yu.L. Khanin (Mariuschuk et al., 1990).	
4. "Action control scale" by Y. Kul (Shapkin, 1997).	4. Scale of general procrastination B. Tukman adapted by T.L. Kryukova (Kryukova, 2009).
5. The method of self-assessment of laziness by D.A. Bogdanova and S.T. Posokhova (Ilyin, 2021).	5. A three-factor short version of the perfectionism questionnaire by N.G. Garanyan and A.B. Kholmogorova (Garanyan et al., 2018).
	6. Questionnaire "Chronic stress" (Leonova, 2004).

На I этапе опросные буклеты раздавались в бумажном виде, на II этапе в связи с эпидемиологической обстановкой опросники были распространены с помощью онлайн-платформы «Google Формы».

Для статистической обработки данных были использованы следующие методы: описательная статистика; t-критерий Стьюдента и U-критерий Манна — Уитни; r-критерий Пирсона и линейный регрессионный анализ.

Результаты исследования

I этап исследования — очное обучение студентов-психологов

(а) **Обычные условия.** *Описательная статистика* на общей выборке (168 человек) показала, что у всех студентов уровень прокрастинации, лени, ситуативной тревожности и двух шкал контроля за действием находятся в диапазоне средних значений согласно нормам методик (см. табл. 2). Личностная тревожность и «контроль за действиями при реализации» имеют высокие значения.

Линейный регрессионный анализ показал, что значимыми предикторами прокрастинации у студентов (скорректированный $R^2 = 0,469$; $F = 25,6$; $p = 0,0001$) являются: лень ($\beta = 0,274$; $p = 0,0001$), личностная тревожность ($\beta = 0,191$; при $p = 0,025$) и контроль за действиями при планировании ($\beta = -0,392$; при $p = 0,0001$). То есть прокрастинация связана с ленью, личностной тревожностью, а также слабым контролем планирования, что согласуется с исходным определением прокрастинации К. Лэя (1986).

(б) **Напряженные условия.** *Описательная статистика* на общей выборке (103 человека) представлена в табл. 2. Уровень прокрастинации, лени, ситуативной тревожности, контроля за действиями при планировании и неудаче находятся в рамках средних значений. При этом уровень личностной тревожности также остается высоким.

Линейный регрессионный анализ показал, что к значимым предикторам прокрастинации у студентов в период сессии (скорректированный $R^2 = 0,366$; $F = 10,8$; $p = 0,0001$) относятся лень ($\beta = 0,306$; $p = 0,002$) и контроль за действиями при планировании ($\beta = -0,366$; $p = 0,0001$). В данную модель не вошел показатель личностной тревожности, что можно объяснить его устойчивым высоким значением в целом по выборке.

Сравнительный анализ между обычными и напряженными условиями I этапа показал значимые различия только по уровню ситуативной тревожности ($t = -2,465$; $p = 0,014$), который значимо и ожидаемо повышается в период сессии. Отсутствие различий в показателях лени и прокрастинации опровергает наше предположение о том, что изменение условий учебной деятельности будет связано с динамикой прокрастинации.

II этап исследования — дистанционное обучение студентов-психологов

(а) **Обычные условия.** *Описательная статистика* на общей выборке (121 человек) представлена в табл. 3. Выявлено, что в рамках средних значений находятся показатели прокрастинации по опросникам К. Лэя и Б. Тукмана, ситуативной тревожности и перфекционизма. Уровень личностной тревожности студентов по-прежнему остается высоким, а показатели хронического стресса и его подшкал — тревоги ($x = 11,91$; $\sigma = 3,977$), депрессивности ($x = 10,19$; $\sigma = 3,919$) и астенизации ($x = 11,79$; $\sigma = 3,437$) — выраженными.

Таблица 2. Описательная статистика I этапа исследования двух условий

Шкала	Обычные условия	Напряженные условия	Сравнительный анализ (Т-критерий)
	Среднее (станд. откл)	Среднее (станд. откл)	Значение (значимость)
Прокрастинация	$x = 51,31$; $\sigma = 11,993$	$x = 53,22$; $\sigma = 12,601$	незначимо
Лень	$x = 3,77$; $\sigma = 1,325$	$x = 3,85$; $\sigma = 1,263$	незначимо
Ситуативная тревожность	$x = 41,05$; $\sigma = 10,830$	$x = 44,48$; $\sigma = 11,566$	$t = -2,465$; $p = 0,014$
Личностная тревожность	$x = 45,92$; $\sigma = 9,769$	$x = 47,17$; $\sigma = 9,733$	незначимо
Контроль за действием при неудаче	$x = 4,68$; $\sigma = 2,827$	$x = 4,74$; $\sigma = 1,263$	незначимо
Контроль за действием при планировании	$x = 4,68$; $\sigma = 2,472$	$x = 4,83$; $\sigma = 2,284$	незначимо
Контроль за действием при реализации	$x = 8,29$; $\sigma = 2,438$	$x = 8,25$; $\sigma = 2,476$	незначимо

Table 2. Descriptive statistics of the first stage of the study in two conditions

Scale	Normal conditions	Stress conditions	Comparative analysis (T-test)
	Average (SD)	Average (SD)	Value (significance)
Procrastination	$x = 51.31$; $\sigma = 11.993$	$x = 53.22$; $\sigma = 12.601$	non-significant
Laziness	$x = 3.77$; $\sigma = 1.325$	$x = 3.85$; $\sigma = 1.263$	non-significant
Situational anxiety	$x = 41.05$; $\sigma = 10.830$	$x = 44.48$; $\sigma = 11.566$	$t = -2.465$; $p = 0.014$
Personality anxiety	$x = 45.92$; $\sigma = 9.769$	$x = 47.17$; $\sigma = 9.733$	non-significant
Control over action in case of failure	$x = 4.68$; $\sigma = 2.827$	$x = 4.74$; $\sigma = 1.263$	non-significant
Action control during planning	$x = 4.68$; $\sigma = 2.472$	$x = 4.83$; $\sigma = 2.284$	non-significant
Control over the action during the implementation	$x = 8.29$; $\sigma = 2.438$	$x = 8.25$; $\sigma = 2.476$	non-significant

Корреляционный анализ показал, что шкалы прокрастинации Б. Тукмана и К. Лэя связаны между собой на уровне 75% ($r = 0,752$; $p = 0,0001$). Прокрастинация по шкале Б. Тукмана больше связана с перфекционизмом ($r = 0,320$; $p = 0,0001$), чем прокрастинация по шкале К. Лэя ($r = 0,180$; $p = 0,005$).

Таблица 3. Описательная статистика I этапа исследования двух условий

Шкала	Обычные условия	Напряженные условия	Сравнительный анализ (критерий Манна — Уитни)
	Среднее (станд. откл)	Среднее (станд. откл)	Значение (значимость)
Прокрастинация (по Б. Тукману)	$x = 98,47; \sigma = 19,927$	$x = 103,96; \sigma = 21,932$	незначимо
Прокрастинация (по К. Лэю)	$x = 51,42; \sigma = 12,258$	$x = 52,809; \sigma = 11,928$	незначимо
Ситуативная тревожность	$x = 43,83; \sigma = 12,836$	$x = 46,54; \sigma = 12,432$	незначимо
Личностная тревожность	$x = 46,15; \sigma = 12,362$	$x = 47,6; \sigma = 11,334$	незначимо
Перфекционизм	$x = 38,09; \sigma = 14,221$	$x = 37,63; \sigma = 15,131$	незначимо
Хронический стресс	$x = 51,39; \sigma = 14,371$	$x = 54,7; \sigma = 12,26$	$U = 3267,5; p = 0,019$

Table 3. Descriptive statistics of the first stage of the study in two conditions

Scale	Normal conditions	Stress conditions	Comparative analysis (Mann — Whitney)
	Average (SD)	Average (SD)	Value (significance)
Procrastination (by B. Tukman)	$x = 98.47; \sigma = 19.927$	$x = 103.96; \sigma = 21.932$	non-significant
Procrastination (by K. Lay)	$x = 51.42; \sigma = 12.258$	$x = 52.809; \sigma = 11.928$	non-significant
Situational anxiety	$x = 43.83; \sigma = 12.836$	$x = 46.54; \sigma = 12.432$	non-significant
Personality anxiety	$x = 46.15; \sigma = 12.362$	$x = 47.6; \sigma = 11.334$	non-significant
Perfectionism	$x = 38.09; \sigma = 14.221$	$x = 37.63; \sigma = 15.131$	non-significant
Chronic stress	$x = 51.39; \sigma = 14.371$	$x = 54.7; \sigma = 12.26$	$U = 3267.5; p = 0.019$

Линейный регрессионный анализ показал, что значимый вклад в уровень прокрастинации по опроснику К. Лэя (скорректированный $R^2 = 0,361; F = 7,17; p = 0,0001$) вносят два показателя хронического стресса — агрессия ($\beta = 0,202; \text{при } p = 0,038$) и астенизация ($\beta = 0,518; p = 0,0001$), а также такой признак перфекционизма как «высокие стандарты» ($\beta = -0,187; \text{при } p = 0,019$). То есть прокрастинация в большей степени проявляется у студентов с высоким уровнем истощения, враждебности, раздражительности и низкими требованиями к себе.

Линейный регрессионный анализ предикторов прокрастинации по Б. Тукману (скорректированный $R^2 = 0,558; F = 14,8; p = 0,0001$) показал следующую модель: агрессия ($\beta = 0,158; p = 0,050$), астенизация ($\beta = 0,454; p = 0,0001$), нарушение сна ($\beta = -0,238; p = 0,010$) и высокие стандарты ($\beta = -0,22; p = 0,001$). По обоим опросникам прокрастинации модели аналогичны, за исключением одного предиктора — «Нарушение сна». Этот предиктор вносит большой вклад в модель, наряду с астенизацией, что говорит о значимом влиянии на прокрастинацию состояния истощения психофизиологических ресурсов и позволяет говорить о прокрастинации как стратегии «сохранения сил» при низких внутренних стандартах.

(б) Напряженные условия. Описательная статистика на общей выборке (68 человек) представлена в табл. 3. Уровень прокрастинации по опросникам К. Лэя и Б. Тукмана и уровень перфекционизма находятся в рамках средних значений, а уровень ситуативной и личностной тревожности по всей выборке

высокий. Хронический стресс и все подшкалы имеют выраженный уровень, кроме психосоматических реакций ($x = 9,23; \sigma = 2,845$) и нарушений сна ($x = 9,93; \sigma = 3,135$) — они находятся на умеренном уровне.

Корреляционный анализ показал, что шкалы прокрастинации Б. Тукмана и К. Лэя связаны между собой на уровне 86% ($r = 0,862; p = 0,0001$). Прокрастинация по шкале Б. Тукмана больше связана с перфекционизмом ($r = 0,344; p = 0,0001$), чем прокрастинация по шкале К. Лэя ($r = 0,274; p = 0,005$).

Линейная регрессионная модель для прокрастинации по К. Лэю (скорректированный $R^2 = 0,522; F = 7,6; p = 0,0001$) включила в себя признаки хронического стресса — депрессивность ($\beta = -0,421; p = 0,014$), астенизация ($\beta = 0,387; p = 0,007$) и высокие стандарты ($\beta = -0,401; p = 0,0001$). В целом результаты аналогичны предыдущей модели с небольшими изменениями проявлений хронического стресса. На первый план в рисках развития прокрастинации выходит депрессивность, астенизация и низкие требования к себе.

В регрессионную модель прокрастинации по опроснику Б. Тукмана (скорректированный $R^2 = 0,709; F = 15,9; p = 0,0001$) вошли: личностная тревожность ($\beta = 0,35; p = 0,007$), депрессивность ($\beta = -0,268; p = 0,044$), астенизация ($\beta = 0,478; p = 0,0001$), нарушение сна ($\beta = 0,183; p = 0,045$) и высокие стандарты ($\beta = -0,377; p = 0,001$). Модель имеет большую объяснительную способность, однако ее отличие от модели для опросника К. Лэя связано с включением личностной тревожности и нарушением сна.

Сравнительный анализ по критерию Манна — Уитни между обычными и напряженными условиями II этапа показал значимые различия по шкалам агрессия ($U = 3169,5; p = 0,009$), депрессивность ($U = 3273,5; p = 0,019$) и хронический стресс ($U = 3267,5; p = 0,019$), которые увеличиваются в период сессии. Ситуативная тревожность, уровень прокрастинации и перфекционизма не показали значимых различий.

При сравнении напряженных условий между I и II этапами не было выявлено значимых различий кроме различий по уровню ситуативной тревожности ($t = -1,996; p = 0,047$), что может быть связано с дистанционной формой обучения. Важно обратить внимание на различие регрессионных моделей обоих этапов. Включение характеристик состояния (хронического стресса), а также перфекционизма дают более значимые коэффициенты по сравнению со шкалами тревожности и контроля за действием.

Обсуждение результатов

Результаты двух серий поискового исследования позволили обнаружить ряд интересных взаимосвязей. На I этапе были выявлены связи прокрастинации с контролем за действием при планировании, ленью и личностной тревожностью. Это говорит о нарушении самоорганизации и инициации (лень) при планировании своих действий (контроль за действием), и согласуется с пониманием прокрастинации К. Лэя как добровольного, иррационального откладывания (Lay, 1986). Личностная тревожность связана с прокрастинацией только в обычных условиях обучения и ее вклад как предиктора нивелируется при возрастании напряженности учебной ситуации.

На II этапе расширение арсенала диагностических методик дало возможность построить

Таблица 4. Предикторы прокрастинации у студентов-психологов на всех этапах исследования

I этап — очное обучение		II этап — дистанционное обучение			
Обычные условия	Напряженные условия	Обычные условия	Обычные условия	Напряженные условия	Напряженные условия
Опросник К. Лэя	Опросник К. Лэя	Опросник К. Лэя	Опросник Б. Тукмана	Опросник К. Лэя	Опросник Б. Тукмана
Лень (0,274*)	Лень (0,306*)	Агрессия (0,202*)	Агрессия (0,158*)	Депрессивность (-0,421*)	Депрессивность (-0,268*)
Контроль за действием при планировании (-0,392*)	Контроль за действием при планировании (-0,366*)	Астенизация (0,518*)	Астенизация (0,454*)	Астенизация (0,387*)	Астенизация (0,478*)
Личностная тревожность (0,191*)		Высокие стандарты (-0,187*)	Высокие стандарты (-0,22*)	Высокие стандарты (-0,401*)	Высокие стандарты (-0,377*)
			Нарушения сна (-0,238*)		Нарушения сна (0,183*)
					Личностная тревожность (0,35*)

* В таблице представлены предикторы прокрастинации со стандартизированными значениями коэффициентов регрессионного уравнения.

Table 4. Predictors of procrastination in psychology students at all stages of the study

Stage I — full-time studies		Stage II — distance learning			
Ordinary conditions	Stress conditions	Ordinary conditions	Ordinary conditions	Stress conditions	Stress conditions
K. Lay's questionnaire	K. Lay's questionnaire	K. Lay's questionnaire	B. Tukman's questionnaire	K. Lay's questionnaire	B. Tukman's questionnaire
Laziness (0.274*)	Laziness (0.306*)	Aggression (0.202*)	Aggression (0.158*)	Depression (-0.421*)	Depression (-0.268*)
Planning Action Control (-0.392*)	Planning Action Control (-0.366*)	Asthenization (0.518*)	Asthenization (0.454*)	Asthenization (0.387*)	Asthenization (0.478*)
Personality anxiety (0.191*)		High standards (-0.187*)	High standards (-0.22*)	High standards (-0.401*)	High standards (-0.377*)
			Sleep disorders (-0.238*)		Sleep disorders (0.183*)
					Personality anxiety (0.35*)

* The table shows predictors of procrastination with standardized values of the coefficients of the regression equation.

статистически более значимые регрессионные модели, которые показали другую линию прокрастинации — как некоторой «защитной» стратегии поведения при высоком уровне хронического стресса и утомления у студентов с низкими требованиями к себе.

Результаты показали, что перфекционизм связан с прокрастинацией по опроснику К. Лэя на уровне 18%, а по опроснику Б. Тукмана — на 34%. Обе концепции рассматривают прокрастинацию как иррациональную форму поведения, связанную с неправильным планированием и постановкой целей. При этом Б. Тукман фокусируется на оценке самоэффективности и саморегуляции, а К. Лэй — на самоорганизации. Поскольку самоэффективность — это ожидание успешности своих действий, то обратный вклад шкалы «высокие стандарты» в полученные нами регрессионные модели логично подтверждают такое понимание прокрастинации. Обе модели, построенные по опроснику К. Лэя имеют меньшую объяснительную способность.

Для обобщения полученных результатов составлена таблица с предикторами прокрастинации по всем этапам исследования (табл. 4).

Астенизация как предиктор прокрастинации был выявлен также в других наших исследованиях (Барабанщикова, 2016). То есть прокрастинация может выступать как стратегия «сохранения сил» повышенного расхода внутренних ресурсов при условии невысоких требований студентов к себе (ориентация на средний результат), что также согласуется с исследованием Е.А. Тащиловой (Тащилова, 2014). Эти результаты частично противоречат ряду данных (Гарянян, Низовцева, 2012; Неяскина, Сибирцева, 2016) о выраженном перфекционизме как причине прокрастинации для накопления ресурсов и наилучшего выполнения задач.

Литература

- Барабанщикова В.В. Профессиональные деформации в профессиях инновационной сферы: дисс... докт. психол. наук. Москва, 2016.
- Варваричева Я.И. Феномен прокрастинация: проблемы и перспективы исследования // Вопросы психологии. 2010. № 3. С. 121–130.
- Ваханцева О.В., Алмазова О.В., Новикова Ю.А. Риски онлайн-обучения: прокрастинация у студентов в период самоизоляции в связи с пандемией COVID-19 // Герценовские чтения: психологические исследования в образовании. 2020. № 3. С. 750–756.
- Гарянян Н.Г., Низовцева А.А. Структура мотива достижения у студентов с разным уровнем перфекционизма // Психологическая наука и образование. 2012. № 1. С. 1–13.
- Гарянян Н.Г., Холмогорова А.Б., Юдеева Т.Ю. Факторная структура и психометрические показатели опросника перфекционизма: разработка трехфакторной версии // Консультативная психология и психотерапия. 2018. Т. 26, № 3. С. 8–32.
- Ильин Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. СПб.: Питер, 2021.
- Крюкова Т.Л. Стили совладающего поведения в трудных жизненных ситуациях. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / Отв. ред. В.А. Бодров, А.Л. Журавлев. М.: Изд-во Института психологии РАН, 2009.
- Леонова А.Б. Комплексная стратегия изучения профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический журнал. 2004. Т. 25, № 2. С. 75–85.
- Маришук В.Л., Блудов Ю.М., Плахтиенко В.А., Серова Л.К. Методики психодиагностики в спорте. М.: Просвещение, 1990.
- Неяскина Ю.Ю., Сибирцева Е.И. Личностные и профессиональные ресурсы лиц с различным уровнем прокрастинации // Ученые записки Забайкальского государственного университета. Серия: Педагогические науки. 2016. Т. 11, № 5. С. 67–83.

Выводы

Обобщая полученный материал можно сделать следующие основные выводы:

- прокрастинация взаимосвязана с низким контролем за действием при планировании, ленью и высокой личностной тревожностью у студентов, что свидетельствует о понимании прокрастинации как нарушения самоорганизации. Личностная тревожность связана с прокрастинацией только в обычных условиях обучения и ее вклад нивелируется при возрастании напряженности учебной ситуации;
- в условиях дистанционного обучения прокрастинация может выступать как стратегия «сохранения сил» в ситуации напряжения и повышенного расхода внутренних ресурсов; в этом случае предикторами прокрастинации выступают признаки хронического стресса (депрессивность, астенизация) и сниженные требования к себе;
- показано, что в объяснительные модели прокрастинации вошли низкие стандарты и требования к себе (низкий перфекционизм), особенно в ситуации напряжения. Этот вывод требует дальнейших исследований, поскольку не согласуется с данными ряда исследователей о связи высокого перфекционизма и прокрастинации.

В заключение важно отметить ряд ограничений проведенного нами исследования. Они касаются проверки полученных взаимосвязей на широких выборках профессионалов. Необходимо также прояснить, есть ли специфические профессиональные задачи и условия, в отношении которых прокрастинация проявляется более часто. Также требует дополнительного изучения взаимосвязь перфекционизма и прокрастинации ввиду частичного противоречия полученных нами данных и результатов других исследователей.

- Посохова С.Т. Лень: психологическое содержание и проявления // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2011. № 2. С. 159–166.
- Тащилина Е.А. Исследование прокрастинации и перфекционизма у студентов университета различных направлений подготовки: магистерская диссертация. Екатеринбург, 2014.
- Шапкин С.А. Экспериментальное изучение волевых процессов. М.: Смысл; ИП РАН, 1997.
- Шемякина О.О. Влияние прокрастинации на уровень стресса у студентов // Психология и право. 2013. Т. 3, № 4. [Электронный ресурс] // URL: https://psyjournals.ru/files/66242/psyandlaw_2013_4_Shemyakina.pdf (дата обращения: 23.08.2021).
- Afzal, S., Jami, H. (2018). Prevalence of academic procrastination and reasons for academic procrastination in university students. *Journal of Behavioural Sciences*, 28 (1), 51–69.
- Bahari, A., Kheyraadi, M.S., Azimpoor, A. (2016). The Relationship between Personality Characteristics and Academic Procrastination of Students. *Academic Journal of Psychological Studies*, 5 (3), 241–247.
- Boysan, M., Kiral, E. (2016). An investigation into the interactions between positive and negative aspects of personality, perfectionism, coping, and locus of control: A latent profile analysis. *Sleep and Hypnosis*, 18 (2), 53–64. doi: <https://doi.org/10.5350/SLEEP.HYPN.2016.18.0116>
- Ferrari, J. (2010). Psychology of procrastination: Why people put off important tasks until the last minute. (Retrieved from <https://www.apa.org/news/press/releases/2010/04/procrastination>) (review date: 23.08.2021).
- Harari, D., Swider, B.W., Steed, L.B., Breidenthal, A.P. (2018). Is perfect good? A meta-analysis of perfectionism in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, 103 (10), 1121–1144.
- Janis, I.L., Mann, L. (1977). Decision making: A psychological analysis of conflict, choice, and commitment. Free press.
- Lay, C.H. (1986). At last, my research article on procrastination. *Journal of research in personality*, 20 (4), 474–495.
- Milgram, N.A., Batori, G., Mowrer, D. (1993). Correlates of academic procrastination. *Journal of school psychology*, 31 (4), 487–500.
- Milgram, N.A., Gehrman, T., Keinan, G. (1992). Procrastination and emotional upset: A typological model. *Personality and individual differences*, 13 (12), 1307–1313.
- Saddler, C.D., Buley, J. (1999). Predictors of academic procrastination in college students. *Psychological Reports*, 84 (2), 686–688.
- Sirois, F.M., Molnar, D.S., Hirsch, J.K., Back, M. (2017). A meta-analytic and conceptual update on the associations between procrastination and multidimensional perfectionism. *European Journal of Personality*, 31 (2), 137–159.
- Solomon, L.J., Rothblum, E.D. (1984). Academic procrastination: Frequency and cognitive-behavioral correlates. *Journal of counseling psychology*, 31 (4), 503–509.
- Tuckman, B.W. (1991). The development and concurrent validity of the procrastination scale. *Educational and psychological measurement*, 51 (2), 473–480.

References

- Afzal, S., Jami, H. (2018). Prevalence of academic procrastination and reasons for academic procrastination in university students. *Journal of Behavioural Sciences*, 28 (1), 51–69.
- Bahari, A., Kheyraadi, M.S., Azimpoor, A. (2016). The Relationship between Personality Characteristics and Academic Procrastination of Students. *Academic Journal of Psychological Studies*, 5 (3), 241–247.
- Barabanshchikova, V.V. (2016). Professional'nye deformatsii v professiyakh innovatsionnoi sfery: Diss. ... dokt. psikholog. nauk. (Professional deformations in the professions of the innovation sphere). Doctoral dissertation (Psychology). Moscow. (In Russ.).
- Boysan, M., Kiral, E. (2016). An investigation into the interactions between positive and negative aspects of personality, perfectionism, coping, and locus of control: A latent profile analysis. *Sleep and Hypnosis*, 18 (2), 53–64. doi: <https://doi.org/10.5350/SLEEP.HYPN.2016.18.0116>
- Ferrari, J. (2010). Psychology of procrastination: Why people put off important tasks until the last minute. (Retrieved from <https://www.apa.org/news/press/releases/2010/04/procrastination>) (review date: 23.08.2021).
- Garanyan, N.G., Kholmogorova, A.B., Yudeeva, T.Yu. (2018). Factor structure and psychometric records of questionnaire perfectionism: development of the three-factor version. *Konsul'tativnaya psikhologiya i psikhoterapiya (Counseling Psychology and Psychotherapy)*, 26 (3), 8–32. (In Russ.).
- Garanyan, N.G., Nizovtseva, A.A. (2012). The structure of the motive of the achievement of students with different levels of perfectionism. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie (Psychological Science and Education)*, 1, 1–13. (In Russ.).
- Harari, D., Swider, B.W., Steed, L.B., Breidenthal, A.P. (2018). Is perfect good? A meta-analysis of perfectionism in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, 103 (10), 1121–1144.
- Il'in, E.P. (2021). Work and Personality. Workingolism, perfectionism, laziness. SPb.: Piter. (In Russ.).
- Janis, I.L., Mann, L. (1977). Decision making: A psychological analysis of conflict, choice, and commitment. Free press.
- Kryukova, T.L. (2009). Styles of coping behavior in difficult life situations. In V.A. Bodrov, A.L. Zhuravlev (Eds.), Actual problems of work psychology, engineering psychology and ergonomics (pp. 298–316). M.: Izd-vo Institut psikhologii RAN. (In Russ.).
- Lay, C.H. (1986). At last, my research article on procrastination. *Journal of research in personality*, 20 (4), 474–495.
- Leonova, A.B. (2004). A comprehensive strategy for studying professional stress: from diagnosis for prevention and correction. *Psikhologicheskii zhurnal (Psychological journal)*, 25 (2), 75–85. (In Russ.).
- Marishchuk, V.L., Bludov, Yu.M., Plakhtienko, V.A., Serova, L.K. (1990). Methods of psychodiagnostics in sports. M.: Prosveshchenie. (In Russ.).
- Milgram, N.A., Batori, G., & Mowrer, D. (1993). Correlates of academic procrastination. *Journal of school psychology*, 31 (4), 487–500.
- Milgram, N.A., Gehrman, T., Keinan, G. (1992). Procrastination and emotional upset: A typological model. *Personality and individual differences*, 13 (12), 1307–1313.

- Neyaskina, Yu.Yu., Sibirtseva, E.I. (2016). Personal and professional resources of persons with different levels of procrastination. *Uchenye zapiski Zabaikal'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pedagogicheskie nauki (Scientific notes of the Trans-Baikal State University. Series: Pedagogical Sciences)*, 11 (5), 67–83. (In Russ.).
- Posokhova, S.T. (2011). Laziness: psychological content and manifestations. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Sotsiologiya (Bulletin of St. Petersburg University. Sociology)*, 2, 159–166. (In Russ.).
- Saddler, C.D., Buley, J. (1999). Predictors of academic procrastination in college students. *Psychological Reports*, 84 (2), 686–688.
- Shapkin, S.A. (1997). Experimental study of volitional processes. M.: Smysl; IP RAN. (In Russ.).
- Shemyakina, O.O. (2013). Influence of procrastination on the level of stress in students. *Psikhologiya i pravo (Psychology and Law)*, 3 (4). (Retrieved from https://psyjournals.ru/files/66242/psyandlaw_2013_4_Shemyakina.pdf) (review date: 23.08.2021). (In Russ.).
- Sirois, F.M., Molnar, D.S., Hirsch, J.K., Back, M. (2017). A meta-analytic and conceptual update on the associations between procrastination and multidimensional perfectionism. *European Journal of Personality*, 31 (2), 137–159.
- Solomon, L.J., Rothblum, E.D. (1984). Academic procrastination: Frequency and cognitive-behavioral correlates. *Journal of counseling psychology*, 31 (4), 503–509.
- Tashchilina, E.A. (2014). Study of procrastination and perfectionism at university students of various areas of preparation: master's dissertation. Ekaterinburg. (In Russ.).
- Tuckman, B.W. (1991). The development and concurrent validity of the procrastination scale. *Educational and psychological measurement*, 51 (2), 473–480.
- Vakhantseva, O.V., Almazova, O.V., Novikova, Yu.A. (2020). Online learning risks: procrastination in students during self-insulation due to the COVID-19 pandemic. *Gertsenovskie chteniya: psikhologicheskie issledovaniya v obrazovanii (Herzenov readings: Psychological studies in education)*, 3, 750–756. (In Russ.).
- Varvaricheva, Ya.I. (2010). Phenomenon Procrastination: problems and prospects for research. *Voprosy psikhologii (Questions of psychology)*, 3, 121–130. (In Russ.).

Статья получена 30.08.2022;
принята 01.10.2022;
отредактирована 18.11.2022.

Received 30.08.2022;
accepted 01.10.2022;
revised 18.11.2022.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT AUTHORS



Бояринов Дмитрий Михайлович — аспирант кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, deetverdov@icloud.com, <https://orcid.org/0000-0003-1831-8511>

Dmitry M. Boyarinov — Postgraduate Student, the Department of Work and Engineering Psychology, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, deetverdov@icloud.com, <https://orcid.org/0000-0003-1831-8511>



Губайдулина Людмила Маратовна — лаборант кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, gubaidulina.mila@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0001-6828-3957>

Lyudmila M. Gubaidulina — Assistant, the Department of Work and Engineering Psychology, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, gubaidulina.mila@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0001-6828-3957>



Новикова Юлиана Арнольдовна — аспирант кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, juliana.novikova@bk.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6080-2385>

Yuliana A. Novikova — Postgraduate Student, the Department of Work and Engineering Psychology, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, juliana.novikova@bk.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6080-2385>



Качина Анастасия Александровна — кандидат психологических наук, старший научный сотрудник лаборатории психологии труда факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, msu-psy@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2026-3145>

Anastasia A. Kachina — PhD in Psychology, Senior Researcher, Laboratory of Work Psychology, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, msu-psy@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2026-3145>



Барабанщикова Валентина Владимировна — доктор психологических наук, заведующая кафедрой психологии труда и инженерной психологии факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, vvb-msu@bk.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2152-823X>

Valentina V. Barabanshchikova — Doctor of Psychology, Head of the Department of Work and Engineering Psychology, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, vvb-msu@bk.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2152-823X>

Трудовые интересы как ключевой фактор вовлеченности и эффективности работников образовательных технологий

Т.Н. Лобанова

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия,
Lobanova.tatiana@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-0427-0855>

Актуальность. Трудовая деятельность в цифровом обществе коренным образом отличается от наших прошлых представлений о работе. Столь же стремительно меняются и характеристики этой деятельности, в частности — мотивация и интересы работников информационно-технологической сферы. В этой связи изучение роли трудовых интересов, их взаимосвязи с вовлеченностью и эффективностью работников данной сферы продолжает оставаться актуальной проблемой.

Цель. Анализ взаимосвязи трудовых интересов как ценностно-мотивационной, эмоционально окрашенной позиции работника, выраженной в практическом отношении к труду, с организационной и трудовой вовлеченностью и эффективностью работы сотрудника.

Методы. Для измерения уровня вовлеченности сотрудников и их интересов была составлена авторская анкета из 54 вопросов, включающая шкалы рабочей и организационной вовлеченности и методику трудовых интересов. Также совместно с руководителями рассматриваемой компании были разработаны оценочные листы для измерения рабочей эффективности по трем группам критериев: качественному, количественному и временному. Исследование проводилось на примере одной из международных компаний, работающей в сфере образовательных технологий на российском и европейском рынке.

Выборка. В опросе приняли участие респонденты разного должностного уровня от топ-менеджмента до специалистов (N = 155, 48% женщин, 52% мужчин), в возрасте от 18 до 36 лет со стажем работы от 0,5 года до 3 лет. 60% имеют высшее образование, 40% работают в компании с неоконченным высшим образованием.

Результаты исследования проверялись с помощью корреляционного анализа Спирмена. Проверке были подвергнуты факторы организационной и рабочей вовлеченности, виды трудовых интересов, а также эффективность. Почти по всем шкалам были обнаружены значительные связи, что подтвердило гипотезу о том, что вовлеченность сотрудников напрямую зависит от их интересов. Карьерные интересы оказались значимо связаны с качественным критерием эффективности на уровне $p < 0,01$. Референтные интересы также имели корреляционную связь с эффективностью сотрудников. Выяснилось, что самой высокой эффективностью и вовлеченностью обладают топ-менеджеры компании.

Выводы. Из полученной корреляции трудовых интересов и рабочей вовлеченности следует вывод, что человек активнее погружается в свою работу, когда учитываются его интересы. Также подтвердилась связь корпоративных интересов с организационной вовлеченностью. Было обнаружено, что организационная и рабочая вовлеченность связаны с такими группами интересов работников как групповые, карьерные, профессиональные, корпоративные и референтные.

Ключевые слова: мотивация, трудовые интересы, организационная и рабочая вовлеченность, эффективность, образовательные технологии.

Благодарности. Автор благодарит за помощь в сборе данных для исследования студентку С.В. Габрелян.

Для цитирования: Лобанова Т.Н. Трудовые интересы как ключевой фактор вовлеченности и эффективности работников образовательных технологий // Национальный психологический журнал. 2022. № 4 (48). С. 102–115. doi: 10.11621/npj.2022.0410

Labor interests as a key factor in the involvement and performance of educational technology employees

Tatiana N. Lobanova

Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia,
Lobanova.tatiana@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-0427-0855>

Background. Work activity in a post-industrial digital society differs fundamentally from our past ideas about work. The characteristics of this activity are changing just as rapidly, the motivation in employees of the information technology sphere, in particular. In this regard, the study of the role of labor interests, their relationship with the involvement and efficiency of workers in this area remains an urgent problem.

Objective. The research analyses the relationship between labor interests as a value-motivational, emotionally colored position of an employee, expressed in a practical attitude to work, and the organizational and job involvement and employee's performance.

Methods. To measure the level of employees' involvement and their interest, an author's questionnaire of 54 questions was compiled, including the scales of work and organizational involvement and the measurement of labor interests. Also, evaluation sheets to measure performance were developed in collaboration with the heads of the company in question. Three groups of criteria were covered: qualitative, quantitative and temporal.

Sample. The study involved personnel of an international company operating in the field of educational technologies in Russian and European markets. The survey involved respondents of various job levels from top management to specialists (N = 155, 48% women, 52% men), aged 18 to 36 years with work experience from 0.5 to 3 years. 60% of respondents have higher education, 40% of participants combine work and studies, reporting incomplete higher education.

Results. The study results were verified with the Spearman correlation analysis. Factors of organizational and work involvement, types of labor interests, as well as performance were subjected to verification. Significant correlations were found on almost all scales, which confirmed the hypothesis that posited involvement of employees as being directly dependent on their interests. Career interests were significantly associated with the qualitative criterion of performance at the level of $p < 0.01$. Referential interests also had a correlation with employees' performance. It turned out that top managers of the company have the highest performance and involvement rates.

Conclusion. From the obtained correlation of professional interests and work involvement, it follows that a person is more actively immersed in work when the professional interests are taken into account. The connection between corporate interests and organizational involvement was also confirmed. It was found that organizational and job involvement are associated with such spheres of employees' interest as group, career, professional, corporate and referential.

Key words: motivation, labor interests, organizational and job involvement, performance, educational technologies.

Acknowledgements. The author thanks S.V. Gabrelyan, a student, for her help in collecting data.

For citation: Lobanova, T.N. (2022). Labor interests as a key factor in the involvement and performance of educational technology employees. *Natsional'nyy psikhologicheskiy zhurnal (National psychological journal)*, 4 (48), 102–115. doi: 10.11621/npj.2022.0410

Введение

Мир профессий стремительно меняется. Концепция «индустрии 4.0» фиксирует, что современный труд реализуется не за счет мышечной силы или механической энергии, а за счет познавательной деятельности человека. Происходит увеличение цифровизации во всей цепочке создания продуктов человеческой деятельности (Шваб, 2018). В этой связи особой актуальностью является рассмотрение деятельности человека в системах, связанных с цифровыми технологиями. Тем более, что новое поколение субъектов труда формируется исключительно при непосредственном взаимодействии именно с цифровыми (англ. — digital) устройствами. Несмотря на то, что профессиональное и личностное самоопределение этих молодых людей имеет более длительный период, чем полвека назад и они могут себе позволить достаточно длинное детство (Андреева и др., 2021), сегодня эксперты фиксируют списки самых востребованных профессий, связанных с информационными технологиями (Левенчук, 2015). Деятельность таких IT-специалистов условно можно разделить на две части: то, что происходит «в головах» и связано с мышлением субъекта труда, и то, что происходит при взаимодействии субъекта труда с информационными технологиями. Не случайно А.А. Карпов выделяет новый субъектно-информационный класс деятельности наряду с субъект-объектным и субъект-субъектным. В субъектно-информационных видах деятельности предметом выступает уже не объект, но и не субъект, а совершенно иная и предельно специфическая сущность — информация. Эти профессии Е.А. Климов обозначил термином сигнономические профессии (Климов, 1995). «В субъектно-информационном классе профессиональной деятельности психическая регуляция в наибольшей мере специфицируется самим процессом деятельности, который должен быть взят также в специфическом и вполне конкретном проявлении — в аспекте тех средств и операционных механизмов, которыми он реализуется» (Карпов, Карпов, 2021, с. 34). Возникает определенное отчуждение психологического содержания деятельности от самого субъекта. Это порождает ряд новых феноменов, которые также усложняют содержание деятельности. Сфера представленности этого класса предельно широка — от деятельности экономиста до ученого (Handbook, 2020).

Работники компаний IT сектора по своим характеристикам отличаются от сотрудников иных компаний. Они проводят большую часть своего рабочего времени, выполняя компьютерные задачи, которые могут потребовать минимального взаимодействия с человеком, IT-специалисты независимы и стабильны с точки зрения работы и финансов, а также технически компетентны и готовы к изменениям.

Все это требует особого рассмотрения такой важной характеристики деятельности как трудовая мотивация данных специалистов. Так, определенные исследования (Ahmed et al., 2017) показывают, что мотивация IT-специалистов возникает от деятель-

ности и тех технических проблем, которые они преодолевают. Также отмечаются особые характеристики работы IT-специалистов, как например, непредсказуемый график в условиях близких сроков выполнения проектов, частая удаленность и длительность сидячей работы. Эти и другие факторы часто приводят к снижению эффективности, особенно, если предоставляемые задачи кажутся работнику IT сектора неувлекательными.

Актуальность рассмотрения мотивации современных IT специалистов усиливается не только их ценностью в индустрии 4.0, но и тем, что многие виды деятельности становятся зависимы от цифровых технологий. Так, например, в связи с пандемией COVID-19 почти все работники, не входящие в IT индустрию, продолжали свою трудовую деятельность, освоив новые компьютерные программы и средства коммуникаций.

Сфера «образовательных технологий» или education technology как одна из разновидностей IT-индустрии, также получила мощный толчок к развитию в 2020 году, когда порядка 1,5 миллиарда студентов по всему миру вынуждены были перейти на удаленное обучение. Это создало благоприятные условия для быстрого развития стартапов в сфере образовательных технологий, способных заменить традиционные университеты. За 2020 год российские компании из этой сферы заработали порядка 34 миллиардов рублей, продемонстрировав рост на 113%. В таких условиях потребность в высококвалифицированных, вовлеченных и эффективных сотрудниках значительно возросла.

Исходя из результатов исследования Hewitt Associates¹ (Онучин, 2013), высокая вовлеченность персонала положительно сказывается на показателях компании. Так, в организациях с высоким уровнем вовлеченности наблюдается (Trends, 2017):

- высокая стоимость акций (на 12% больше, чем в компаниях с низкой вовлеченностью);
- годовая прибыль больше на \$3800 на одного сотрудника;
- удовлетворенность клиентов выше на 5–10%.

Вовлеченность имеет значительное влияние на такие важные организационные факторы как лояльность клиентов (Working Today, 2003), текучесть кадров (Saks, 2006).

Среди теоретиков отсутствует консенсус относительно понятия вовлеченности, более того, наличие сходных по смыслу определений, таких как «удовлетворенность» и «лояльность» затрудняет восприятие данного термина (Смирнов, 2019). Также в научной среде принято рассматривать вовлеченность как обобщенное понятие, когда на самом деле намного корректнее изучать рабочую и организационную вовлеченность по отдельности, так как они имеют разные зоны влияния в контексте организации и каждого

¹ Aon Hewitt (ранее известная как Hewitt Associates) — крупнейший поставщик услуг в области человеческого капитала и управленческого консалтинга (США). Клиентами Хьюитта были более половины компаний из списка Fortune 500.

отдельного сотрудника. На основании разных источников (например, MacLeod, Clarke, 2011), их можно определить следующим образом: организационная вовлеченность характеризуется приверженностью ценностям и целям организации, желанием стараться для достижения общего блага компании. Рабочая вовлеченность — подход, при котором гарантировано выполнение всех должностных обязательств, характеризующийся энтузиазмом и поглощенностью в процесс труда, при котором время пролетает незаметно. В данном исследовании акцент будет сделан на оба типа вовлеченности и трудовые интересы работников ИТ-сферы.

Пониманию интереса как обособленного термина так же сопутствует наличие других, подходящих по смыслу понятий, таких как потребность, мотив, склонность. Согласно некоторым авторам (Петрова, 2018) потребности отображают объективные условия существования человека, его желание обладать тем или иным предметом. Мотив — субъективное отражение объективных потребностей людей в достижении определенных целей и задач. Интерес же определяет ценность достижения задач для субъектов. Другими словами, если роль мотива выражается в обеспечении предметной деятельности, то роль интереса — в обеспечении ценности этой деятельности для социального субъекта. Интерес часто «запускает» сам процесс мотивации человека, являясь его «драйвером» (Lobanova, 2020). А.А. Волгушева, рассматривая различные аспекты социальных интересов, определяет интерес как форму проявления познавательной потребности, обеспечивающую направленность личности на осознание целей деятельности и тем самым способствующую ориентировке, ознакомлению с новыми фактами, более полному и глубокому отражению действительности. Удовлетворение этой потребности связано не с результатом, а с процессом деятельности, ориентированной на окружающий мир (Волгушева, 2018).

В контексте проводимого исследования представляется целесообразным определять трудовой интерес, как ценностную, эмоционально окрашенную позицию личности работника, выраженную в деятельностно-практическом отношении к своему труду, в частности к своей работе и к самому себе как субъекту труда (Лобанова, 2015, с. 30). Трудовой интерес означает особое отношение субъекта не только в плане познания, но и в плане деятельности. В этом ключе важно заметить главное отличие понятий интерес и склонности. Чаще всего склонности определяются как предрасположенность, влечение, избирательная направленность к определенной деятельности (Оксфордский словарь, 2002). Многие подчеркивают, что в структуру склонностей входят интерес и волевое стремление осуществлять его в своей деятельности, а возникновение склонностей обычно является предпосылкой развития соответствующих способностей (Творчество: теория, диагностика..., 2014). Несмотря на то, что часть авторов ставит равенство между понятиями склонности и интереса, большинство приходит к тому, что склонности — это более устойчивая

и длительная форма интересов. На наш взгляд, склонности больше относятся к свойствам личности, а интересы — к мотивам деятельности.

Существуют разные типологии видов интересов, в зависимости от основания классификации: материальные и духовные, устойчивые и неустойчивые, концентрированные и неконцентрированные. Но все они не совсем релевантны для проводимого исследования, поскольку не относятся непосредственно к профессиональной сфере. Поэтому в исследовании использовалась следующая классификация интересов современных работников (Лобанова, 2015, с. 33):

- Экономические интересы: заработная плата, дополнительное обеспечение, условия труда.
- Профессиональные (узкопрофессиональные): развитие личности, познание своей специальности, систематическое обновление профессиональных знаний.
- Карьерные (широко-профессиональные): продвижение по службе и развитие карьеры.
- Интересы малых групп (узкогрупповые): ориентация на цели и задачи структурной единицы (проектной группы, отдела, филиала и т.д.), где трудится работник.
- Корпоративные (интересы больших групп): ориентация работника на цели всей организации, корпорации, заинтересованность в ее престиже.
- Референтные (в том числе национальные, территориальные и общегражданские) интересы также являются видами групповых интересов в более широком социальном контексте — в общественной среде. Это интересы принадлежности к определенному кругу людей, к «своему», близким по духу, по вере, по территории проживания или рождения.

Все эти группы интересов могут потенциально влиять на вовлеченность сотрудника в работу. Так, например, если у человека преобладает профессиональный интерес, он будет стремиться развиваться, показывать лучший результат, чтобы расти как профессионал. Карьерные интересы также могут мотивировать к достижению результатов и развитию экспертизы, чтобы подняться вверх по карьерной лестнице. Если сотрудник ориентируется на бизнес компании, в которой он работает и делает что-то полезное для общества, страны или даже мира, он будет получать удовольствие от того, что он часть этого и его вовлеченность будет расти. Так, есть основания полагать, что трудовые интересы сотрудников действительно связаны с их вовлеченностью. Но какие именно? И связано ли это с эффективностью работы? В данном исследовании сделана попытка проследить эту зависимость.

Цель и гипотезы исследования

Целью данного исследования является выявление взаимосвязей между разными типами вовлеченности, трудовыми интересами и эффективностью сотрудников.

Были выдвинуты следующие гипотезы:

1. Профессиональные интересы коррелируют с рабочей вовлеченностью;
2. Корпоративные интересы коррелируют с организационной вовлеченностью;
3. Интересы сотрудников положительно связаны с эффективностью выполнения трудовых задач;
4. Вовлеченность положительно связана с эффективностью выполнения трудовых задач.

Методы

Для проведения исследования была составлена анкета, целью которой было измерение рабочей и организационной вовлеченности и интересов сотрудников.

Первый блок анкеты был посвящен измерению вовлеченности в работе (Schaufeli, Bakker, 2004). Определение, которое в своей работе дал В. Шауфели, рассматривает «вовлеченность» как приверженность сотрудников относительно выполняемой ими работы. Согласно его определению, вовлеченность можно описать как психологическое состояние, при котором сотрудники чувствуют себя максимально комфортно, следствием которого являются удовлетворение и позитивное отношение к работе, что включает в себя:

- Энергичность (*vigor*), которая характеризуется психологической устойчивостью и готовностью прилагать все усилия даже при непредвиденных обстоятельствах, сложностях и проблемах.
- Преданность (*dedication*), которая определяется высокой включенностью в дела компании и чувством собственной значимости в жизни организации со стороны сотрудников, чувством гордости за свое место работы.
- Поглощенность (*absorbtion*), характеризующаяся полной сосредоточенностью на работе, при которой сотрудник не замечает течения времени и испытывает трудности при выходе из рабочего режима (Schaufeli et al., 2002).

Таким образом, рабочая вовлеченность оценивалась относительно трех индикаторов: энергичность, преданность, поглощенность. Респондентам предлагалось оценить утверждения, касающиеся данных индикаторов, по шкале от 1 до 5.

Вовлеченность в организацию измерялась на основе утверждений, разработанных консалтинговой компанией Aon Hewitt (Aon Hewitt, 2013). Согласно модели Hewitt вовлеченность в организацию можно охарактеризовать с помощью трех главных компонентов:

- сотрудники позитивно отзываются о компании среди коллег, потенциальных сотрудников и клиентов (блок «говорить»);
- сотрудники чувствуют потребность быть частью компании и остаются в ней (блок «оставаться»);
- сотрудники прикладывают усилия в интересах компании по собственной инициативе (блок «стремиться прилагать усилия»).

Данные индикаторы в анкете представлены в виде утверждений, которые также необходимо было оценить по шкале от 1 до 5.

Отдельным блоком были оформлены утверждения, связанные с трудовыми интересами сотрудников. В ходе работы авторская методика (Лобанова, 2021) была модифицирована и представлена в более подходящем для данного исследования виде. Анкета включала 6 групп интересов: экономические, профессиональные, карьерные, групповые, корпоративные и референтные. Для оценки каждой группы интересов респондентам было предложено оценить утверждения также по шкале от 1 до 5.

В аспекте трудового поведения нам представляется очень перспективным структурно-интегративный подход А.Б. Леоновой, где трактовка понятия «эффективность выполнения задач» (в отличие от традиции использования данного термина в управленческой среде) предполагает учет и итогов работы (то есть результата), и ее субъективной «стоимости» (усилий и способов достижения) (Леонова, Кузнецова, 2019). Эффективность раскрывается через систему трех обязательных составляющих:

- результативность деятельности — факты достижения результатов; объективные данные об их количественных и качественных характеристиках;
- «цена деятельности» — величина усилий, прилагаемых человеком для выполнения задач;
- способ выполнения задач — путь достижения результата, выбор которого осуществляется с учетом ориентации на соблюдение/несоблюдение организационных требований и профессиональных норм.

Таким образом, для фиксации эффективности были разработаны оценочные листы для каждой из трех рассматриваемых групп, а именно: топ-менеджеров, менеджеров и специалистов. Оценка производилась исходя из следующих трех критериев:

- *Количественный критерий* использовался для определения результатов проделанной работы за тот или иной период времени.
- *Качественный критерий* отражал, насколько профессионально сотрудник выполняет свои трудовые обязанности, какие инструменты и практики он использует, стремится ли к совершенствованию и как справляется со сложными ситуациями.
- *Временной критерий* фиксировал желаемые сроки выполнения работы и то, насколько сотрудники укладываются в заданный временной интервал.

Опрос изначально планировался как анонимный, но в ходе работы обнаружилось, что корреляцию между вовлеченностью, интересами и эффективностью невозможно посчитать без идентификации респондентов, которые прошли опрос. Именно поэтому было принято решение сделать опрос публичным. Вместе с тем ответы респондентов по опросу были доведены до руководителей только в усредненном виде.

Выборка

В опросе сотрудников компании EdTech¹, которая предоставляет услуги по получению дополнительного образования в сфере финансов, консалтинга и юриспруденции, приняло участие 155 респондентов: 25 представителей топ-менеджмента, 45 менеджеров и 85 специалистов, 48% женщин и 52% мужчин. Топ-менеджеры руководили определенными направлениями деятельности компании: продажами (розничные, корпоративные), маркетингом, рекламой, продуктами, финансами и пр. Среди менеджеров были руководители службы поддержки, карьерного центра, менеджеры по продукту, а также продюсеры курсов. Функционал специалистов был связан с анализом ошибок при проведении курсов, с дизайном, IT-обеспечением, работой с партнерами, финансовым администрированием.

Основной возраст работников компании — от 18 до 25 лет (71%), 26% сотрудников находятся в возрастном диапазоне от 26 до 35 лет и лишь 3% составляют респонденты от 36 до 48 лет. Следует отметить, что работников старше 48 лет в компании нет. Это можно объяснить тем, что сфера EdTech является довольно новой и в основном привлекает молодых специалистов, которые являются представителями современных профессий; 58% имеют высшее образование, 36% — неоконченное высшее, 6% — сотрудники со средним и средне-специальным образованием.

Так как компания вышла на новый уровень формата «онлайн-университета» лишь в 2019 году, то большинство сотрудников работают в ней недавно: 24% работают менее полугода, 39% от полугода до года, 26% от года до двух лет, и лишь 11% работает более двух лет.

Результаты

С помощью методик В. Шауфели и Aon Hewitt было установлено, что сотрудники оценивают свою организационную вовлеченность выше, нежели рабочую вовлеченность (4,2 и 3,9 баллов соответственно). Это свидетельствует о том, что сотрудники высоко ценят организационную среду компании, в которой они работают. Данный факт может быть обусловлен тем, что в компании преобладают неформальные отношения, все сотрудники друг друга знают, а глава компании воспринимается как «отец».

Второй частью анкеты являлись утверждения, связанные с интересами сотрудников в организации. В целом общий уровень интереса к работе был достаточно высок (4,235 баллов по 5-балльной шкале). Было выявлено (рис. 1), что у сотрудников компании преобладают карьерные и профессиональные интересы.

¹ Название компании изменено.

Карьерные интересы напрямую связаны с траекторией роста и развития в компании. Если сотрудник не видит своего профессионального будущего и не понимает целей и возможностей своего роста, это может сильно сказываться на уровне его вовлеченности. Кроме этого, к широко профессиональным интересам относится приоритетность такой работы, где сотрудники способны самостоятельно распределять и планировать свое время. Действительно, гибкий график очень востребован у работников исследуемой компании, постоянным является лишь количество необходимых часов в неделю, которые сотрудник должен посвящать работе.

На втором месте у сотрудников компании сферы образовательных технологий оказались профессиональные интересы, при этом отмечалось преимущество возможности проявлять инициативу и любовь к делу, которым они занимаются.

В качестве одного из важных элементов экономических интересов, сотрудники отметили наличие необходимых ресурсов и инструментов для качественного выполнения работы. Групповые интересы отражают желание сотрудников находиться в благоприятной и дружелюбной среде.

Руководство высоко оценило эффективность сотрудников. 64% руководителей поставили «отличные» оценки по пятибалльной шкале, что означает, что сотрудники в своем большинстве справляются с поставленными рабочими обязанностями. Средний балл по эффективности оказался равен 4,61.

Проверка гипотез была осуществлена с помощью корреляционного анализа Спирмена. Изучались все выделенные факторы: организационная и рабочая вовлеченность, разные группы трудовых интересов, а также эффективность.

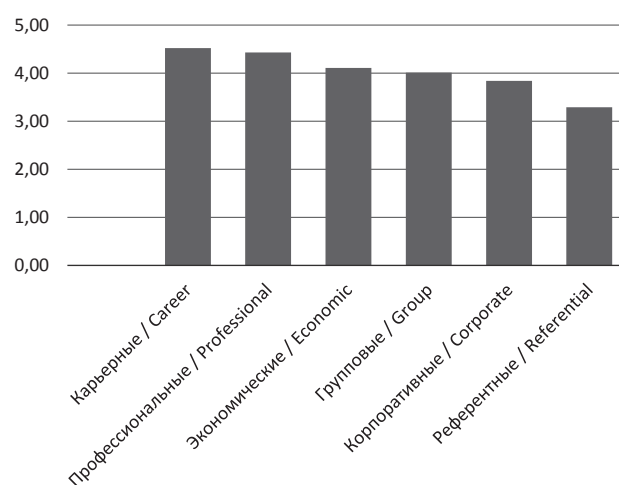


Рис. 1. Результаты диагностики трудовых интересов работников компании EdTech

Fig. 1. Results of diagnostics for labor interests among EdTech employees

На первом этапе была проверена гипотеза о связи между трудовыми интересами работника и его вовлеченностью в процесс (табл. 1).

Из табл. 1 видно, что почти по всем шкалам наблюдаются связи вовлеченности сотрудников с их интересами.

Таблица 1. Значимые корреляции групп трудовых интересов и характеристик вовлеченности

Группы интересов		Рабочая вовлеченность			Организационная вовлеченность		
		Энергичность	Преданность	Поглощенность работой	Говорить	Оставаться	Стремиться
Экономические	Коэффициент корреляции	0,195	0,279	0,258	0,270	0,125	0,246
	Значимость двухсторонняя	0,292	0,129	0,162	0,142	0,503	0,182
Профессиональные	Коэффициент корреляции	0,552**	0,571**	0,447*	0,354	0,463**	0,613**
	Значимость двухсторонняя	0,001	0,001	0,012	0,051	0,009	0,000
Карьерные	Коэффициент корреляции	0,605**	0,660**	0,521**	0,400*	0,530**	0,586**
	Значимость двухсторонняя	0,000	0,000	0,003	0,026	0,002	0,001
Групповые	Коэффициент корреляции	0,336	0,392*	0,406*	0,401*	0,240	0,403*
	Значимость двухсторонняя	0,064	0,029	0,023	0,026	0,194	0,024
Корпоративные	Коэффициент корреляции	0,331	0,398*	0,191	0,387*	0,252	0,439*
	Значимость двухсторонняя	0,069	0,026	0,302	0,032	0,171	0,014
Референтные	Коэффициент корреляции	0,411*	0,541**	0,431*	0,580**	0,475**	0,552**
	Значимость двухсторонняя	0,022	0,002	0,016	0,001	0,007	0,001

$P < 0,05 = *$; $P < 0,01 = **$

Table 1. Significant correlations between labor interest groups and involvement characteristics

Interest Groups		Work engagement			Organizational engagement		
		Energy	Devotion	Absorption in work	Talk	Stay	Strive
Economic	Correlation coefficient	0.195	0.279	0.258	0.270	0.125	0.246
	Significance two-tailed	0.292	0.129	0.162	0.142	0.503	0.182
Professional	Correlation coefficient	0.552**	0.571**	0.447*	0.354	0.463**	0.613**
	Significance two-tailed	0.001	0.001	0.012	0.051	0.009	0.000
Career	Correlation coefficient	0.605**	0.660**	0.521**	0.400*	0.530**	0.586**
	Significance two-tailed	0.000	0.000	0.003	0.026	0.002	0.001
Group	Correlation coefficient	0.336	0.392*	0.406*	0.401*	0.240	0.403*
	Significance two-tailed	0.064	0.029	0.023	0.026	0.194	0.024
Corporate	Correlation coefficient	0.331	0.398*	0.191	0.387*	0.252	0.439*
	Significance two-tailed	0.069	0.026	0.302	0.032	0.171	0.014
Referential	Correlation coefficient	0.411*	0.541**	0.431*	0.580**	0.475**	0.552**
	Significance two-tailed	0.022	0.002	0.016	0.001	0.007	0.001

$P < 0,05 = *$; $P < 0,01 = **$

В значительной степени и организационная и рабочая вовлеченность связана с карьерными и референтными интересами. Удивительно, несмотря на то что средние значения по референтным интересам не являются высокими (рис. 1), все-таки они определяют вовлеченность сотрудников.

Далее была проведена проверка корреляции между вовлеченностью и эффективностью сотрудников (табл. 2).

Также по всем шкалам наблюдаются значимые связи (кроме шкал «стремиться» и «количественный критерий»). Причем наиболее значима связь с критериями эффективности именно рабочей вовлеченности.

Также была проверена связь между интересами и эффективностью работников (табл. 3).

Согласно табл. 3 можно выделить три значимых взаимосвязи между интересами и эффективностью. Так, карьерные интересы значимо связаны с качественным критерием эффективности на уровне $p < 0,01$. То есть, чем выше у сотрудника карьерные интересы, тем более качественно он стремится выполнять свои трудовые обязанности, совершенствовать свои методики, инструменты и тактику работы и тем выше его деятельность оценивается руководителем. Референтные интересы также коррелируют с эффективностью сотрудников. Следовательно, можно утверждать, что именно эти две группы интересов напрямую связаны с эффективностью.

Сравнительный анализ данных по организационной вовлеченности и эффективности всех трех групп выборки представлен в табл. 4.

Таблица 2. Значимые корреляции характеристик вовлеченности и критериев эффективности работников

Тип вовлеченности	Характеристики вовлеченности		Качественный критерий	Количественный критерий	Временной критерий
Рабочая	Энергичность	Коэффициент корреляции	0,691**	0,371*	0,507**
		Значимость двухсторонняя	0,000	0,040	0,004
	Преданность	Коэффициент корреляции	0,732**	0,423*	0,620**
		Значимость двухсторонняя	0,000	0,018	0,000
	Поглощенность работой	Коэффициент корреляции	0,660**	0,460**	0,544**
		Значимость двухсторонняя	0,000	0,009	0,002
Организационная	Говорить	Коэффициент корреляции	0,678**	0,438*	0,470**
		Значимость двухсторонняя	0,000	0,014	0,008
	Оставаться	Коэффициент корреляции	0,595**	0,413*	0,392*
		Значимость двухсторонняя	0,000	0,021	0,029
	Стремиться	Коэффициент корреляции	0,643**	0,323	0,476**
		Значимость двухсторонняя	0,000	0,076	0,007

$P < 0,05 = *$; $P < 0,01 = **$

Table 2. Significant correlations between employee engagement characteristics and performance criteria

Engagement type	Engagement characteristics		Qualitative criterion	Quantitative criterion	Temporal criterion
Work	Energy	Correlation coefficient	0.691**	0.371*	0.507**
		Significance two-tailed	0.000	0.040	0.004
	Devotion	Correlation coefficient	0.732**	0.423*	0.620**
		Significance two-tailed	0.000	0.018	0.000
	Absorption in work	Correlation coefficient	0.660**	0.460**	0.544**
		Significance two-tailed	0.000	0.009	0.002
Organizational	Talk	Correlation coefficient	0.678**	0.438*	0.470**
		Significance two-tailed	0.000	0.014	0.008
	Stay	Correlation coefficient	0.595**	0.413*	0.392*
		Significance two-tailed	0.000	0.021	0.029
	Strive	Correlation coefficient	0.643**	0.323	0.476**
		Significance two-tailed	0.000	0.076	0.007

$P < 0,05 = *$; $P < 0,01 = **$

Таблица 3. Корреляции между группами трудовых интересов и эффективностью

Группы интересов		Качественный критерий	Количественный критерий	Временной критерий
Экономические	Коэффициент корреляции	-0,012	0,156	0,223
	Значимость (двухсторонняя)	0,948	0,402	0,227
Профессиональные	Коэффициент корреляции	0,287	0,222	0,345
	Значимость (двухсторонняя)	0,117	0,230	0,057
Карьерные	Коэффициент корреляции	,510**	0,136	0,212
	Значимость (двухсторонняя)	0,003	0,466	0,253
Групповые	Коэффициент корреляции	0,286	0,126	0,289
	Значимость (двухсторонняя)	0,119	0,500	0,115
Корпоративные	Коэффициент корреляции	0,262	-0,004	0,131
	Значимость (двухсторонняя)	0,154	0,983	0,484
Референтные	Коэффициент корреляции	0,421*	0,195	0,411*
	Значимость (двухсторонняя)	0,018	0,292	0,021

Table 3. Correlations between labor interest groups and performance

Interest Groups		Qualitative criterion	Quantitative criterion	Temporal criterion
Economic	Correlation coefficient	-0.012	0.156	0.223
	Significance two-tailed	0.948	0.402	0.227
Professional	Correlation coefficient	0.287	0.222	0.345
	Significance two-tailed	0.117	0.230	0.057
Career	Correlation coefficient	0.510**	0.136	0.212
	Significance two-tailed	0.003	0.466	0.253
Group	Correlation coefficient	0.286	0.126	0.289
	Significance two-tailed	0.119	0.500	0.115
Corporate	Correlation coefficient	0.262	-0.004	0.131
	Significance two-tailed	0.154	0.983	0.484
Referential	Correlation coefficient	0.421*	0.195	0.411*
	Significance two-tailed	0.018	0.292	0.021

Опираясь на данные исследования, был сделан вывод, что топ-менеджеры отличаются наивысшей организационной вовлеченностью по сравнению с менеджерами и специалистами. Это можно объяснить тем, что большинство топ-менеджеров не только работают в компании с момента ее образования, но и стояли у истоков ее создания. Также топ-менеджеры получили самые высокие показатели эффективности по временному и качественному критерию, что в целом дает право говорить, что их эффективность выше, чем у двух других должностных групп.

Выводы

По результатам корреляционного анализа была подтверждена гипотеза 1 о связи профессиональных интересов и рабочей вовлеченности, из чего можно предположить, что человек больше погружается в

свою работу, когда чувствует, что его профессиональные интересы учитываются. Это позволяет ему также более качественно выполнять свою работу.

Гипотеза 2 о связи корпоративных интересов с организационной вовлеченностью также подтвердилась. Сотрудники высоко оценивают организационные ценности в компании и заинтересованы в дружелюбной рабочей атмосфере, что связано с их организационной вовлеченностью.

Гипотеза 3 подтверждена частично. Напрямую с эффективностью коррелируют лишь карьерные и референтные интересы. Другие группы интересов связаны с эффективностью опосредованно. Это следует из того, что интересы сильно коррелируют с вовлеченностью, а вовлеченность в свою очередь коррелирует с эффективностью (подтверждение гипотезы 4).

Было обнаружено, что как с организационной, так и с рабочей вовлеченностью связаны все рассмотренные группы интересов. кроме экономических, а

Таблица 4. Сравнительный анализ характеристик организационной вовлеченности и эффективности по группам топ-менеджмента, менеджмента и специалистов

Характеристики организационной вовлеченности и эффективности		Уровни должностей	N	Средний ранг
Организационная вовлеченность	Говорить	Топ-менеджмент	25	26,50
		Менеджмент	45	16,17
		Специалист	85	12,82
	Оставаться	Топ-менеджмент	25	23,60
		Менеджмент	45	18,06
		Специалист	85	12,68
	Стремиться	Топ-менеджмент	25	24,80
		Менеджмент	45	16,39
		Специалист	85	13,21
Эффективность	Качественный критерий	Топ-менеджмент	25	25,50
		Менеджмент	45	14,67
		Специалист	85	13,91
	Временной критерий	Топ-менеджмент	25	21,00
		Менеджмент	45	21,00
		Специалист	85	11,88

Table 4. Comparative analysis of the characteristics of organizational involvement and effectiveness by groups of top management, management and specialists

Characteristics of organizational engagement and performance		Position level	N	Average rank
Organizational engagement	Talk	Top management	25	26.50
		Management	45	16.17
		Specialist	85	12.82
	Stay	Top management	25	23.60
		Management	45	18.06
		Specialist	85	12.68
	Strive	Top management	25	24.80
		Management	45	16.39
		Specialist	85	13.21
Performance	Qualitative criterion	Top management	25	25.50
		Management	45	14.67
		Specialist	85	13.91
	Temporal criterion	Top management	25	21.00
		Management	45	21.00
		Specialist	85	11.88

именно: групповые, карьерные, профессиональные, корпоративные и референтные. Отсутствие связи экономических интересов с вовлеченностью не означает, что материальная составляющая никак не интересует сотрудников, это говорит лишь о том, что сотрудник не будет вовлечен, если им движет только желание заработать. Другими словами, сотрудник, ведомый материальными интересами, не будет полностью вовлечен ни в работу, ни в организацию.

Безусловно, на результаты труда сотрудников влияет и форма заработной платы, а также возможности получения других материальных льгот. В данной компании принята традиционная повременная форма оплаты труда с дополнительными вознаграждениями по завершению проектов. Но поскольку проекты имеют длительный период, то такая форма оплаты не способствует трудовой и организационной вовлеченности. Других материальных льгот в компании нет.

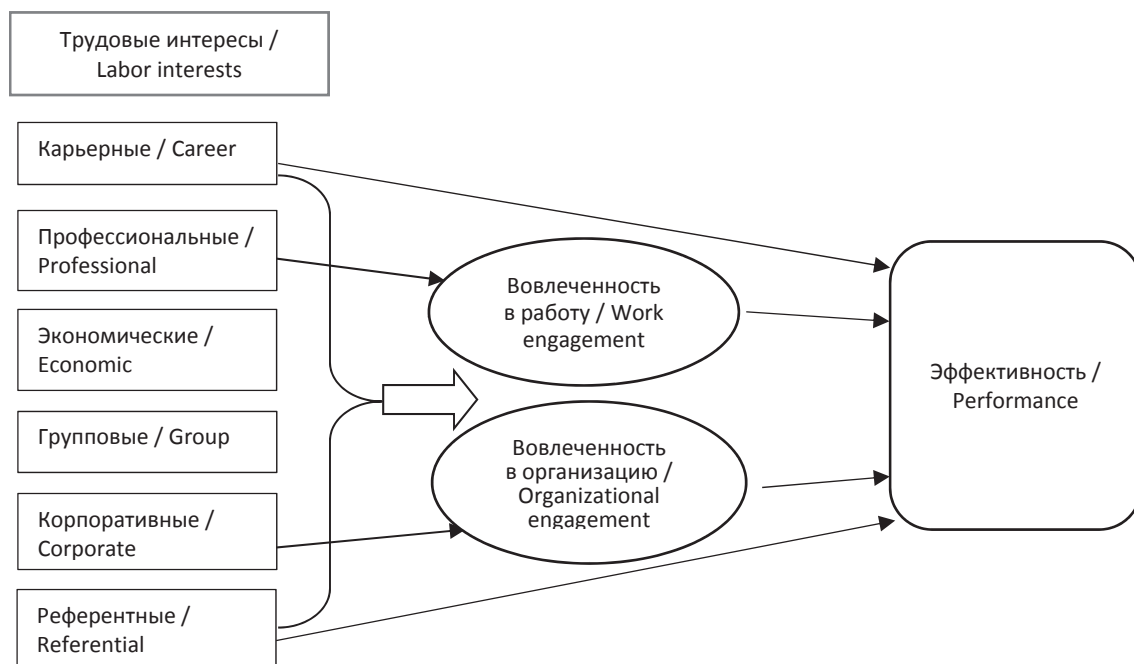


Рис. 2. Модель связи трудовых интересов с вовлеченностью и эффективностью

Fig. 2. Model of connection of labor interests with engagement and efficiency

Две группы интересов имеют взаимосвязи вовлеченности сотрудников с их эффективностью — карьерные и референтные. Карьерные или широко-профессиональные интересы направлены на желание человека продвигаться по карьерной лестнице, последовательно занимать более высокие позиции. Если профессиональные интересы больше относятся к горизонтальному росту, расширению профессиональных задач, то карьерные — к вертикальному. Профессиональные интересы также связаны с рабочей вовлеченностью, поскольку специалистам компании интересно систематическое обновление своих знаний.

Исходя из полученных данных может быть представлена модель, показывающая связь всех групп интересов с эффективностью работников компании образовательных технологий и дающая основание считать трудовые интересы ключевым фактором вовлеченности и эффективности (рис. 2).

Практическое применение результатов

Поскольку в исследуемой компании отсутствует отдел, который отвечает за управление карьерой и переподготовку кадров, необходимым условием работы с карьерными интересами является создание такого подразделения внутри компании. Введение широкого спектра трудовых задач также является важным фактором для усиления карьерных интересов. В большей степени это относится к специалистам IT-отделов, которые имеют ограниченный круг задач по сравнению с топ-менеджерами и менеджерами. В случае создания такой практики компания не только не потеряет

ценных работников, но и повысит их эффективность. Еще одним направлением для активизации карьерных интересов является формирование кадрового резерва по «взрачиванию» топ-менеджеров и кандидатов на другие значимые должности в самой организации. Найти профессионалов, которые на 100% подойдут для работы в компании современной сферы образовательных технологий довольно сложно, именно поэтому особенно важно заниматься «взрачиванием идеальных кадров». Это усилит желание сотрудников, настроенных на карьеру, попасть в «резерв», а также определенным образом повлияет на мотивацию и вовлеченность.

Референтные интересы характеризуют привязанность людей к определенному значимому кругу и месту общения. Факт того, что важность референтных интересов была высоко оценена сотрудниками, оказался довольно неожиданным. Видимо, это следствие того, что большинство сотрудников данной компании действительно живут и работают на одной территории, закончили один вуз и были приглашены «по знакомству» в организацию. Для усиления этих интересов во многих организациях поднимается вопрос создания сообществ (Крушинская, 2018). Для поддержания общения между сотрудниками в более благоприятной внутренней среде создаются корпоративные социальные сети, где сотрудники могут обсуждать как абсолютно отстраненные от работы вопросы, так и новые идеи, касающиеся их должностных обязанностей.

По результатам анализа также было выявлено, что в компании преобладает именно рабочая вовлеченность. Как известно, рабочая вовлеченность не имеет практической «привязки» к месту работы, поэтому

вполне вероятно, что вовлеченные сотрудники могут поменять организацию, при предоставлении им более комфортных условий (Смирнов, 2019). Именно поэтому компании необходимо сделать все возможное, чтобы уровень организационной вовлеченности также находился на высоких позициях. Особенно это относится к менеджерам и специалистам, у которых организационная вовлеченность ниже, чем у топ-менеджеров. Для этого необходимо не только тщательно подходить к процессу подбора и принятия сотрудников на работу, но и обращать особое внимание на период адаптации, который является

инструментом совмещения интересов сотрудников и организации. Здесь будет особенно уместно наличие наставников, помогающих сотрудникам на первых этапах деятельности и постоянно вовлекающих их в организационные задачи.

В целом, концепция взаимосвязи вовлеченности и трудовых интересов кажется многообещающей. В этой сфере есть большое поле для изучения и в будущем, вероятно, удастся выявить наиболее важные и существенные аспекты вовлеченности, в том числе получить данные, связанные с возрастом, стажем и образованием респондентов.

Литература

- Андреева А.Д., Лисичкина А.Г., Бримова Л.А. Временная и жизненная перспектива как мотивационный центр самоопределения в ранней юности: сравнительно-историческое исследование // Теоретическая и экспериментальная психология. 2021. Т. 14, № 1. С. 6–15.
- Волгушева А.А. Право и социальные интересы // 2018. [Электронный ресурс] // URL: <https://center-yf.ru/data/stat/socialnyu-interes.php> (дата обращения: 18.06.2022).
- Карпов А.В., Карпов А.А. Методологические аспекты психологического анализа деятельности субъектно-информационного класса. Психология управления персоналом и экосистема наставничества в условиях изменения технологического уклада. Вторая международная научно-практическая конференция (11–12 ноября 2021 г., Нижний Новгород): сборник статей / Под ред. Л.Н. Захаровой, И.С. Леоновой. Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2021.
- Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. М.: МГУ, 1995.
- Конюхов Н.И. Прикладные аспекты современной психологии: термины, законы, концепции, методы. Справочное издание. Москва, 1992.
- Крушинская Ю. Сообщества и community management как многогранный инструмент достижения целей // 2018. [Электронный ресурс] // URL: <https://communityhub.ru/juliya-krushinskaya> (дата обращения: 04.06.2022).
- Левенчук А. Закат профессий. 2015-10-28 // [Электронный ресурс] // URL: http://erazvitie.org/article/zakat_professij (дата обращения 22.06.2022).
- Леонова А.Б., Кузнецова А.С. Структурно-интегративный подход к анализу функциональных состояний: история создания и перспективы // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2019. № 1. С. 13–31.
- Лобанова Т.Н. Влияние доминирующих трудовых интересов на деятельность сотрудников организации // Организационная психология. 2015. № 2. С. 26–45.
- Лобанова Т.Н. Методика изучения трудовых интересов работников современных организаций // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2021. № 2. С. 314–340.
- Оксфордский толковый словарь по психологии / Под ред. А. Ребера. М.: Вече; АСТ, 2002.
- Онучин А. Изучение вовлечения // HRTimes. 2013. № 24. [Электронный ресурс] // URL: <https://www.ecopsy.ru/insights/izuchenie-vovlecheniya/> (дата обращения: 05.06.2022).
- Петрова С.И. О категориях «потребность», «интерес», «мотив» // Наука без границ. 2018. № 7 (24). С. 90–94.
- Смирнов П.С. Вовлеченность персонала: типы, уровни проявления и связи с практиками управления человеческими ресурсами // Организационная психология. 2019. № 1. С. 81–95.
- Творчество: теория, диагностика, технологии. Словарь-справочник / Под общ. ред. Т.А. Барышевой. СПб.: Издательство ВВМ, 2014.
- Шваб К. Четвертая промышленная революция. М.: Эксмо, 2018.
- Ahmed, S., Taskin, N., Pauleen, D., Parker, J. (2017). Motivating Information Technology Professionals: The case of New Zealand. *Australasian Journal of Information Systems*, 21. <https://doi.org/10.3127/ajis.v21i0.14>
- AON Hewitt. (2013). Best employers. (Retrieved from https://ceplb03.hewitt.com/bestemployers/canada/pages/emp_engagement.htm) (review date: 21.06.2022).
- Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology. (2020). In N. Anderson, D.S. Ones, H.K. Sinangil, C. Viswesvaran (Eds.). London; Thousand Oaks; New Delhi: Sage Publications.
- Lobanova, T. (2020). The Study of Labor Interests of Young Workers in the Selection and Adaptation of Personnel. *Behavioral Sciences*, 10 (1), 22. <https://doi.org/10.3390/bs10010022>
- MacLeod, D., Clarke, N. (2011). Engaging for success: enhancing performance through employee engagement. A report to Government. (Retrieved from <https://dera.ioe.ac.uk/1810/1/file52215.pdf>) (review date: 12.06.2022)
- Saks, A.M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21 (7), 600–619.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. (2004). Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual. (Retrieved from https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf) (review date: 03.02.2022).
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3 (1), 71–92.
- Trends in Global Employee Engagement. (2017). (Retrieved from <https://markapracodawcy.pl/wp-content/uploads/2017/03/2017-Trends-in-Global-Employee-Engagement.pdf>) (review date: 20.06.2022).

Working Today: Understanding What Drives Employee Engagement. (2003). The 2003 Towers Perrin Talent Report US Report. (Retrieved from <https://studylib.net/doc/12886509/understanding-what-drives-employee-engagement-working-tod>) (review date: 20.06.2022).

References

- Ahmed, S., Taskin, N., Pauleen, D., Parker, J. (2017). Motivating Information Technology Professionals: The case of New Zealand. *Australasian Journal of Information Systems*, 21. <https://doi.org/10.3127/ajis.v21i0.14>
- Andreeva, A.D., Lisichkina, A.G., Brimova, L.A. (2021). Temporal and life perspective as a motivational center of self-determination in early youth: a comparative historical study. *Teoreticheskaya i eksperimental'naya psihologiya (Theoretical and experimental psychology)*, 14 (1), 6–15. (In Russ.).
- AON Hewitt. (2013). Best employers. (Retrieved from https://ceplb03.hewitt.com/bestemployers/canada/pages/emp_engagement.htm) (review date: 21.06.2022).
- Koniukhov, N.I. (1992). Applied aspects of modern psychology: terms, laws, concepts, methods. Reference edition. Moscow. (In Russ.).
- Creativity: theory, diagnostics, technologies. (2014). In T.A. Barysheva (Eds.), Dictionary reference. St. Petersburg: Izdatel'stvo VVM. (In Russ.).
- Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology. (2020). In N. Anderson, D.S. Ones, H.K. Sinangil, C. Viswesvaran (Eds.). London; Thousand Oaks; New Delhi: Sage Publications.
- Karpov, A.V., Karpov, A.A. (2021). Methodological aspects of the psychological analysis of the activity of the subject-information class. In: Psychology of personnel management and the ecosystem of mentoring in the context of changing technological order (pp. 28–35). N. Novgorod: NNGU im. N.I. Lobachevskogo. (In Russ.).
- Klimov, E.A. (1995). The image of the world in different types of professions. M.: MGU. (In Russ.).
- Krushinskaya, Y.U. (2018). Communities and community management as a multifaceted tool for achieving goals. (Retrieved from <https://communityhub.ru/juliya-krushinskaya>) (review date: 04.06.2022). (In Russ.).
- Leonova, A.B., Kuznecova, A.S. (2019). Structural-integrative approach to the analysis of functional states: the history of creation and prospects. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psihologiya (Moscow University Psychology Bulletin)*, 1, 13–31. (In Russ.).
- Levenchuk, A. (2015). Decline of professions. (Retrieved from http://erazvitie.org/article/zakat_professij) (review date: 20.06.2022). (In Russ.).
- Lobanova, T. (2020). The Study of Labor Interests of Young Workers in the Selection and Adaptation of Personnel. *Behavioral Sciences*, 10 (1), 22. <https://doi.org/10.3390/bs1001022>
- Lobanova, T.N. (2015). The influence of dominant labor interests on the activities of employees of the organization. *Organizacionnaya psihologiya (Organizational psychology)*, 2, 26–45. (In Russ.).
- Lobanova, T.N. (2021). Methodology for studying the labor interests of workers in modern organizations. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psihologiya (Moscow University Psychology Bulletin)*, 2, 314–340. (In Russ.).
- MacLeod, D., Clarke, N. (2011). Engaging for success: enhancing performance through employee engagement. A report to Government. (Retrieved from <https://dera.ioe.ac.uk/1810/1/file52215.pdf>) (review date: 12.06.2022).
- Onuchin, A. (2013). Engagement study. *HRTimes*. (Retrieved from <https://www.ecopsy.ru/insights/izuchenie-vovlecheniya/>) (review date: 05.06.2022). (In Russ.).
- Oxford Dictionary of Psychology. (2002). In A. Ribs (Eds.). M.: Veche; AST. (In Russ.).
- Petrova, S.I. (2018). On the categories of “need”, “interest”, “motive”. *Nauka bez granic (Science without borders)*, 7 (24), 90–94. (In Russ.).
- Saks, A.M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21 (7), 600–619.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. (2004). Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual. (Retrieved from https://www.wilmar-schaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf) (review date: 03.02.2022).
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3 (1), 71–92.
- Shvab, K. (2018). Fourth industrial revolution. M.: Eksmo. (In Russ.).
- Smirnov, P.S. (2019). Personnel involvement: types, levels of manifestation and links with human resource management practices. *Organizacionnaya psihologiya (Organizational psychology)*, 1, 81–95. (In Russ.).
- Trends in Global Employee Engagement. (2017). (Retrieved from <https://markapracodawcy.pl/wp-content/uploads/2017/03/2017-Trends-in-Global-Employee-Engagement.pdf>) (review date: 20.06.2022).
- Volgusheva, A.A. (2018). Law and social interests (Retrieved from <https://center-yf.ru/data/stat/socialnyy-interes.php>) (review date: 18.06.2022). (In Russ.).
- Working Today: Understanding What Drives Employee Engagement. (2003). The 2003 Towers Perrin Talent Report US Report. (Retrieved from <https://studylib.net/doc/12886509/understanding-what-drives-employee-engagement-working-tod>) (review date: 20.06.2022).

Статья получена 30.08.2022;
принята 29.09.2022;
отредактирована 18.11.2022.

Received 30.08.2022;
accepted 29.09.2022;
revised 18.11.2022.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT AUTHOR



Лобанова Татьяна Николаевна — кандидат психологических наук, докторант кафедры психологии труда, инженерной психологии и эргономики факультета психологии Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, Lobanova.tatiana@gmail.com. <https://orcid.org/0000-0002-0427-0855>

Tatiana N. Lobanova — PhD in Psychology, Doctoral Student, the Department of Work Psychology, Engineering Psychology and Ergonomics, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, Lobanova.tatiana@gmail.com. <https://orcid.org/0000-0002-0427-0855>

Научная статья

УДК 159.9.01
doi: 10.11621/npj.2022.0411

Система профессиональной подготовки психологов МЧС России

Ю.С. Шойгу^{1,2}

¹ Центр экстренной психологической помощи МЧС России, Москва, Россия, 6263896@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6094-2564>

² Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

Актуальность настоящей работы обусловлена высокой социальной значимостью задачи сохранения жизни, физического и психического здоровья, а также психологического благополучия людей, пострадавших в чрезвычайных ситуациях и специалистов, которые приходят им на помощь. Современный мир со множеством угроз, опасностей, рисков с каждым годом предъявляет к человеку новые требования, в том числе и в профессиональной деятельности. Сложность профессиональной деятельности психолога МЧС, особенность условий, высокая цена ошибки обуславливает взаимосвязь между наличием сложной, непрерывной многоуровневой системы подготовки и эффективностью оказания психологической помощи пострадавшим от ЧС и сотрудникам МЧС.

Цель данной статьи — проанализировать взаимосвязь требований к профессии и системы мероприятий по подготовке специалистов; описать содержание и особенности подготовки на разных этапах профессионального пути.

Результаты. В статье приведены многолетние результаты разработки целостной системы подготовки психологов МЧС России, направленной на повышение и поддержание эффективности деятельности, психического и физического здоровья и профессионального долголетия специалиста, включающей: участие специалистов в реализации программ высшего профессионального образования по подготовке психологов в вузах; разработку и осуществление профессионально-психологического отбора с учетом требований к личностным качествам специалиста и психограммы психолога МЧС России; проведение профессионального собеседования по теоретическим и прикладным вопросам; реализацию мероприятий по адаптации специалиста на рабочем месте посредством развитой системы наставничества, интеграцию специалиста в службу; внедрение единой системы нормативного и методического обеспечения деятельности; реализацию системы повышения квалификации и создание условий и возможностей для непрерывного совершенствования профессионального мастерства.

Выводы. Подготовка специалистов психологической службы является сложной, многоуровневой системой организационных и методических мероприятий; ее структура и особенности обусловлены требованиями, предъявляемыми условиями профессиональной деятельности; конечной целью мероприятий по подготовке специалистов психологической службы МЧС России является повышение качества оказания психологической помощи пострадавшим в чрезвычайных ситуациях и сотрудникам ведомства, обеспечение и поддержание психического здоровья, психологического благополучия и профессионального долголетия специалистов-психологов.

Ключевые слова: профессионально-психологический отбор, профессионально-важные качества, система подготовки специалистов, психограмма, психолог МЧС России, система повышения квалификации, профессиональные компетенции.

Для цитирования: Шойгу Ю.С. Система профессиональной подготовки психологов МЧС России // Национальный психологический журнал. 2022. № 4 (48). С. 116–131. doi: 10.11621/npj.2022.0411

System of professional training for psychologists at the EMERCOM of Russia

Yulia S. Shoigu^{1, 2}

¹Emergency Psychological Assistance Center of EMERCOM of Russia, Moscow, Russia, 6263896@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6094-2564>

² Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

Background. The work is marked by high social significance as the task of preserving life, physical and mental health, and psychological well-being of both people affected by emergency situations and specialists who provide the aid is especially topical. Year by year the modern world demonstrates many threats, dangers, risks and presents new challenges to people in ordinary life as well as in professional activity. The complexity of psychologist's professional activity at the EMERCOM of Russia, the peculiarities of working conditions, the high cost of an error determine the relationship between the complex, multi-level training system and the effectiveness of psychological assistance to emergency situation provided to victims and to the employees of the EMERCOM of Russia.

Objective. The aim of this article is to analyze the relationship between the requirements to profession and the system of specialist training; to describe the content and features of training at different stages of professional development.

Results. The article presents long-term results of the development of an integrated system of training for psychologists at the EMERCOM of Russia. The system aims to improve and maintain the efficiency of activity, mental and physical health and professional longevity of a specialist. It includes participation of specialists in the implementation of higher professional education programmes at universities; development and implementation of professional psychological selection, taking into account the requirements for the personal qualities of a specialist and the psychogram of a psychologist at the EMERCOM of Russia; conducting a professional interview on theoretical and applied issues; providing adaptation for a specialist in the workplace through a developed system of mentoring, integration of a specialist into the service; introduction of a unified system of normative and methodological support for activities; implementation of the advanced training system and creation of conditions and opportunities for continuous improvement of professional skills.

Conclusion. The training system of psychological service specialists is a complex, multi-level system of organizational and methodological measures. Its structure and features are determined by the requirements imposed by the conditions of professional activity. The ultimate goal of the specialists training in psychological service of the EMERCOM of Russia is to improve the quality of psychological assistance to the victims in emergency situations and to provide mental health, psychological well-being and professional longevity of psychologists.

Key words: professional psychological selection, professionally important qualities, training system, psychogram, psychologist of the EMERCOM of Russia, training system, professional competencies.

For citation: Shoigu, Yu.S. (2022). System of professional training for psychologists at the EMERCOM of Russia. National'nyy psikhologicheskiy zhurnal (National psychological journal), 4 (48), 116–131. doi: 10.11621/npj.2022.0411

Введение

Профессия психолога является одной из самых популярных и востребованных профессий. В современном мире сложно найти сферу, где знания и навыки специалиста в области психологии не могут быть применены. Решение задач в области воспитания, образования, лечения, реабилитации, совершенствования трудовых процессов в самых разных отраслях, обеспечение безопасности становится эффективнее при условии учета закономерностей, которые изучает эта наука.

Такая широкая сфера применения в свою очередь порождает необходимость специализации, учета сферы деятельности при решении задачи подготовки специалиста. При этом важно отметить, что под *системой подготовки* понимается далеко не только процесс получения профессионального образования, но и процессы адаптации на рабочем месте, формирования новых способов решения профессиональных задач, неизбежно возникающих при реализации трудовых функций, а также изменения содержания профессиональной деятельности на разных этапах профессионального развития (Наладжян, 1988).

В настоящей статье представлено описание и проведен анализ системы непрерывной профессиональной подготовки психолога, других специалистов психологической службы МЧС России.

Отправной точкой для формирования системы подготовки специалистов всегда является содержание деятельности — та система задач и условия деятельности, которые специалист реализует. Система задач определяет требования к профессиональным знаниям, умениям и навыкам специалиста, его *hard skills*, а условия, в которых психолог экстремального профиля выполняет задачи, определяют требования к личностным качествам (особенностям познавательной сферы, личностным особенностям, мотивационно-волевой сфере), *soft-skills* (Бодров, 2001; Ильин, 2011).

Обратимся сначала к содержанию деятельности. Формальным документом, очерчивающим круг задач, является, в первую очередь, приказ МЧС России «О создании психологической службы МЧС России» (от 25.04. 2003 г. № 218). Согласно этому документу задачами психологической службы являются:

- организация и осуществление мероприятий, направленных на профессиональный и психологический отбор кадров в системе МЧС России;
- организация и осуществление мероприятий, направленных на проведение психологической экспертизы профессиональной пригодности специалистов МЧС России;
- организация и осуществление периодических (мониторинговых) психологических обследований специалистов МЧС России с целью выявления психологических последствий профессиональной деятельности в условиях стресса и профилактики неблагоприятных психологических состояний;

- организация и осуществление мероприятий по психологической диагностике стрессовых расстройств в постэкспедиционный период;
- организация и проведение мероприятий, направленных на психологическую реабилитацию специалистов МЧС России, приводящихся экстренно в постэкспедиционный период, а также в плановом порядке в амбулаторно-поликлинических и санаторно-курортных условиях;
- организация и проведение мероприятий, направленных на психологическую подготовку специалистов МЧС России, к выполнению профессиональной деятельности в экстремальных условиях в общей системе подготовки и обучения;
- участие в системе обучения населения Российской Федерации по вопросам гражданской обороны и здоровья человека и окружающей среды от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, в части, касающейся психологической подготовки;
- организация психологической подготовки современного руководителя в области управления кризисами в рамках обучения в образовательных учреждениях МЧС России;
- организация и осуществление мероприятий по оказанию экстренной психологической помощи пострадавшим в результате чрезвычайных ситуаций, персоналу, работающему в условиях ликвидации последствий стихийных бедствий и катастроф, а также специалистам МЧС России;
- разработка методической базы для решения задач, стоящих перед службой;
- организация научно-практической деятельности в области психологии экстремальных ситуаций.

Проанализировав изложенное, правомерно заключить следующее.

В своей профессиональной деятельности специалист психологической службы МЧС России имеет дело с множественным объектом: сотрудники ведомства и группы сотрудников, а также пострадавшие и группы пострадавших. Такое разделение оправдано, так как специалисты, чьи профессиональные обязанности состоят в ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, и люди, которые оказались вовлечены в действие катастрофы, по-разному взаимодействуют с основным вредоносным фактором — экстремальными условиями, сопутствующими событию, они имеют разное ценностное, смысловое значение, а, следовательно, механизм и результат воздействия будут разными. Еще более очевидной представляется разница между индивидуумом, личностью и группой, подчиняющейся иным, нежели личность, законам развития и трансформации (Бессонова, 2004). Поэтому актуальными становятся и социально-психологические проблемы данного множественного объекта в условиях экстремальной ситуации.

Еще большее разнообразие вносит в деятельность специалиста психологической службы то, что эта деятельность предполагает реализацию всех видов помощи: психологической диагностики, психологического

просвещения, психологического консультирования, психологической профилактики и коррекции; при этом многие из этих видов помощи могут осуществляться в групповой или индивидуальной, очной или дистанционной, плановой или экстренной форме (Шойгу, 2016).

Попробуем операционализировать это многообразие, сопоставив основные мероприятия, осуществляемые специалистом психологической службы МЧС России и профессиональные знания, умения и навыки, необходимые для этого. Данные, полученные в результате анализа, представлены в табл. 1.

Таблица 1. Мероприятия, осуществляемые специалистом психологической службы МЧС России

Мероприятие	Содержание	Требования к знаниям и навыкам (области психологической науки)
Мероприятия по психологической диагностике		
Профессиональный психологический отбор	Оценка личностных, эмоционально-волевых, когнитивных качеств, влияющих на профессиональную деятельность и успешность обучения. Прогноз успешности. Составление развернутого заключения о степени профессиональной пригодности	Общая психология; Клиническая психология; Экстремальная психология; Психология труда; Психодиагностика
Психодиагностическое обследование в рамках аттестационных мероприятий	Оценка личностных, эмоционально-волевых, когнитивных качеств, способствующих или препятствующих выполнению определенных видов деятельности (особенной, сложной, опасной, ответственной, имеющей особые требования). Оценка управленческого потенциала. Оценка влияния психологических особенностей на вероятность совершения профессиональной ошибки (при инцидентах)	Общая психология; Клиническая психология; Экстремальная психология; Психология труда; Психология управления; Психодиагностика
Периодическое мониторинговое исследование	Оценка степени влияния профессиональной деятельности на психическое здоровье специалиста; актуальное функциональное состояние; выраженности симптомов психологического неблагополучия. Составление развернутого заключения и рекомендаций о мерах профилактики и коррекции. Предоставление обратной связи. Психологическое консультирование	Общая психология; Клиническая психология; Экстремальная психология; Психология труда; Психофизиология; Психодиагностика; Психологическое консультирование
Постэкспедиционное обследование	Оценка актуального функционального состояния и реактивных психологических последствий конкретного события (после особых ситуаций: длительных, сложных, опасных, тех, в которых произошли инциденты). Формирование психологических заключений и рекомендаций	Общая психология; Экстремальная психология; Клиническая психология; Психодиагностика; Психофизиология; Психология стресса; Психологическое консультирование
Социально-психологическое исследование коллективов	Исследование эмоционально-психологического благополучия коллективов МЧС России, изучение мнения личного состава по актуальным вопросам деятельности ведомства, оценка управленческого потенциала руководителя, самооценка сотрудниками проблем, связанных с действенностью коллектива (в том числе после инцидентов), исследование психологического климата. Выявление системных и локальных проблем, подготовка развернутого заключения (отчета). Формирование рекомендаций	Социальная психология; Психология труда; Психология управления; Основы социологии; Математические методы в психологии; Основы математической статистики; Психодиагностика
Мероприятия по психологической подготовке		
Специалисты МЧС в чьи обязанности не входит оказание психологической помощи	Ознакомление сотрудников МЧС с психологическими феноменами, событиями, явлениями, сопровождающими профессиональную деятельность. Формирование навыков, необходимых для реализации профессиональных обязанностей и сохранения психического здоровья и благополучия (саморегуляции, психологической поддержки, сохранения психического здоровья), а также — элементов практической психологии управления	Общая психология; Экстремальная психология; Социальная психология; Клиническая психология; Психология управления; Психология стресса; Педагогическая психология; Методика преподавания психологии; Методы саморегуляции; дистанционные методы обучения

Мероприятие	Содержание	Требования к знаниям и навыкам (области психологической науки)
Подготовка психологов, участвующих в ликвидации последствий ЧС	Повышение уровня компетенции специалистов в области экстремальной психологии и особенностей протекания травматического стресса в остром и отсроченном периоде; выявление последствий травматического стресса, подбор методов его профилактики и коррекции. Роль, место и порядок оказания экстренной психологической помощи при чрезвычайных ситуациях. Ознакомление с тематикой сохранения психического здоровья специалистов при работе в экстремальных условиях, формирование соответствующих компетенций. Методика и порядок проведения мероприятий по психологическому сопровождению личного состава	Общая психология; Экстремальная психология; Социальная психология; Клиническая психология; Психология управления; Психология стресса; Педагогическая психология; Методика преподавания психологии; Методы саморегуляции; дистанционные методы обучения
Мероприятия по восстановлению психического здоровья у сотрудников МЧС		
Психологическая профилактика	Проведение групповых тренинговых занятий, направленных на повышение уровня компетенции по сохранению психического здоровья и психологического благополучия, минимизации влияния вредных и опасных условий профессиональной деятельности	Общая психология; Экстремальная психология; Социальная психология; Психология стресса; Психология труда; Методика преподавания психологии; Педагогическая психология; Методы саморегуляции; Методика проведения тренингов
Психологическая коррекция	Индивидуальная психологическая коррекция. Реализация комплексных программ коррекции с использованием психофизиологического оборудования при профессиональном выгорании, тревожных состояниях, астенизации и др.	Общая психология; Экстремальная психология; Клиническая психология; Психология труда; Психологическое консультирование; Психологическая коррекция; Психофизиология
Мероприятия по оказанию экстренной психологической помощи пострадавшим в результате ЧС		
Информационно-психологическая поддержка	Краткосрочная психологическая консультация или мероприятия по психологической поддержке, направленные на изменение актуального психологического состояния пострадавшего, путем предоставления ему необходимой информации с учетом актуального состояния и степени воздействия острого стресса на эмоциональное состояние и когнитивные функции	Общая психология; Экстремальная психология; Клиническая психология; Основы психиатрии; Психология стресса; Возрастная психология; Психодиагностика; Психологическое консультирование; Этнические особенности переживания стресса; Дистанционные методы оказания психологической помощи; Навыки оказания экстренной психологической помощи; Навыки психологической поддержки
Индивидуальная психологическая консультация	Психологическое консультирование в особых условиях, направленное на оптимизацию актуального состояния, превенцию отсроченных последствий. Краткосрочная коррекция психологических проблем, связанных с актуальной травмирующей ситуацией	Общая психология; Экстремальная психология; Клиническая психология; Основы психиатрии; Психология стресса; Возрастная психология; Психодиагностика; Психологическое консультирование и коррекция; Этнические особенности переживания стресса; Дистанционные методы оказания психологической помощи; Навыки оказания экстренной психологической помощи; Навыки психологической поддержки

Мероприятие	Содержание	Требования к знаниям и навыкам (области психологической науки)
Групповая психологическая консультация	Консультирование в особых условиях, направленное на оптимизацию актуального состояния членов малой группы (семьи, коллектива), превенцию отсроченных последствий, оптимизацию внутригрупповых отношений	Общая психология; Экстремальная психология; Клиническая психология; Возрастная психология; Социальная психология; Психология стресса; Психологическое консультирование и коррекция; Семейное консультирование; Возрастно-психологическое консультирование; Навыки экстренной психологической помощи; Психологическая диагностика
Психологическое сопровождение массового мероприятия	Участие в организации массовых мероприятий для учета состояния пострадавших с целью максимально точного прогноза и минимизации риска возникновения массовых неблагоприятных социально-психологических явлений. Оказание экстренной психологической помощи	Общая психология; Экстремальная психология; Социальная психология; Психология стресса; Основы психиатрии; Психологическое консультирование; Экстренная психологическая помощь

Table 1. Activities carried out by a specialist in the psychological service of the EMERCOM of Russia

Activity	Content	Requirements for knowledge and skills (fields of psychological science)
Psychological diagnostics		
Professional psychological selection	Evaluation of personal, emotional-volitional, cognitive qualities that affect professional activities and learning success. Success forecast. Drawing up a detailed conclusion on the degree of professional suitability	General psychology; Clinical psychology; Extreme psychology; Psychology of work; Psychodiagnostics
Psychodiagnostic examination as part of attestation activities	Assessment of personal, emotional-volitional, cognitive qualities that contribute to or hinder the performance of certain types of activity (special, complex, dangerous, responsible, having special requirements). Assessment of managerial potential. Evaluation of the influence of psychological characteristics on the probability of making a professional mistake (in case of incidents)	General psychology; Clinical psychology; Extreme psychology; Psychology of work; Psychology of management; Psychodiagnostics
Periodic monitoring study	Assessing the degree of influence of professional activity on the mental health of a specialist; current functional state; the severity of symptoms of psychological distress. Drawing up a detailed conclusion and recommendations on preventive and corrective measures. Providing feedback. Psychological counseling	General psychology; Clinical psychology; Extreme psychology; Psychology of work; Psychophysiology; Psychodiagnostics; Psychological counseling
Post-expedition survey	Assessment of the current functional state and reactive psychological consequences of a particular event (after special situations: long, complex, dangerous, those in which incidents occurred). Psychological conclusions and recommendations	General psychology; Extreme psychology; Clinical psychology; Psychodiagnostics; Psychophysiology; Psychology of stress; Psychological counseling
Socio-psychological research of teams	Study of the emotional and psychological well-being of the staff of the Ministry of Emergency Situations of Russia, study of the opinion of personnel on topical issues of the department's activities, assessment of the managerial potential of the head, self-assessment by employees on the problems related to the effectiveness of the team (including situations after incidents), study of the psychological climate. Identification of systemic and local problems, preparation of a detailed conclusion (report) and recommendations	Social Psychology; Psychology of work; Psychology of management; Fundamentals of sociology; Mathematical methods in psychology; Fundamentals of mathematical statistics; Psychodiagnostics

Psychological preparation		
Specialists of the Ministry of Emergency Situations whose duties do not include the provision of psychological assistance	Familiarization of employees of the Ministry of Emergency Situations with psychological phenomena, events, phenomena that accompany professional activities. Formation of the skills necessary for the implementation of professional duties and preservation of mental health and well-being (self-regulation, psychological support, preservation of mental health), as well as elements of practical psychology of management	General psychology; Extreme psychology; Social Psychology; Clinical psychology; Psychology of management; Psychology of stress; Pedagogical psychology; Methods of teaching psychology; Methods of self-regulation; distance learning methods
Training of psychologists involved in the liquidation of consequences of emergencies	Increasing the level of competence of specialists in the field of extreme psychology and the features of the course of traumatic stress in the acute and delayed periods; identification of the consequences of traumatic stress, selection of methods for its prevention and correction. The role, place and procedure for providing emergency psychological assistance in emergency situations. Familiarization with the topic of maintaining the mental health of specialists when working in extreme conditions, the formation of relevant competencies. Methodology and procedure for carrying out measures for psychological support of personnel	General psychology; Extreme psychology; Social Psychology; Clinical psychology; Psychology of management; Psychology of stress; Pedagogical psychology; Methods of teaching psychology; Methods of self-regulation; distance learning methods
Measures to restore mental health among employees of the Ministry of Emergency Situations		
Psychological prevention	Conducting group training sessions aimed at increasing the level of competence in maintaining mental health and psychological well-being, minimizing the impact of harmful and dangerous conditions of professional activity	General psychology; Extreme psychology; Social Psychology; Psychology of stress; Psychology of work; Methods of teaching psychology; Pedagogical psychology; Methods of self-regulation; Methodology for conducting trainings
Psychological correction	Individual psychological correction. Implementation of complex correction programs using psychophysiological equipment for professional burnout, anxiety, asthenia, etc.	General psychology; Extreme psychology; Clinical psychology; Psychology of work; Psychological counseling; Psychological correction; Psychophysiology
Measures to provide emergency psychological assistance to victims of emergencies		
Information and psychological support	Short-term psychological consultation or psychological support measures aimed at changing the current psychological state of the victim by providing him with the necessary information, taking into account the current state and the degree of impact of acute stress on the emotional state and cognitive functions	General psychology; Extreme psychology; Clinical psychology; Fundamentals of psychiatry; Psychology of stress; Age-related psychology; Psychodiagnostics; Psychological counseling; Ethnic features of experiencing stress; Remote methods of providing psychological assistance; Skills in providing emergency psychological assistance; Psychological support skills
Individual psychological consultation	Psychological counseling in special conditions, aimed at optimizing the current state, preventing delayed consequences. Short-term correction of psychological problems associated with the current traumatic situation	General psychology; Extreme psychology; Clinical psychology; Fundamentals of psychiatry; Psychology of stress; Age-related psychology; Psychodiagnostics; Psychological counseling and correction; Ethnic features of experiencing stress; Remote methods of providing psychological assistance; Skills in providing emergency psychological assistance; Psychological support skills

Group psychological consultation	Counseling in special conditions, aimed at optimizing the current state of members of a small group (family, team), preventing delayed consequences, optimizing intra-group relations	General psychology; Extreme psychology; Clinical psychology; Age-related psychology; Social Psychology; Psychology of stress; Psychological counseling and correction; Family counseling; Age-psychological counseling; Skills of emergency psychological assistance; Psychological diagnostics
Psychological support of a mass event	Participation in the organization of mass events to take into account the condition of the victims in order to make the most accurate forecast and minimize the risk of mass adverse socio-psychological phenomena. Providing emergency psychological assistance	General psychology; Extreme psychology; Social Psychology; Psychology of stress; Fundamentals of psychiatry; Psychological counseling; Emergency psychological help

Широкая палитра профессиональных компетенций, необходимых для работы психологом МЧС России предполагает в качестве самой эффективной траектории профессионального развития получение высшего профессионального образования по специальностям «Клиническая психология» или «Психология служебной деятельности». Подбор спецкурсов, реализующихся в образовательных программах учебных заведений, позволяют уже на этапе получения высшего образования освоить знания и сформировать ряд навыков, специфических для работы в психологических службах силовых структур и, в частности, в психологической службе МЧС России.

Подобное взаимодействие между психологической службой МЧС России и высшими учебными заведениями реализовано в целом ряде регионов Российской Федерации: Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбурге, Нижнем Новгороде, Пятигорске, Севастополе, Ростове-на-Дону, Красноярске. Такая географическая локализация обусловлена потребностью в кадрах. Самая большая потребность в кадрах существует в Московском регионе. Это определило потребность в создании профильной кафедры как одного из форматов институализации данного направления именно в этом регионе. Такая идея была реализована на факультете психологии МГУ имени М.В. Ломоносова где сначала появился научно образовательный центр, а позже кафедра экстремальной психологии.

На настоящий момент 77% сотрудников кафедры работают в психологических службах силовых ведомств, что позволяет максимально эффективно внедрять в образовательный процесс самые современные технологии работы и реализовывать задачи высшей школы на реальных практических задачах.

Не менее важен и обратный процесс — постоянное научное взаимодействие сотрудников кафедры с широким кругом специалистов, возможность профессиональной дискуссии об актуальных задачах и новых вызовах, что позволяет выстроить прочную связь между фундаментальной и прикладной психологией.

Ежегодно на работу в МЧС устраиваются до 60% выпускников кафедры.

Наличие еще одной группы требований к специалистам психологической службы МЧС России напрямую связана с условиями профессиональной деятельности. Особенность этих условий и, в первую очередь, необходимость реализации обязанностей в экстремальных условиях, предполагает наличие системы профессионального психологического отбора, который предназначен для выявления среди кандидатов тех, кто, с одной стороны, может максимально эффективно работать, а с другой — способен делать это с минимальными рисками для психического здоровья (Nuttin, Lens, 1985; Лаврова, 2003; Симонова, Барабанщикова, Султанова и др., 2020). Это позволяет эффективно и стабильно оказывать психологическую помощь сотрудникам в повседневных условиях и пострадавшим от стихийных бедствий, катастроф и пожаров в условиях ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций и обеспечивает условия для сохранения психического здоровья и профессионального долголетия специалиста.

Профессиональным психологическим методом, позволяющим соотнести условия деятельности и требования к личностным, эмоционально-волевым и когнитивным качествам специалиста, описать условия и содержание работы, трудные и опасные факторы является профессиограмма (Бодров, 2006; Авдеева, 2013; Кечил, 2013). Такая работа была проделана и для профессии психолога в МЧС России.

Наиболее значимой для рассмотрения вопросов, связанных с системой отбора и подготовки психологов МЧС России является психограмма — та часть профессиограммы, которая создает психологический портрет профессии (Штерн, 1998; Орел, 1999). Именно эта часть является методической основой для проведения профессионального психологического отбора (Алексеева, Батаршев, Майорова, 2007; Маклаков, 2008; Чермянин, Корзунин, Юсупов, 2010; Eysenck, 1960).

Таблица 2. Методики, применяемые для обследования специалистов психологической службы МЧС России

Психодиагностические методики			
Когнитивные особенности	Мотивационно-волевая сфера	Личностные особенности	Психофизиологическая сфера
Тест возрастающей трудности Дж. Равена (60 таблиц) (Методическое руководство по проведению профессионального психологического отбора в системе МЧС России, 2006)	Моторная проба Шварцландера (Сергеева, 2014)	ММИЛ (по Ф.Б. Березину) (Березин, Мирошников, Соколова, 2011)	Вариационная кардиоинтервало-метрия (ВКМ) (Баевский, Иванов, 2000)
Интеллектуальная лабильность (Альманах психологических тестов, 1995)	Определение уровня субъективного контроля (Машков, 2008)	16 PF опросник Кеттела (форма А) (Практическая психодиагностика, 2001)	Сложная зрительно-моторная реакция (СЗМР) (Игнатова, Макарова, Яковлева, Аксенова, 2019)
Запоминание 10 слов (Альманах психологических тестов, 1995)	Ориентировочная анкета (Машков, 2008)	Оценка коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) (Практическая психодиагностика, 2001)	Теппинг-тест (Основы психологии: Практикум, 2006)
Числовой квадрат (Большая энциклопедия психологических тестов, 2005)	–	Анкета «Прогноз» (Практическая психодиагностика, 2001)	–
Индивидуальные стили мышления (Алексеев, Громова, 1993)	–	–	–

Table 2. Methods used for the examination of specialists of the psychological service of the Ministry of Emergency Situations of Russia

Psychodiagnostic methods			
Cognitive features	Motivational-volitional sphere	Personality traits	Psychophysiological sphere
Increasing Difficulty Test by J. Raven (60 tables) (Methodological guide for conducting professional psychological selection in the system of the Ministry of Emergency Situations of Russia, 2006)	Schwarzlander motor test (Sergeeva, 2014)	MMIL (according to F.B. Berezin) (Berezin, Miroshnikov, Sokolova, 2011)	Variational cardiointervalometry (VCM) (Baevsky, Ivanov, 2000)
Intellectual lability (Almanac of psychological tests, 1995)	Determining the level of subjective control (Mashkov, 2008)	16 PF Cattell Questionnaire (form A) (Practical Psychodiagnosics, 2001)	Complex visual-motor reaction (CVMR) (Ignatova, Makarova, Yakovleva, Aksenova, 2019)
Memorizing 10 words (Almanac of psychological tests, 1995)	Indicative questionnaire (Mashkov, 2008)	Assessment of communicative and organizational inclinations (COS) (Practical Psychodiagnosics, 2001)	Tapping test (Fundamentals of Psychology: Workshop, 2006)
Number square (Big Encyclopedia of Psychological Tests, 2005)	–	Questionnaire “Forecast” (Practical Psychodiagnosics, 2001)	–
Individual styles of thinking (Alekseev, Gromova, 1993)	–	–	–

Предваряя презентацию основного содержания психограммы, целесообразно обозначить основные опорные точки, явившиеся ключевыми при проведении исследования, имеющего своей целью создание этого документа.

В 2010 году нами было проведено исследование, направленное на формирование психограммы на формирование психограммы и создание критериев для реализации дифференцированного профессионального психологического отбора для 10 основных специальностей в МЧС России. В число этих специальностей наряду с профессиями пожарного, спасателя,

водителя пожарного автомобиля, начальника караула, инспектора Государственной инспекции по маломерным судам вошла и профессия психолога (Тарасова, Шойгу, 2020). Выборка, на которой было проведено исследование, составила 107 человек (из них женщин 89,7%, мужчин 10,3%), средний возраст $32,9 \pm 7,4$ года, средний стаж работы психологом МЧС России к моменту проведения исследования $3,6 \pm 2,7$ лет.

Основными этапами исследования стали:

1. Сбор и анализ экспертных оценок о профессионально важных качествах, необходимых для осуществления деятельности. Экспертами были наи-

более опытные специалисты — 28 руководителей психологических подразделений МЧС России. Критерием включения специалиста в группу экспертов были компетентность и знание всех сторон профессиональной деятельности по направлению «Психолог МЧС России» (Day, 1989; Ericsson, 1993; Орлов, 2002; Гуцкова, 2011). Для этой задачи была разработана развернутая анкета с блоками вопросов.

Результатом анализа экспертных оценок стало выявление значимых характеристик, способствующих эффективному выполнению поставленных задач. Это развитые когнитивные и интеллектуальные способности, аналитический стиль мышления, умение принимать решения и готовность нести за них ответственность, мотивация на достижение поставленного результата, общительность, высокий уровень нервно-психической устойчивости.

2. Подбор психодиагностических методик для выявления степени выраженности профессионально-важных характеристик, обладающих прогностичностью и валидностью.

3. Проведение психодиагностического обследования специалистов психологической службы МЧС России батареией методик, используемой для проведения профессионального психологического отбора в МЧС России (табл. 2).

4. Выявление «успешной» и «неуспешной» групп специалистов (Microsoft Office Excel 2007; Наследов, 2008). Критерием отнесения специалиста к определенной группе был уровень выраженности интегрального показателя эффективности его деятельности, который получился путем сложения оценок экспертов. Экспертами здесь выступили специалисты психологической службы МЧС России, непосредственно работающие с обследуемыми (оцениваемыми) психологами МЧС России, а также — обладающие высокой профессиональной компетентностью. В качестве критериев, способствующих эффективному выполнению профессиональных задач психологом МЧС России, были определены: высокие волевые качества, коммуникативные и организационные характеристики, тенденция к соблюдению общественных норм и правил поведения, эмпатия, ответственность за принимаемые решения, самостоятельность, развитые интеллектуальные способности. В результате проведения математической обработки выборка разделилась на 3 группы по принципу $M \pm \sigma$ (где M — среднее значение интегральной оценки по всей выборке, равное 7,94; σ — стандартное отклонение значения интегральной оценки по всей выборке, равное 1,36). Полученные группы представлены в табл. 3.

5. Математическая обработка и анализ полученных результатов, позволяющий выявить 3 группы качеств, определяющих успешность профессиональной деятельности: 1) профессионально важные качества (ПВК); 2) препятствующие эффективной и безопасной работе (анти-ПВК); 3) компенсирующие отсутствие или недостаточный уровень развития ПВК, обозначенные нами, как резервные ПВК.

Вся математическая обработка проводилась с помощью SPSS Statistics Version 17. Проведенная проверка

Таблица 3. Разделение выборки ($n = 107$) на группы на основании экспертной оценки

Группы специалистов	Количество человек	Экспертная оценка (минимум 1,0, максимум 10,0)
успешные	15	минимум — 9,3 максимум — 10,0
неуспешные	18	минимум — 3,5 максимум — 6,5
средние по успешности	74	минимум — 6,7 максимум — 9,0

Table 3. Dividing the sample ($n = 107$) into groups based on expert assessment

Specialist groups	Number of persons	Expert evaluation (minimum 1.0, maximum 10.0)
successful	15	minimum — 9.3 maximum — 10.0
unsuccessful	18	minimum — 3.5 maximum — 6.5
average success	74	minimum — 6.7 maximum — 9.0

на нормальность распределения каждой из полярных групп (успешных и неуспешных) при помощи критерия Колмогорова — Смирнова показала, что ни один из параметров не соответствует нормальному распределению ($p \leq 0,05$). Дальнейшая математическая обработка проводилась с помощью непараметрического критерия Манна — Уитни, что позволило выявить следующие значимые различия между «успешными» и «неуспешными» группами по следующим характеристикам: уровень субъективного контроля (по методике «Определение уровня субъективного контроля») ($p = 0,001$), направленность в профессиональной деятельности на задачу (мотивация на достижение) (по методике «Ориентировочная анкета») ($p = 0,005$), волевой контроль поведения (по методике 16 PF опросник Кеттелла, фактор Q3) ($p = 0,027$), высокая активность, общительность, оптимистичность (по методике ММИЛ, 9 шкала) ($p = 0,029$). Таким образом, анализ полученных данных позволил говорить, что нами были выявлены ПВК психолога МЧС России.

Для определения анти-ПВК и резервных ПВК был проведен корреляционный анализ (критерий Спирмена). Результаты статистической обработки представлены в табл. 4.

Проанализировав полученные значимые корреляции, были сделаны следующие выводы: 1. Показатели, имеющие положительные корреляционные связи с ПВК, компенсируют недостаточный уровень развития или заменяют их при полном отсутствии выраженности ПВК. Мы назвали их «резервными» ПВК. 2. Наличие обратной корреляционной связи показателя ПВК с другими показателями у конкретного специалиста означает выраженность у него неблагоприятного для данного вида деятельности качества. Мы

Таблица 4. Корреляционные связи между ПВК и изучаемыми показателями

(R — критерий Спирмена, p — уровень корреляционной связи) ПВК	С каким показателем коррелирует	R	p
Уровень субъективного контроля	коммуникативные склонности	0,380	0,05
	организаторские склонности	0,197	0,05
	способность адаптироваться к изменяющейся деятельности с не предсказуемым исходом	0,201	0,05
	импульсивность	-0,346	0,05
Волевой контроль поведения	морально-этические нормы	0,364	0,01
	скрытность, подозрительность; склонность к фиксации на негативных переживаниях	-0,212	0,05
Высокая активность, общительность, оптимистичность	сдержанность, рассудительность	0,377	0,01
Направленность на задачу (мотивация на достижение)	импульсивность	-0,302	0,01
	скрытность, подозрительность; склонность к фиксации на негативных переживаниях	-0,205	0,05

Table 4. Correlation links between PIQ (professionally important qualities) and the studied indicators

(R — Spearman's test, p — level of correlation) PIQ	Correlates with	R	p
Level of subjective control	communicative inclinations	0.380	0.05
	organizational tendencies	0.197	0.05
	ability to adapt to changing activities with unpredictable outcomes	0.201	0.05
	impulsiveness	-0.346	0.05
Voluntary control of behavior	moral and ethical standards	0.364	0.01
	secrecy, suspicion; tendency to fixate on negative experiences	-0.212	0.05
High activity, sociability, optimism	restraint, prudence	0.377	0.01
Orientation to the task (motivation for achievement)	impulsiveness	-0.302	0.01
	secrecy, suspicion; tendency to fixate on negative experiences	-0.205	0.05

назвали данные качества «анти-ПВК». У специалиста с выраженными анти-ПВК прогнозируется низкий уровень эффективности деятельности.

Основным результатом данной работы можно считать выявление психологических характеристик специалиста, прогнозирующих эффективность выполнения им профессиональных задач.

ППО не исчерпывается оценкой характеристик, обозначенных выше, предполагая помимо этого исследование особенностей онтогенеза, посредством проведения индивидуального структурированного автобиографического интервью для выявления наличия и степени влияния обстоятельств жизни, социальной ситуации кандидата на эффективность работы и состояние здоровья.

Профессионально-психологический отбор не исчерпывается оценкой характеристик, обозначенных выше, предполагая помимо этого изучение особенностей онтогенеза, посредством проведения индивидуального структурированного автобиографического интервью, для выявления наличия и степени влияния обстоятельств жизни, социальной ситуации кандидата на эффективность работы и состояние здоровья. Это является еще одной мерой снижения рисков негативного воздействия условий профессиональной деятельности на психическое здоровье и психологическое благополучие кандидата, и, следовательно, способствует решению задачи обеспечения профессионального долголетия.

Результатом профессионально-психологического отбора является заключение о степени профессиональной пригодности, что прогнозирует эффективность профессиональной деятельности специалиста.

Системность подхода к подготовке специалиста предполагает реализацию мероприятий не только до начала его трудовой деятельности, но и на всех этапах непосредственной ее реализации.

На ранних этапах профессионального развития наибольшее значение имеют мероприятия по адаптации специалиста к конкретным условиям деятельности. В психологической службе МЧС России разработана система таких мероприятий. В нее входят: развитая система наставничества, позволяющая дифференцировать знания, умения, навыки специалиста для решения конкретных профессиональных задач, интериоризировать элементы корпоративной культуры; наличие разработанного вводного курса подготовки к деятельности, включающего освоение организационных и нормативно-правовых правил и актов, реализованного в дистанционном формате; интеграция в профессиональное сообщество, реализуемую, в том числе, посредством автоматизированной информационной системы «Психолог» (АИС «Психолог»). АИС «Психолог» представляет собой аппаратно-программный комплекс, выполняющий четыре основные функции: коммуникативную, информационную, организационную и функцию автоматизации технологических процессов деятельности психолога; она является профессиональным инструментом специалиста психологической службы МЧС России, используемом при решении разных задач.

Таблица 5. Психологические характеристики психолога МЧС России

Профессионально важные качества (ПВК)	Качества, препятствующие успешной профессиональной деятельности (анти-ПВК)	Качества, компенсирующие отсутствие или слабую выраженность ПВК (резервные ПВК)
Когнитивные особенности		
Не предъявляется особых требований. Требуется развитие когнитивных способностей не ниже средних значений возрастной нормы		
Мотивационно-волевая сфера		
Интернальный локус контроля	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Экстернальный или не ярко выраженный интернальный локус контроля ✓ Импульсивность 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Высокие коммуникативные склонности ✓ Достаточные организаторские склонности ✓ Потребность в новизне; способность справляться с изменчивой деятельностью, характеризующейся трудно предсказуемым исходом
Высокий волевой самоконтроль поведения	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Недостаточный волевой самоконтроль поведения ✓ Склонность к фиксации на негативных переживаниях; скрытность, подозрительность 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Стремление соблюдать морально-этические нормы
Направленность в профессиональной деятельности «на задачу»	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Отсутствие направленности «на задачу» в профессиональной деятельности 	
Личностные особенности		
Энергичность, эмоциональная вовлеченность. Общительность и оптимистичность	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Склонность преувеличивать свои возможности и не доводить дела до конца. Излишняя активность 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Сдержанность, рассудительность

Table 5. Psychological characteristics of a psychologist of the Ministry of Emergency Situations of Russia

Professionally important qualities (PIQ)	Qualities that prevent successful professional activity (anti-PIQ)	Qualities that compensate for the absence or weak PIQ (reserve PIQ)
Cognitive features		
There are no special requirements. Requires the development of cognitive abilities not lower than the average values of the age norm		
Motivational-volitional sphere		
Internal locus of control	<ul style="list-style-type: none"> ✓ External or not pronounced internal locus of control ✓ Impulsivity 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ High communication skills ✓ Sufficient organizational skills ✓ The need for novelty; ability to cope with changing activities characterized by difficulty in outcomes prediction
High volitional self-control of behavior	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Insufficient volitional self-control of behavior ✓ Tendency to fixation on negative experiences; secrecy, suspicion 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Striving to comply with moral and ethical standards
Orientation in professional activity "on the task"	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lack of focus "on the task" in professional activities 	
Personality traits		
Energy, emotional involvement. Sociability and optimism	<ul style="list-style-type: none"> ✓ The tendency to exaggerate one's abilities and not to bring things to the end. Excessive activity 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Restraint, prudence

По мере накопления у специалиста опыта работы актуальными становятся мероприятия по повышению квалификации и обеспечению возможностей обмена профессиональным опытом.

Повышение уровня профессионального мастерства является правом специалиста, которое реализуется в системе МЧС России через возможности дополнительного образования в очной и дистанционной форме. Программы дополнительного образования, реализуемые для психологов, дают возможность овла-

деть конкретными методиками, применяемыми в соответствии с ведомственными регламентами, а также изучить вопросы организации и порядка проведения мероприятий по двум основным направлениям профессиональной деятельности психолога МЧС России: психологическому сопровождению деятельности личного состава и психологическому сопровождению аварийно-спасательных и других неотложных работ. Ежегодно в системе МЧС России курсы повышения квалификации проходят от 70 до 120 специалистов.

Большинство специалистов также проходят обучение и аттестуются на квалификацию «Спасатель», что важно для обеспечения безопасности при участии в ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций.

Активному обмену опытом способствуют и такие мероприятия как проведение ежегодной научно-практической конференции «Психология экстремальных ситуаций. Теория и практика», участниками которой являются представители 70–85 регионов, высших учебных заведений, ведущие специалисты в области психологии, медицины, спасательного дела; конкурс профессионального мастерства «Лучший психолог МЧС России», позволяющий предъявить, исследовать и интегрировать в деятельность службы лучшие практики профессиональной деятельности; постоянная научно-методическая работа, направленная на развитие единой методической основы деятельности специалистов-психологов МЧС России.

Реализация развернутой системы подготовки специалистов позволяет: поддерживать высокий уровень профессиональных компетенций; осуществлять мероприятия по психологическому сопровождению личного состава министерства и психологическому сопровождению аварийно-спасательных и других неотложных работ по единым стандартам, обеспечивая необходимое качество этих мероприятий и оптимальные параметры кадрового потенциала служб, характеризующегося качественными характеристиками — уровнем текучести кадров и средним стажем работы, который составляет 6,5 лет.

Выводы

- Психолог МЧС России — сложная профессия, обладающая специфическими особенностями, предопределяющих наличие ряда требований к профессиональным компетенциям и личностным качествам.

- Наиболее выраженный эффект возможен при взаимодействии учреждений высшего образования и науки, а также работодателя, что позволяет обеспечивать доступ специалистов к информации о последних научных достижениях и участие научного сообщества в решении прикладных задач. Такое взаимодействие может быть реализовано посредством формирования сопряженных между собой профессиональных и образовательных стандартов, основывающихся на

достижениях науки с одной стороны и требованиях практики с другой.

- Обеспечение высокого уровня подготовки специалиста достигается благодаря разработанной единой системы мероприятий, согласованных между собой организационно и методически, а также реализуемых во всех функциональных элементах службы. В данную систему входят:

- участие в реализации программ высшего профессионального образования в вузах, осуществляющих подготовку психологов;
- мероприятия по профессиональному психологическому отбору, учитывающие требования к личностным качествам специалиста, объективизированные в психограмме психолога МЧС России;
- проведение профессионального собеседования с каждым кандидатом на службу или работу по теоретическим и прикладным вопросам, а также по вопросам применения этического кодекса психолога при решении практических задач, реализуемых с целью выявления актуального на момент приема на работу уровня знаний, умений, навыков;
- мероприятия по адаптации специалиста на рабочем месте, посредством развитой системы наставничества, и интеграции специалиста в службу, в том числе посредством дистанционных технологий, реализованных в АИС «Психолог»;
- внедрение единой системы нормативного и методического обеспечения деятельности службы;
- реализация системы повышения квалификации и обеспечение возможностей непрерывного совершенствования профессионального мастерства, очные и дистанционные формы повышения квалификации, аттестация на квалификацию спасатель, доступ специалистов к методическим разработкам, создание видеокурсов по наиболее сложным вопросам профессиональной деятельности, конкурсы профессионального мастерства, организация конференций с участием территориальных подразделений службы и ведущих специалистов в области медицинской психологии, медицины, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и катастроф.

Система мероприятий по подготовке специалистов является неотъемлемой составной частью работы по сохранению физического и психического здоровья специалиста, обеспечению профессионального долголетия.

Литература

- Авдеева И.О. Профессиография и ее роль в развитии профессионализма // Общество: социология, психология, педагогика. 2013. № 2. С. 40–42.
- Алексеев А.А., Громова Л.А. Поймите меня правильно или книга о том, как найти свой стиль мышления, эффективно использовать интеллектуальные ресурсы и обрести взаимопонимание с людьми. СПб.: Экономическая школа, 1993.
- Алексеева И.Ю., Батаршев А.В., Майорова Е.В. Диагностика профессионально важных качеств. СПб.: Питер, 2007.
- Альманах психологических тестов. Под ред. Римской С.А., Римского Р.Р. М.: КСП, 1995.
- Баевский Р.М., Иванов Г.Г. Вариабельность сердечного ритма: теоретические аспекты и возможности клинического применения. М.: Институт медико-биологических проблем; ММА, 2000.
- Березин Ф.Б., Мирошников М.П., Соколова Е.Д. Методика многостороннего исследования личности. Структура, основа интерпретации, некоторые области применения. М.: Издательство «Березин Феликс Борисович», 2011.

- Бессонова Ю.В. Психологические особенности профессиональной мотивации деятельности в экстремальных условиях. Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход / Под ред. В.А. Бодрова. М.: Изд-во ИП РАН, 2004.
- Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. М.: Изд-во ИП РАН, 2006.
- Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М.: ПЕРСЭ, 2001.
- Большая энциклопедия психологических тестов. М.: Эксмо, 2005.
- Гуцыкова С.В. Метод экспертных оценок: теория и практика. М.: Изд-во ИП РАН, 2011.
- Игнатова Ю.П., Макарова И.И., Яковлева К.Н., Аксенова А.В. Зрительно-моторные реакции как индикатор функционального состояния центральной нервной системы // Уральский медико-биологический журнал. 2019. № 3. С. 38–47. doi: 10.34014/2227-1848-2019-3-38-51
- Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. СПб.: Питер, 2011.
- Кечил Д.И. Особенности профессиограммы труда психолога служебной деятельности: дисс. ... канд. психол. наук. Москва, 2013.
- Лаврова Н.А. Влияние личностных особенностей на успешность профессиональной деятельности в системе «человек-человек». Тезисы московской межвузовской научно-практической конференции «Психодиагностика: области применения, проблемы, перспективы развития» / Под ред. М.Ю. Карелиной. М.: Изд-во МИССО, 2003.
- Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика. СПб.: Речь, 2008.
- Машков В.Н. Дифференциальная психология человека. СПб.: Питер, 2008.
- Методическое руководство по проведению профессионального психологического отбора в системе МЧС России. М.: ГУ ЦЭПП МЧС России, 2006.
- Налчаджян А.А. Социально-психологическая адаптация личности: (формы, механизмы, стратегии). Ереван: Издательство АН Армянской ССР, 1988.
- Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных: учебное пособие. СПб.: Речь, 2008.
- Орел В.Е. Психологическое изучение влияния профессии на личность. Реферативный сборник избранных работ по грандам в области гуманитарных наук. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 1999.
- Орлов А.И. Экспертные оценки: учеб. Пособие. М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2002.
- Основы психологии: Практикум / Под ред. Л.Д. Столяренко. Изд. 7-е. Ростов-на-Дону: Феникс, 2006.
- Приказ МЧС России от 25.04.2003 № 218 «О создании психологической службы МЧС России» // [Электронный ресурс] // URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения: 03.09.2021).
- Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учеб. пособие / Под ред. Д.Я. Райгородского. Самара: БАХРАХ-М, 2001.
- Сергеева О.М. Общий психологический практикум. Тема «Эмоции и мотивация». Н. Новгород: Нижегородский гос. ун-т, 2014.
- Симонова Н.Н., Мастренко А.С., Султанова Ф.Р., Губайдулина Л.М., Барабанщикова В.В. Личностная надежность спасателей МЧС и их профессиональная успешность // Вестник Московского Университета. Серия 14 Психология. 2020. № 4. С. 221–250. doi: 10.11621/vsp.2020.04.11
- Тарасова А.А., Шойгу Ю.С. Структура профессионально важных качеств специалистов Государственной инспекции по маломерным судам МЧС России // Национальный психологический журнал. 2020. № 1 (37). С. 94–106. doi: 10.11621/npj.2020.0109
- Чермянин С.В., Корзунин В.А., Юсупов В.В. Диагностика нервно-психической неустойчивости в клинической психологии: методическое пособие. Санкт-Петербург: Речь, 2010.
- Шойгу Ю.С. Психологическая служба МЧС России: актуальное состояние и перспективы развития // Профессиональное образование. Столица. 2016. № 3. С. 29–33.
- Штерн В. Дифференциальная психология и ее методические основы. М.: Наука, 1998.
- Day, D.V., Silverman, S.B. (1989). Personality and job performance: evidence of incremental validity. *Personnel Psychology*, 42, 25–36.
- Ericsson, K.A., Krampe, R.T., Tesch-Romer, C. (1993). The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. *Psychological Review*, 100, 363–406.
- Eysenck, H.J. (1960). The structure of human personality. London: Methuen.
- Nuttin, J., Lens, W. (1985). Future time perspective and motivation: Theory and research method. Leuven Hillsdale; NJ: Leuven University Press Erlbaum.

References

- Alekseev, A.A., Gromova, L.A. (1993). Understand me correctly or a book about how to find your own style of thinking, effectively use intellectual resources and gain mutual understanding with people. St. Petersburg: Ekonomicheskaya shkola. (In Russ.).
- Alekseeva, I.Yu., Batarshv, A.V., Mayorova, E.V. (2007). Diagnostics of professionally important qualities. St. Petersburg: Piter. (In Russ.).
- Almanac of psychological tests. (1995). In Rimskaya S.A., Rimskiy R.R. (Eds.). М.: KSP. (In Russ.).
- Avdeeva, I.O. (2013). Professionography and its role in the development of professionalism. *Obshchestvo: sociologiya, psihologiya, pedagogika (Society: sociology, psychology, pedagogy)*, 2, 40–42. (In Russ.).
- Baevsky, R.M., Ivanov, G.G. (2000). Heart rate variability: theoretical aspects and possibilities of clinical application. М.: Institut medico-biologicheskikh problem; MMA. (In Russ.).

- Berezin, F.B., Miroshnikov, M.P., Sokolova, E.D. (2011). Methodology of multilateral personality research. Structure, basis of interpretation, some areas of application. M.: "Berezin Felix Borisovich". (In Russ.).
- Bessonova, Yu.V. (2004). Psychological features of professional motivation of activity in extreme conditions. In V.A. Bodrov (Eds.), *Professional suitability: a subject-activity approach* (pp. 113–137). M.: Izd-vo IP RAN. (In Russ.).
- Bodrov, V.A. (2006). Psychology of professional activity. Theoretical and applied problems. M.: Izd-vo IP RAN. (In Russ.).
- Bodrov, V.A. (2001). Psychology of professional fitness. M.: PERSE. (In Russ.).
- Chermyanin, S.V., Korzunin, V.A., Yusupov, V.V. (2010). Diagnostics of neuropsychiatric instability in clinical psychology: A textbook. St. Petersburg: Rech'. (In Russ.).
- Day, D.V., Silverman, S.B. (1989). Personality and job performance: evidence of incremental validity. *Personnel Psychology*, 42, 25–36.
- Ericsson, K.A., Krampe, R.T., Tesch-Romer, S. (1993). The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. *Psychological Review*, 100, 363–406.
- Eysenck, H.J. (1960). The structure of human personality. London: Methuen.
- Fundamentals of Psychology. (2006). In L.D. Stolyarenko (Eds.), *Practicum* (pp. 377–382). Rostov-on-Don: Feniks. (In Russ.).
- Gutsykova, S.V. (2011). Method of expert assessments: theory and practice. Moscow: Izd-vo IP RAN. (In Russ.).
- Ignatova, Yu.P., Makarova, I.I., Yakovleva, K.N., Aksenova, A.V. (2019). Visual-motor reactions as an indicator of the functional state of the central nervous system. *Uralskiy mediko-biologicheskij zhurnal (Ural medical and biological journal)*, 3, 38–47. doi: 10.34014/2227-1848-2019-3-38-51 (In Russ.).
- Ilyin, E.P. (2011). Differential psychology of professional activity. St. Petersburg: Piter. (In Russ.).
- Kechil, D.I. (2013). Osobennosti professiogrammy truda psihologa sluzhebnoj deyatelnosti: diss. ... kand. psihol. nauk. (Features of the occupational work of a psychologist of official activity: dissertation). Ph.D. (Psychology). Moscow. (In Russ.).
- Lavrova, N.A. (2003). The influence of personal characteristics on the success of professional activity in the "man-man" system. In M.Y. Karelina (Eds.), *Theses of the Moscow interuniversity scientific and practical conference "Psychodiagnostics: areas of application, problems, prospects of development"*. M.: Izd-vo MISSO. (In Russ.).
- Maklakov, A.G. (2008). Professional psychological selection of personnel. Theory and practice. St. Petersburg: Rech'. (In Russ.).
- Mashkov, V.N. (2008). Differential psychology of a person. St. Petersburg: Piter. (In Russ.).
- Methodological guide for conducting professional psychological selection in the EMERCOM of Russia. (2006). Moscow. (In Russ.).
- Nalchajyan, A.A. (1988). Socio-psychological adaptation of personality: (forms, mechanisms, strategies). Yerevan: Izdatel'stvo AN Armyanskoy SSR. (In Russ.).
- Naslesov, A.D. (2008). Mathematical methods of psychological research. Data analysis and interpretation: A textbook. St. Petersburg: Rech'. (In Russ.).
- Nuttin, J., Lens, W. (1985). Future time perspective and motivation: Theory and research method. Leuven Hillsdale; NJ: Leuven University Press Erbaum.
- Orel, V.E. (1999). Psychological study of the influence of profession on personality. Abstract collection of selected works on grants in the field of humanities (pp. 113–115). Yekaterinburg.: Izd-vo Ural. un-ta. (In Russ.).
- Orlov, A.I. (2002). Expert assessments. A textbook. M.: Izd-vo MGTU im. N.E. Bauman. (In Russ.).
- Order EMERCOM of Russia dated 25.04.2003 № 218 "On the creation of the psychological service of EMERCOM of Russia". (Retrieved from <http://www.garant.ru>) (review data: 03.09.2021). (In Russ.).
- Practical psychodiagnostics. Methods and tests: A textbook. (2001). In D.Ya. Raigorodsky (Eds.). Samara: BAHRAH-M. (In Russ.).
- Sergeeva, O.M. (2014). General psychological workshop. The topic is «Emotions and motivation». N. Novgorod: Nizhegorodskij gos. un-t. (In Russ.).
- Shoigu, Yu.S. (2016). Psychological Service of EMERCOM of Russia: current state and prospects of development. *Professionalnoe obrazovanie. Stolica (Vocational education. Capital)*, 3, 29–33. (In Russ.).
- Simonova, N.N., Maistrenko, A.S., Sultanova, F.R., Gubaidullina, L.M., Barabanshikova, V.V. (2020). Personal reliability of rescuers EMERCOM of Russia and their professional success. *Vestnik Moskovskogo Universiteta. Seriya 14. Psikhologiya (Moscow University Psychology Bulletin)*, 4, 221–250. doi: 10.11621/vsp.20.04.11 (In Russ.).
- Stern, V. (1998). Differential psychology and its methodological foundations. Moscow: Science. (In Russ.).
- Tarasova, A.A., Shoigu, Yu.S. (2020). The structure of professionally important qualities of specialists of the State Inspectorate for Small vessels of EMERCOM of Russia. *Nacionalnyy psikhologicheskij zhurnal (National Psychological Journal)*, 1 (37), 94–106. doi: 10.11621/npj.2020.0109 (In Russ.).
- The Big Encyclopedia of psychological tests. (2005). Moscow: Eksmo. (In Russ.).

Статья получена 30.08.2022;
принята 30.09.2022;
отредактирована 18.11.2022.

Received 30.08.2022;
accepted 22.09.2022;
revised 18.11.2022.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT AUTHOR



Шойгу Юлия Сергеевна — кандидат психологических наук, доцент, директор Центра экстренной психологической помощи МЧС России; заведующая кафедрой экстремальной психологии факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, 6263896@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6094-2564>

Yulia S. Shoigu — PhD in Psychology, Associate Professor, Director of the Emergency Psychological Assistance Center of EMERCOM of Russia; Head of the Department of Extreme Psychology, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, 6263896@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6094-2564>

Риски психологической безопасности личности в условиях внедрения цифровых образовательных технологий на этапе профессионального обучения

Т.Л. Худякова^{*1}, Л.Н. Гридяева², Ю.В. Клепач³, В.Р. Петросянц⁴

^{1, 2, 3, 4} Воронежский государственный педагогический университет, Воронеж, Россия

¹ kafedra-pp@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-4838-8126>

² lgridyaeva@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-0239-0861>

³ y-klepach@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-3315-3375>

⁴ vipe80@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-8615-2974>

* Автор ответственный за переписку: kafedra-pp@mail.ru

Актуальность. Проблема исследования защищенности личности на этапе профессионального обучения в структуре психологической безопасности и ситуации внедрения цифровых образовательных технологий определяется противоречием между значимостью условий, в которых осуществляется профессиональное становление, и формированием личности студентов. Отмечается также недостаточность данных о психологической безопасности в современных условиях, предусматривающих активную реализацию цифровых образовательных технологий.

Цель. Анализ рисков психологической безопасности личности в условиях внедрения цифровых образовательных технологий на этапе профессионального обучения.

Выборка. Представлены материалы эмпирического исследования, полученные на выборке студентов высших учебных заведений г. Воронежа. В исследовании приняло участие 2237 лиц женского пола (84,6%), 406 (15,4%) — мужского пола. Средний возраст обучающихся — 20,21±3,70 лет. Общий объем выборки 2643 испытуемых.

Методы. Эмпирическое исследование проводилось с помощью психодиагностических методик: «Психологическая безопасность образовательной среды школы» И.А. Баевой (модифицированный вариант для высшего образования) и анкета экспресс-диагностики рисков и угроз психологической безопасности образовательной среды в условиях внедрения цифровых образовательных технологий, разработанная научным коллективом под руководством Т.Л. Худяковой.

Результаты. Установлено, что как в условиях отсутствия активного внедрения цифровых технологий в образовательный процесс, так и при его наличии, студенты отмечают высокий уровень психологической безопасности. Рисками психологической безопасности студентов на этапе профессионального обучения в условиях внедрения цифровых образовательных технологий выступают: снижение уровня референтности среды для учащихся и удовлетворенности основными характеристиками взаимодействия, личностные риски и риски в области здоровья (физического и психологического). Психологическая безопасность личности студентов на этапе получения профессионального образования в условиях внедрения цифровых образовательных технологий характеризуется снижением всех ее параметров.

Выводы. Показана специфика проявления психологической безопасности личности студентов на этапе получения профессионального обучения в условиях внедрения цифровых образовательных технологий. Их внедрение оказывает существенное влияние на оценку студентами рисков и угроз в образовательной среде. Установлены достоверно более низкие показатели параметров психологической безопасности личности студентов в период внедрения цифровых образовательных технологий.

Практическое применение результатов. Результаты проведенного исследования могут быть использованы в практике организации психолого-педагогического сопровождения психологической безопасности студентов на этапе получения ими профессионального образования в условиях внедрения цифровых образовательных технологий.

Ключевые слова: психологическая безопасность, риски психологической безопасности личности, цифровые образовательные технологии, профессиональное обучение, студенты.

Информация о финансировании. Исследование выполнено при финансовой поддержке Минпросвещения в рамках выполнения государственного задания в сфере науки НИР № 073-03-2022-108/4 от 11.04.2022.

Для цитирования: Худякова Т.Л., Гридяева Л.Н., Клепач Ю.В., Петросянц В.Р. Риски психологической безопасности личности в условиях внедрения цифровых образовательных технологий на этапе профессионального обучения // Национальный психологический журнал. 2022. № 4 (48). С. 132–143. doi: 10.11621/npj.2022.0412

Risks for the psychological security of personality in the context of digital educational technologies introduced into vocational training

Tatiana L. Khudyakova*¹, Lyudmila N. Gridyaeva²,
Julia V. Klepach³, Violetta R. Petrosyants⁴

^{1, 2, 3, 4} Voronezh State Pedagogical University, Voronezh, Russia,

¹ kafedra-pp@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-4838-8126>

² lgridyaeva@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-0239-0861>

³ y-klepach@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-3315-3375>

⁴ vipe80@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-8615-2974>

* Corresponding author: kafedra-pp@mail.ru

Background. Studying personal security during vocational training as a part of psychological security in the context of a wide spread of digital educational technologies emerges from the contradiction in significance between the conditions of professional formation and the formation of students' personality. It is also noted that the data on psychological security in modern conditions that provide for the active implementation of digital educational technologies are insufficient.

Objective. The study aims to analyze the risks to the psychological security of the individual in the context of digital educational technologies applied in vocational training.

Sample. The materials were obtained on a sample of students of higher educational settings in Voronezh. The study involved 2237 females (84.6%), 406 (15.4%) males. The average age of students was 20.21±3.70 years. The total sample size was 2643 subjects.

Methods. The empirical study was carried out with psychodiagnostic methods. Those included the "Psychological safety of the educational environment in school" by I.A. Bayeva (a modified version for higher education) and a questionnaire for express diagnostics of risks and threats to the psychological safety in educational environment while introducing digital educational technologies as developed by a research team led by T.L. Khudyakova.

Results. It is established that students note a high level of psychological security both in the absence of active introduction of digital technologies into the educational process, and in its presence. The risks to psychological safety of students at the stage of vocational training in the context of digital education introduction include a decrease in the level of reference of the environment for students and satisfaction with the main characteristics of interaction, personal risks and health risks (physical and psychological). Psychological security of students' personality in professional education is characterized by a decrease in all its parameters when digital educational technologies are being introduced.

Conclusion. The key features of the psychological security of students' personality during vocational training in the conditions digital educational technologies are shown. Implementation of these technologies has a significant impact on students' assessment of risks and threats in the educational environment. Significantly lower indicators of psychological security in students' personality have been established during the introduction of digital educational technologies.

Practical application of the results. The results of the study can be used in practice of organizing psychological and pedagogical support to maintain psychological safety of students obtaining professional education in the context of the spread of digital educational technologies.

Keywords: psychological safety, psychological safety risks to a person, digital educational technologies, vocational training, students.

Funding. The study was carried out according to the state order of the Ministry of Education for the implementation of applied research No. 073-03-2021-045 / 3 dated July 21, 2021.

For citation: Khudyakova, T.L., Gridyaeva, L.N., Klepach, L.V., Petrosyants, V.R. (2022). Risks for the psychological security of personality in the context of digital educational technologies introduced into vocational training. *Natsional'nyy psikhologicheskiy zhurnal (National psychological journal)*, 4 (48), 132–143. doi: 10.11621/npj.2022.0412

Введение

Проблема исследования защищенности личности на этапе профессионального обучения в структуре психологической безопасности в условиях внедрения цифровых образовательных технологий определяется противоречием между значимостью условий, в которых осуществляется профессиональное становление и формирование личности студентов, и недостаточностью данных о психологической безопасности в современных условиях. В настоящее время проведено достаточное количество исследований по изучению психологической безопасности образовательной среды, однако не изучено состояние психологической безопасности включенных в нее участников в условиях внедрения цифровых образовательных технологий. Проведенные исследования посвящены представлениям о психологической безопасности в образовательной среде (Баева, Волкова, Лактионова, 2011).

Базовым теоретическим конструктом нашего исследования выступает понятие психологической безопасности образовательной среды, которое И.А. Баева определяет как состояние среды, свободное от проявлений психологического насилия во взаимодействии людей, способствующее удовлетворению основных потребностей в личностно-доверительном общении и создающее референтную значимость среды и, как следствие, обеспечивающее психологическую защищенность ее участников (Баева, 2011; Баева, Кондакова, 2021). Рассматриваемая категория применяется нами при оценке рисков и угроз психологической безопасности образовательной среды и личности в условиях внедрения цифровых образовательных технологий. Мы придерживаемся мнения В.И. Панова, Э.В. Патракова (Панов, Патраков, 2020) о том, что наиболее полной концепцией, среди исследований цифровой среды, является концепция рисков Г.У. Солдатовой (Солдатовая, Рассказова, Нестик, 2017). В концепции выделяются контентные, коммуникационные, технические, потребительские виды рисков, а также определяются проблемы, связанные с проявлениями интернет-зависимого поведения.

Достаточно много исследований, посвященных теоретическому анализу психологической безопасности с различных научных позиций (Харламенкова, 2019; Бухаров, 2020; Шалюгина, 2020; Тылец, Краснянская, 2022; Заочинский, 2022 и др.). Современные исследования затрагивают вопросы сознательной саморегуляции и самоорганизации жизни в условиях освоения цифровых образовательных технологий во время пандемии COVID-19 (Zinchenko, Morosanova, Kondratyuk, Fomina, 2020; Зябрева, 2021). Изучается взаимосвязь познавательных процессов и черт личности в виртуальной реальности образовательно-обучающей среды (Selivanov, Selivanova, Babieva, 2020). Особое место занимают исследования, посвященные психологическому благополучию в условиях различных образовательных сред, особенно в процессе профессионального становления (Beloborodova, Leontiev, 2019; Коропец, 2020; Киндарова, 2020; Дол-

ганина, Ширванян, 2020; Наймушина, Сыченко 2020; Власова, Калинкина, Сушкова, 2021; Бусалаева, 2021; Ничипоренко, 2021; и др.). В последнее время все большую актуальность приобретают исследования, посвященные цифровизации образовательного процесса (Исмаилова, 2020; Петросянц, Худякова, Гридяева, Клепач, 2021). В исследованиях Н.В. Горловой, А.А. Бочавер, К.Д. Хломова (Горлова, Бочавер, Хломов, 2021) представлен обзор современных исследований предикторов буллинга, кибербуллинга и виктимизации. О.А. Карабанова, С.В. Молчанов (Карабанова, Молчанов, 2018) рассматривают риски негативного воздействия информационной продукции на психическое развитие обучающихся.

На основании вышесказанного можно предположить, что имеются различия в оценках психологической безопасности личности студентов до и во время внедрения цифровых образовательных технологий. Их сравнительный анализ позволит определить направления работы по обеспечению психологических аспектов безопасности личности студентов, находящихся на этапе профессионального обучения в условиях внедрения цифровых образовательных технологий.

Цель и гипотеза исследования

Цель: провести исследование и анализ рисков психологической безопасности личности в условиях внедрения цифровых образовательных технологий на этапе профессионального обучения.

Гипотеза исследования: внедрение цифровых образовательных технологий в процесс профессионального обучения студентов в вузе будет повышать риски психологической безопасности личности в образовательном пространстве.

Задачи исследования:

1) определить области риска психологической безопасности студентов в условиях внедрения цифровых образовательных технологий на этапе профессионального обучения;

2) сопоставить уровень психологической безопасности студентов на этапе профессионального обучения до внедрения цифровых образовательных технологий и в процессе их реализации.

Методы

Для сбора эмпирического материала применялись психодиагностические инструменты. Был использован опросник «Психологическая безопасность образовательной среды» И.А. Баевой (Баева, Тарасова, 2021), позволяющий оценить психологическую безопасность личности студентов по следующим критериям:

1. Отношение студентов к образовательной среде (референтность).

2. Удовлетворенность студентов основными характеристиками образовательной среды.

3. Уровень защищенности студентов от рисков и угроз в образовательной среде.

Также была применена разработанная научным коллективом (Т.Л. Худякова, Л.Н. Гридяева, Ю.В. Клепач, В.Р. Петросянц) анкета экспресс-диагностики рисков и угроз психологической безопасности образовательной среды в субъективной репрезентации студентов. Теоретическую и методическую основу разработанной анкеты составили работы И.А. Баевой, Г.У. Солдатовой, Е.И. Рассказовой, Е.Ю. Зотовой и др.

Анкета экспресс-диагностики рисков и угроз психологической безопасности личности в образовательной среде состоит из трех блоков с учетом условий внедрения цифровых образовательных технологий, аналогичных опроснику И.А. Баевой. Перечень рисков, отраженных в рассматриваемой анкете, был разработан с опорой на концепцию Г.У. Солдатовой и включал следующие риски: контентно-технические, коммуникационные, личностные и риски в области здоровья. Полный перечень рисков и их показателей, представленных в анкете, опубликован в коллективной монографии (Худякова, Гридяева, Клепач, Петросянц, 2022).

Исследование реализовывалось по двум направлениям:

1. С помощью методики И.А. Баевой устанавливалась психологическая безопасность студентов на этапе получения профессионального образования до внедрения цифровых образовательных технологий. Студентам предлагалось ретроспективно оценить рассматриваемый феномен.

2. С помощью авторской методики (разработана авторами статьи) была проведена оценка психологической безопасности студентов, находящихся на этапе профессионального обучения, в период внедрения цифровых образовательных технологий в процесс их обучения.

Статистический анализ различий в оценке студентами психологической безопасности образовательной среды до и во время внедрения в их образовательный процесс цифровых образовательных технологий производился с помощью непараметрического критерия Манна — Уитни и критерия углового преобразования Фишера. Расчеты были произведены с помощью статистического пакета программы IBM SPSS Statistics v.22.

Выборка

Для оценки психологической безопасности личности студентов высших учебных заведений г. Воронежа было проведено обследование 2643 обучающихся. В исследовании приняло участие 2237 лиц женского пола (84,6%), 406 (15,4%) — мужского пола. Средний возраст обучающихся — 20,21±3,70 лет. В исследовании приняли участие студенты разных форм подготовки. Общее количество студентов очной формы обучения составило 2281 (86,3%), а заочной — 362 (13,7%). Из них: студентов-бакалавров 1 курса обуче-

ния 1070 (40,5%), 2 курса — 528 (20%), 3 курса — 463 (17,5%), 4 курса — 273 (10,3%), 5 курса — 226 (8,6%); студентов-магистрантов — 83 (3,14%). Исследование проводилось в период реализации в образовательных учреждениях дистанционного обучения.

Результаты

Собранные данные исследования и их анализ позволили установить особенности психологической безопасности студентов, находящихся на этапе получения профессионального образования, в условиях внедрения цифровых образовательных технологий.

С помощью методики «Психологическая безопасность образовательной среды» И.А. Баевой (Баева, 2011) установлено, что образовательная среда вуза обладает референтной значимостью для подавляю-

Таблица 1. Результаты изучения удовлетворенности студентов основными характеристиками образовательной среды, в баллах

Значимые характеристики образовательной среды	Среднее значение	Среднеквадратическое отклонение
Взаимоотношения с преподавателями	3,80	0,96
Взаимоотношения с одногруппниками	3,96	0,99
Взаимоотношения с родителями	4,13	0,96
Возможность высказать свою точку зрения	3,76	1,00
Уважительное отношение к себе	3,97	0,94
Сохранение личного достоинства	4,02	0,93
Возможность обратиться за помощью	3,87	0,99
Возможность проявлять инициативу, активность	3,86	1,00
Учет личных проблем и затруднений	3,72	1,07
Общий уровень удовлетворенности	3,90	0,83

Table 1. The results of the study of students' satisfaction with the main characteristics of the educational environment, scores

Significant characteristics of educational environment	Average value	Standard deviation
Relationships with teachers	3.80	0.96
Relationships with groupmates	3.96	0.99
Relationship with parents	4.13	0.96
An opportunity to express your point of view	3.76	1.00
Self-respect	3.97	0.94
Preservation of personal dignity	4.02	0.93
Opportunity to ask for help	3.87	0.99
Opportunity to take initiative and be proactive	3.86	1.00
Accounting for personal problems and difficulties	3.72	1.07
Overall satisfaction level	3.90	0.83

Таблица 2. Результаты изучения уровня защищенности студентов от проявлений психологического насилия во взаимодействии субъектов образовательного процесса, в баллах

Защищенность	Среднее	Среднеквадратическое отклонение
От унижения/оскорбления одногруппниками	4,10	1,12
От унижения/оскорбления преподавателями	3,89	1,17
От унижения/оскорбления администрации	3,92	1,16
От принуждения делать что-либо против Вашего желания одногруппниками	4,10	1,09
От принуждения делать что-либо против Вашего желания со стороны преподавателей	3,74	1,16
От принуждения делать что-либо против Вашего желания со стороны администрации	3,75	1,17
От игнорирования одногруппниками	3,93	1,14
От игнорирования преподавателями	3,84	1,11
От игнорирования администрацией	3,83	1,13
От недоброжелательного отношения со стороны одногруппников	4,00	1,12
От недоброжелательного отношения со стороны преподавателей	3,84	1,13
От недоброжелательного отношения со стороны администрации	3,88	1,12
Общий уровень защищенности	3,91	0,96

Table 2. The level of protection from manifestations of psychological violence in interaction with participants of educational process, scores

Security	Average	Standard deviation
From humiliation/insult by groupmates	4.10	1.12
From humiliation/insult by teachers	3.89	1.17
From humiliation/insult by administration	3.92	1.16
From being forced to do anything against your will by groupmates	4.10	1.09
From being forced to do something against your will by teachers	3.74	1.16
From being forced to do anything against your will by the administration	3.75	1.17
From being ignored by groupmates	3.93	1.14
From being ignored by teachers	3.84	1.11
From being ignored by the administration	3.83	1.13
From the unfriendly attitude of groupmates	4.00	1.12
From the unfriendly attitude of teachers	3.84	1.13
From the unfriendly attitude of the administration	3.88	1.12
Overall security level	3.91	0.96

щего большинства студентов ($n = 2235$, 84,6%). Нейтральное отношение студентов к образовательной среде вуза характерно для 11,3% студентов ($n = 298$). Нерепрезентативна образовательная среда вуза для 3,7% студентов ($n = 97$).

Оценка удовлетворенности студентами значимыми характеристиками образовательной среды в условиях внедрения цифровых образовательных технологий представлена в табл. 1.

Уровень удовлетворенности студентов значимыми характеристиками образовательной среды, в основном, находится в диапазоне высоких показателей. Для основной части выборки свойственны уровни удовлетворенности выше среднего ($n = 1176$, 44,5%) и высокий ($n = 986$, 37,3%).

Третьим критерием психологической безопасности личности студентов в образовательной среде вуза на этапе получения профессионального образования является защищенность от рисков и угроз в системе отношений субъектов образовательного процесса (табл. 2). Оценка параметра защищенности студентов от психологического насилия в образовательной среде проводилась не только по базовым параметрам защищенности, представленным в методике И.А. Баевой, но и по укрупненным параметрам: уровню защищенности в отношениях со значимыми субъектами образовательного процесса (студентами, преподавателями и представителями администрации вуза); уровню защищенности от психологического насилия (унижения, принуждения делать что-либо против воли, игнорирования, недоброжелательного отношения).

Защищенность студентов от структурных компонентов психологического насилия различна.

Анализ процентного соотношения уровня защищенности студентов в отношениях с разными категориями участников образовательной среды показал, что защищенность студентов в отношениях с другими студентами выше, чем в отношениях с преподавателями ($U = 2995443,5$ $p < 0,001$) и представителями администрации вуза ($U = 3042417,5$ $p < 0,001$), несмотря на то, что все указанные категории защищенности проявлены на высоком уровне. Защищенность студентов от структурных компонентов психологического насилия неоднородна (см. рисунок).

Оценка интегрального уровня защищенности студентов от рисков и угроз их психологической безопасности позволила установить фокусированность большей части выборки в области высокого ($n = 1117$, 42,3%) и выше среднего ($n = 968$, 36,6%) уровней защищенности.

Изучение отношения студентов к внедрению цифровых образовательных технологий в их учебный процесс с точки зрения их психологической безопасности показало существенную вариативность. Треть студентов ($n = 783$, 29,6%) положительно относится к внедрению цифровых образовательных технологий в процесс их обучения.

В меньшем объеме ($n = 728$, 27,5%) представлено положительное отношение к внедрению цифровых образовательных технологий в учебный процесс.

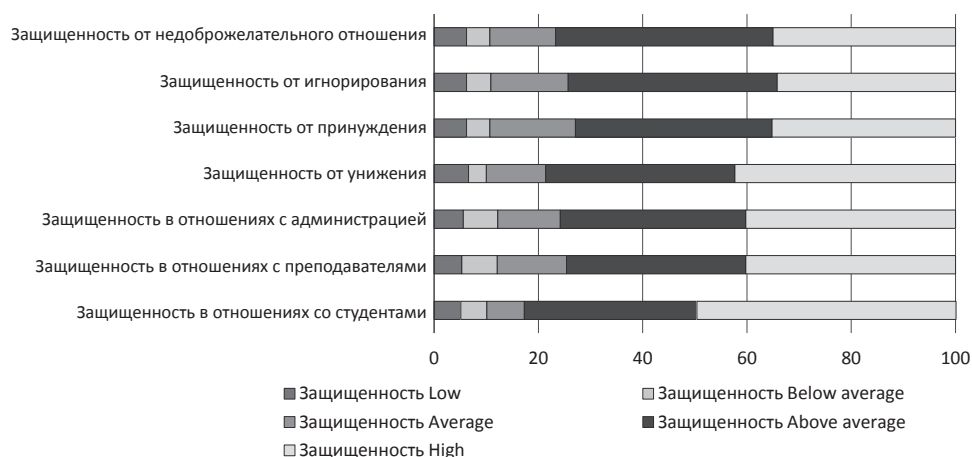


Рисунок. Результаты диагностики защищенности студентов от рисков и угроз в системе отношений с субъектами образовательных отношений, %

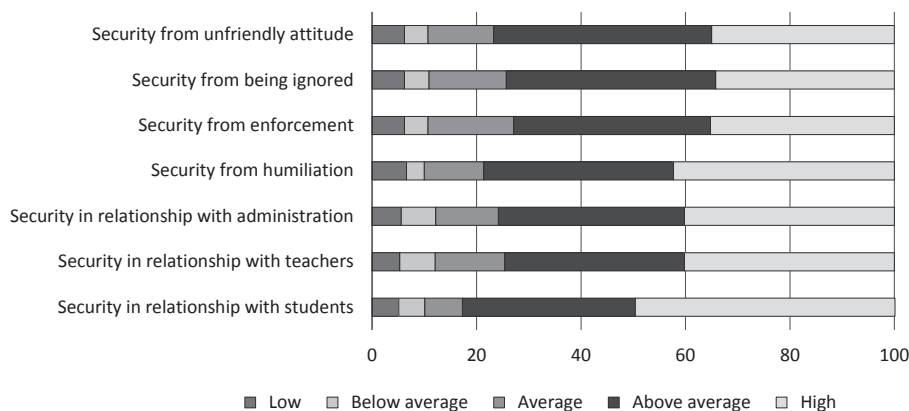


Figure. The results of diagnosing the protection of students from risks and threats in the system of relations with participants of educational process, %

Таблица 3. Результаты изучения удовлетворенности студентов основными характеристиками образовательной среды в условиях внедрения цифровых образовательных технологий, в баллах

Значимые характеристики образовательной среды	Среднее	Среднеквадратическое отклонение
Взаимоотношения с преподавателями	3,80	0,96
Взаимоотношения с одногруппниками	3,96	0,99
Взаимоотношения с родителями	4,13	0,96
Возможность высказать свою точку зрения	3,76	1,00
Уважительное отношение к себе	3,97	0,94
Сохранение личного достоинства	4,02	0,93
Возможность обратиться за помощью	3,87	0,99
Возможность проявлять инициативу, активность	3,86	1,00
Учет личных проблем и затруднений	3,72	1,07
Общий уровень удовлетворенности	3,90	0,83

Table 3. The results of the study of students' satisfaction with the main characteristics of the educational environment in the context of digital educational technologies introduction, scores

Significant characteristics of the educational environment	Average	Standard deviation
Relationships with teachers	3.80	0.96
Relationships with groupmates	3.96	0.99
Relationships with parents	4.13	0.96
Opportunity to express your point of view	3.76	1.00
Self-respect	3.97	0.94
Preservation of personal dignity	4.02	0.93
Opportunity to ask for help	3.87	0.99
Opportunity to take initiative and be proactive	3.86	1.00
Accounting for personal problems and difficulties	3.72	1.07
Overall satisfaction	3.90	0.83

Соразмерно крайне положительному отношению к внедрению цифровых образовательных технологий представлено нейтральное отношение студентов к нововведениям ($n = 730, 27,6\%$). Реже студенты отрицательно относятся к внедрению в процесс их обучения цифровых образовательных технологий ($n = 288, 10,9\%$). В единичных случаях ($n = 114, 4,3\%$) студенты демонстрируют негативное отношение к необходимости учиться в условиях внедрения цифровых образовательных технологий.

Удовлетворенность студентов основными характеристиками образовательной среды в условиях внедрения цифровых образовательных технологий находится на высоком уровне (табл. 3).

Оценка процентного соотношения уровней удовлетворенности студентов значимыми характеристиками образовательной среды в условиях внедрения цифровых образовательных технологий показала, что уровень удовлетворенности выше среднего свойственен $39,5\%$ студентов ($n = 1043$) и высокий уровень — $35,3\%$ ($n = 934$). Для $19,4\%$ ($n = 513$) учащихся характерна нейтральная оценка удовлетворенности основными характеристиками образовательной среды в условиях внедрения цифровых образовательных технологий. Не удовлетворены характеристиками образовательной среды в условиях внедрения цифровых образовательных технологий $5,8\%$ ($n = 153$) студентов.

Заключительным параметром психологической безопасности образовательной среды для студентов, оцененным нами в исследовании, стала защищенность

Таблица 4. Результаты изучения уровня защищенности студентов от различных областей риска в условиях внедрения цифровых образовательных технологий, %

Уровень защищенности	Контентно-технические риски	Коммуникативные риски	Личностные риски	Риски в области здоровья
Низкий	8,3	5,8	9,0	13,6
Ниже среднего	8,5	7,0	10,8	15,8
Средний	23,3	21,5	19,5	17,4
Выше среднего	26,7	28,6	25,1	22,6
Высокий	33,2	37,1	35,6	30,6

Table 4. The results of studying the level of students' security from various areas of risk in the context of the introduction of digital educational technologies, %

Security level	Content-technical risks	Communicational risks	Personal risks	Health risks
Low	8.3	5.8	9.0	13.6
Below average	8.5	7.0	10.8	15.8
Average	23.3	21.5	19.5	17.4
Above average	26.7	28.6	25.1	22.6
High	33.2	37.1	35.6	30.6

Таблица 5. Сравнительный анализ компонентов психологической безопасности студентов

Измеренные параметры	До внедрения ЦОТ	В условиях внедрения ЦОТ	Уровень статистической значимости (p)
	Средний ранг	Средний ранг	
<i>Параметры удовлетворенности средой</i>			
Взаимоотношения с преподавателями	2736,60	2550,40	0,000
Взаимоотношения с одногруппниками	2827,83	2459,17	0,000
Возможность высказать свою точку зрения	2664,35	2622,65	0,298
Уважительное отношение к себе	2671,82	2615,18	0,153
Сохранение личного достоинства	2708,83	2578,17	0,001
Возможность обратиться за помощью	2720,25	2566,75	0,000
Возможность проявлять инициативу, активность	2840,00	2447,00	0,000
Учет личных проблем и затруднений	2620,19	2666,81	0,247
Интегральная удовлетворенность значимыми характеристиками образовательной среды	2712,01	2574,99	0,001
<i>Параметры защищенности от рисков и угроз психологической безопасности</i>			
Уровень защищенности от рисков и угроз	2815,15	2426,73	0,000

Table 5. Comparative analysis of parameters of students' psychological safety

Measured parameters	Before implementation of DET	In case of implementation of DET	Level of statistical significance (p)
	Average rank	Average rank	
<i>Environment Satisfaction Parameters</i>			
Relationships with teachers	2736.60	2550.40	0.000
Relationships with groupmates	2827.83	2459.17	0.000
Opportunity to express your point of view	2664.35	2622.65	0.298
Self-respect	2671.82	2615.18	0.153
Preservation of personal dignity	2708.83	2578.17	0.001
Opportunity to ask for help	2720.25	2566.75	0.000
Opportunity to take initiative and be proactive	2840.00	2447.00	0.000
Accounting for personal problems and difficulties	2620.19	2666.81	0.247
Integral satisfaction with significant characteristics of the educational environment	2712.01	2574.99	0.001
<i>Parameters of protection from risks and threats to psychological security</i>			
Level of protection against risks and threats	2815.15	2426.73	0.000

от рисков и угроз в образовательной среде в условиях внедрения цифровых образовательных технологий на этапе получения ими профессионального образования (табл. 4). Полученные данные говорят о том, что по всем областям риска с наибольшей частотой студенты отмечают высокий уровень защищенности.

Оценка интегральной защищенности студентов показала преобладание высокого ($n = 885, 33,5\%$) и выше среднего ($n = 751, 28,4\%$) уровней защищенности от рисков и угроз в образовательной среде в условиях внедрения цифровых образовательных технологий.

С целью установления различий в степени выраженности компонентов психологической безопасности студентов, находящихся на этапе профессионального обучения, в условиях внедрения цифровых образовательных технологий, был проведен статистический анализ.

Применение критерия углового преобразования Фишера позволило установить значимые различия в оценке референтности среды вуза для студентов на этапе до и в процессе внедрения цифровых образовательных технологий. Отмечается достоверное снижение положительного отношения студентов к образовательной среде в условиях внедрения цифровых образовательных технологий в процесс получения ими профессионального образования ($\varphi = 22,514, p \leq 0,01$).

Результаты сравнительного анализа уровня удовлетворенности и защищенности от рисков и угроз представлены в табл. 5.

Студенты в целом выше оценивают свою удовлетворенность основными характеристиками образовательной среды до внедрения в учебный процесс цифровых образовательных технологий.

Обсуждение

Полученные результаты демонстрируют изменения в психологической безопасности студентов на этапе получения профессионального образования в условиях внедрения цифровых образовательных технологий.

Доминирующее число студентов отмечает референтную значимость для них образовательной среды, что говорит о позитивном отношении к образовательной среде, о предоставляемых средой возможностях для саморазвития в процессе обучения. Референтность образовательной среды оценивается студентами относительно высоко как до внедрения цифровых образовательных технологий в их процесс обучения, так и во время активной реализации цифровых образовательных технологий. Крайне незначительная часть выборки отмечает снижение референтности образовательной среды, включенными участниками которой они являются, независимо от наличия/отсутствия цифровых технологий в процессе их обучения. Наличие нейтрального отношения к образовательной среде в выборке студентов свидетельствует о том, что ее референтная значимость для них носит неоднозначный характер. Согласно представлениям

И.А. Баевой, нейтральное отношение к среде носит противоречивый характер и может переходить в любое из двух полярных состояний: позитивное или негативное. Негативное отношение к образовательной среде свидетельствует о непризнании студентами образовательной среды, стремлении ее покинуть или отрицании ее ценностей и норм.

Удовлетворенность студентов основными характеристиками образовательной среды находится на высоком уровне. Это проявляется в сохранении ими личного достоинства, уважительном отношении к ним других субъектов образовательного процесса, возможности проявлять инициативу, обратиться за помощью в случае необходимости и высказать свою точку зрения, хороших взаимоотношениях как со студентами, так и с преподавателями. Таким образом, можно говорить об удовлетворенности студентов аспектами их социального взаимодействия как в традиционной, так и в цифровой образовательной среде.

Уровень защищенности студентов при взаимоотношениях с сокурсниками выше, чем при общении с преподавателями и администрацией вуза. Интегральный уровень защищенности студентов от психологического насилия во взаимодействии с субъектами образовательного процесса высокий. Отмечается неоднородность в степени защищенности студентов при рассмотрении ее структурных компонентов. Студенты отмечают более высокую защищенности от унижения и недоброжелательного отношения, чем от игнорирования и принуждения. Они чувствуют себя более защищенно от унижения/оскорбления, принуждения, социальной изоляции и недоброжелательного отношения в ситуации взаимодействия с одноклассниками, чем с преподавателями и администрацией вуза.

Высокий уровень защищенности доминирует в отношении такого её структурного компонента, как унижения/оскорбления, а уровень защищенности выше среднего — в области принуждения делать что-либо против желания студентов, игнорирования и недоброжелательного отношения.

Результаты оценки процентного соотношения уровней удовлетворенности студентов значимыми характеристиками образовательной среды в условиях внедрения цифровых образовательных технологий позволили установить доминирование в выборке высоких значений. Это свидетельствует об удовлетворенности учащихся аспектами их социального взаимодействия в цифровой образовательной среде.

Исследование рисков и угроз в образовательной среде для студентов в условиях внедрения цифровых образовательных технологий на этапе получения ими профессионального образования позволило установить следующее:

- в области контентно-технических рисков наибольшую незащищенность студенты отмечают в нарушении приватности, потери хранящейся на компьютере информации, повреждении программного обеспечения компьютера, внедрения вредоносного программного обеспечения, нарушения конфиденциальности личной информации, неконтролируемого

внедрения в образовательный процесс рискованных информационных материалов;

- в области коммуникативных рисков студенты чаще отмечают свою полную защищенность от проявлений кибербуллинга и кибертроллинга, потенциального роста конфликтности в отношениях с одноклассниками, появления чувства отчужденности в учебной группе, а также потенциального роста конфликтности в отношениях с представителями администрации образовательного учреждения;

- в области личностных рисков зону наибольшей защищенности студентов составляют защищенность от проявлений зависимости от сети Интернет и снижения академической успеваемости;

- наибольшую незащищенность студенты отмечают в области сохранения физического и психического здоровья. В зоне риска также оказываются личностные риски в части снижения учебной мотивации и умственного потенциала, ухудшения процесса усвоения знаний, приобретения умений и навыков.

При оценке удовлетворенности студентов значимыми параметрами образовательной среды установлены гораздо более высокие ее показатели до внедрения цифровых образовательных технологий в сравнении с периодом их применения в отношении таких характеристик, как взаимоотношения с преподавателями и одноклассниками, сохранение личного достоинства, возможности обратиться за помощью и проявлять инициативу. В условиях внедрения цифровых образовательных технологий остались неизменными удовлетворенность студентов возможностью высказать свою точку зрения, уважительным отношением к себе с учетом их личных проблем и затруднений. Уровень защищенности обучающихся вуза от рисков и угроз и интегральная удовлетворенность студентов значимыми характеристиками образовательной среды достоверно выше до внедрения цифровых образовательных технологий, чем после.

Представляет научный интерес сопоставление полученных нами в исследовании результатов с данными других исследователей по смежным проблемам.

Литература

- Баева И.А., Волкова Е.Н., Лактионова Е.Б. Психологическая безопасность образовательной среды: развитие личности / Под ред. И.А. Баевой. М.; СПб.: Нестор-История, 2011.
- Баева И.А., Кондакова И.В. Технологии сопровождения психологической безопасности в образовательной среде. Горизонты образования. Материалы II Международной научно-практической конференции. Омск, 2021.
- Баева И.А., Тарасов С.В. Психологические технологии формирования и оценки безопасной образовательной среды: учебно-методическое пособие. Гатчина: Изд-во ГИЭФПТ, 2021.
- Бусалаева М.Ю. Психологическая безопасность образовательной среды: условия, механизмы, риски и угрозы. Челябинск: Издательский центр «Титул», 2021.
- Бухаров Д.С. Теоретический анализ подходов понятия «психологической безопасности», как фактора психологической безопасности личности в современной психологической литературе / Под ред. Д.А. Погонишева. Нижневартовск, 2020.
- Власова Г.И., Калинин Л.В., Сушкова Е.Ю. Психологическая безопасность субъекта образовательной среды // Человеческий фактор: Социальный психолог. 2021. № 2 (42). С. 152–164.
- Горлова Н.В., Бочавер А.А., Хломов К.Д. Предикторы буллинга, кибербуллинга и виктимизации: обзор современных исследований // Национальный психологический журнал. 2021. № 4 (44). С. 3–14. doi: 10.11621/npj.2021.0401
- Долганина В.В., Ширванян А.Э. Особенности психологической безопасности образовательной среды вуза // Человек. Социум. Общество. 2020. № 2. С. 68–70.
- Заочинский М.С. Психологическая безопасность в современном обществе // Инновации. Наука. Образование. 2022. № 50. С. 2917–2922.

Вслед за Е.О. Черновой (Чернова, 2016) отметим, что недостаточна как теоретическая, так и эмпирическая база для осуществления процесса сопоставления нашего исследования с исследованиями других ученых по смежной проблеме. В то же время, согласно данным исследования Р.В. Кишикова (Кишиков, 2021), в условиях цифрового обучения негативные воздействия обусловлены элементами цифросферы (ПК, гаджеты, интернет, приложения, обучающие и образовательные программы и т.п.), личности и действиями групп, что согласуется с результатами нашего исследования.

Выводы

Таким образом, в исследовании была определена специфика проявления психологической безопасности личности студентов на этапе получения профессионального обучения в условиях внедрения цифровых образовательных технологий. Их внедрение на этапе получения студентами профессионального образования оказывает существенное влияние на уровень психологической безопасности студентов по таким критериям, как референтность образовательной среды, их удовлетворенность основными характеристиками взаимодействия и защищенность от рисков и угроз в системе взаимодействия.

Проведенное исследование имеет ряд ограничений, связанных с тем, что его выводы основаны на результатах изучения выборки студентов Воронежской области, а используемая авторская анкета экспресс-диагностики рисков и угроз психологической безопасности образовательной среды в условиях внедрения цифровых образовательных технологий может быть применена только в условиях дистанционного обучения. В качестве ограничения исследования может рассматриваться и ретроспективный характер субъективной оценки студентами психологической безопасности образовательной среды. В целях верификации исследования планируется расширение качественного состава выборки.

- Зябрева В.С. Цифровая грамотность как фактор психологической безопасности // Вестник Прикамского социального института. 2021. № 2 (89). С. 100–105.
- Исмаилова Н.П. Цифровизация образовательного процесса и обеспечение информационно-психологической безопасности // Мир науки, культуры, образования. 2020. № 1 (80). С. 61–62.
- Карабанова О.А., Молчанов С.В. Риски негативного воздействия информационной продукции на психическое развитие и поведение детей и подростков // Национальный психологический журнал. 2018. № 3 (31). С. 37–46.
- Киндарова З.Б. Психологическая безопасность образовательной среды // Известия Чеченского государственного университета. 2020. № 1 (17). С. 103–108.
- Кишиков Р.В. Критерии психологической безопасности обучающихся при использовании цифровых продуктов. Цифровая гуманитаристика в технологии и образовании (DHTE 2021): Сб. статей второй Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. 11–12 ноября 2021 г. / Под ред. В.В. Рубцова, М.Г. Сороковой, Н.П. Радчиковой. М.: МГППУ, 2021.
- Коропец О.А. Представления студентов о психологической безопасности профессиональной деятельности // Мир науки. Педагогика и психология. 2020. Т. 8, № 6. [Электронный ресурс] // URL: <https://mir-nauki.com/PDF/19PSMN620.pdf>
- Наймушина Е.А., Сыченко Ю.А. Психологическая безопасность образовательной среды в оценке первокурсников. 30 лет Конвенции о правах ребенка: современные вызовы и пути решения проблем в сфере защиты прав детей, сборник материалов Международной научно-практической конференции. Екатеринбург, 2020.
- Ничипоренко Н.П., Хусаинова С.В. Проблема психологической безопасности обучающихся в образовательном пространстве высшей школы // Казанский педагогический журнал. 2021. № 6 (149). С. 237–243.
- Обеспечение психологической безопасности в образовательном учреждении: практическое руководство / Под ред. И.А. Баевой. СПб.: Речь, 2006.
- Панов В.И., Патраков Э.В. Цифровизация информационной среды: риски, представления, взаимодействия: монография М.: Психологический институт РАО; Курск: Университетская книга, 2020.
- Петросянц В.Р., Худякова Т.Л., Гридяева Л.Н., Клепач Ю.В. Защищенность в структуре психологической безопасности студентов в условиях внедрения цифровых образовательных технологий // Человек и образование. 2021. № 4 (69). С. 71–80.
- Психологическая безопасность образовательной среды и личности участников образовательных отношений в условиях внедрения цифровых образовательных технологий: коллективная монография / Под ред. Т.Л. Худякова и др. Воронеж: Воронежский государственный педагогический университет, 2022.
- Солдатова Г.У., Рассказова Е.И., Нестик Т.А. Цифровое поколение России: компетентность и безопасность. М.: Смысл, 2017.
- Тылец В.Г., Краснянская Т.М. Психологические подходы к пониманию концепции личной безопасности // Знание. Понимание. Умение. 2022. № 2. С. 263–270.
- Харламенкова Н.Е. Понятие психологической безопасности и его обоснование с разных позиций // Психологический журнал. 2019. Т. 40, № 1. С. 28–37.
- Чернова Е.О. Методы оценки психологической безопасности образовательной среды. Сборник докладов всероссийской научно-практической конференции / Под ред. Ф.Ш. Мухаметзяновой. Казань: Данис, 2016.
- Шалюгина Е.С. Психологическая безопасность и психологической давлении в образовательной среде. Агрессия и жестокость в молодежной среде: причины, тенденции и профилактика. Материалы межвузовской научно-практической конференции. 2020.
- Beloborodova, P.M., Leontiev, D.A. (2019). Russian students' secular conceptions of life calling: a qualitative analysis. *Psychology in Russia: State of the Art*, 12 (2), 3–18.
- Selivanov, V.V., Selivanova, L.N., Babieva, N.S. (2020). Cognitive processes and personality traits in virtual reality educational and training. *Psychology in Russia: State of the Art*, 13 (2), 16–28.
- Zinchenko, Yu.P., Morosanova, V.I., Kondratyuk, N.G., Fomina, T.G. (2020). Conscious self-regulation and self-organization of life during the COVID-19 pandemic. *Psychology in Russia: State of the Art*, 13 (4), 168–182.

References

- Baeva, I.A., Volkova, E.N., Laktionova, E.B. (2011). Psychological safety of the educational environment: personal development. In I.A. Baeva (Eds.). М.; SPb.: Nestor-Istoriya. (In Russ.).
- Baeva, I.A., Kondakova, I.V. (2021). Technologies of psychological security support in the educational environment. Horizons of education. Materials of the II International Scientific and Practical Conference (pp. 47–49). Omsk. (In Russ.).
- Baeva, I.A., Tarasov, S.V. (2021). Psychological technologies of formation and assessment of a safe educational environment: an educational and methodological. Gatchina: Izd-vo GIEFPT. (In Russ.).
- Beloborodova, P.M., Leontiev, D.A. (2019). Russian students' secular conceptions of life calling: a qualitative analysis. *Psychology in Russia: State of the Art*, 12 (2), 3–18.
- Busalaeva, M.Y. (2021). Psychological safety of the educational environment: conditions, mechanisms, risks and threats. Educational and methodical manual. Chelyabinsk. (In Russ.).
- Bukharov, D.S. (2020). Theoretical analysis of approaches to the concept of “psychological security” as a factor of psychological security of the individual in modern psychological literature. In D.A. Pogonyshchev (Eds.), (pp. 73–76). Nizhnevartovsk. (In Russ.).
- Chernova, E.O. (2016). Methods for assessing the psychological safety of the educational environment. Collection of reports of the All-Russian scientific-practical conference. In F.Sh. Mukhametzyanova (Eds.), (pp. 181–185). Kazan: Danis. (In Russ.).
- Dolganina, V.V., Shirvanyan, A.E. (2020). Features of psychological safety of the educational environment of the university. *Chelovek. Socium. Obshchestvo (Human. Socium. Society)*, 2, 68–70. (In Russ.).

- Ensuring psychological security in an educational institution: A practical guide. In I.A. Baeva (Eds.). SPb.: Rech'. (In Russ.).
- Gorlova, N.V., Bochaver, A.A., Khlomov, K.D. (2021). Predictors of bullying, cyberbullying and victimization: a review of modern research. *Nacional'nyj psihologicheskij zhurnal (National psychological journal)*, 4 (44), 3–14. doi: 10.11621/npj.2021.0401 (In Russ.).
- Ismailova, N.P. (2020). Digitalization of the educational process and provision of information and psychological security. *Mir nauki, kul'tury, obrazovaniya (The world of science, culture, education)*, 1 (80), 61–62. (In Russ.).
- Karabanova, O.A., Molchanov, S.V. (2018). Risks of negative impact of information products on mental development and behavior of children and adolescents. *Nacional'nyj psihologicheskij zhurnal (National psychological journal)*, 3 (31), 37–46. (In Russ.).
- Kharlamenkova, N.E. (2019). The concept of psychological security and its justification from different positions. *Psihologicheskij zhurnal (Psychological journal)*, 40 (1), 28–37. (In Russ.).
- Kindarova, Z.B. (2020). Psychological safety of the educational environment. *Izvestiya Chechenskogo gosudarstvennogo universiteta (News of the Chechen State University)*, 1 (17), 103–108. (In Russ.).
- Kishikov, R.V. (2021). Criteria of psychological safety of students when using digital products. In V.V. Rubtsov, M.G. Sorokova, N.P. Radchikova (Eds.), *Digital humanities and technologies in education (DHTE 2021): collection of articles of the II All-Russian Scientific and Practical Conference with international participation*. November 11–12, 2021 (pp. 498–508). M.: MGPPU. (In Russ.).
- Koropets, O.A. (2020). Students' ideas about the psychological safety of professional activity. *Mir nauki. Pedagogika i psihologiya (The world of science. Pedagogy and psychology)*, 8 (6). (Retrieved from <https://mir-nauki.com/PDF/19PSMN620.pdf>). (In Russ.).
- Naimushina, E.A., Sychenko, Yu.A. (2020). Psychological safety of the educational environment in the assessment of first-year students. 30 years of the Convention on the Rights of the Child: modern challenges and ways to solve problems in the field of protection of children's rights, collection of materials of the International Scientific and Practical Conference (pp. 547–550). Ekaterinburg. (In Russ.).
- Nichiporenko, N.P., Khusainova, S.V. (2021). The problem of psychological safety of students in the educational space of higher school. *Kazanskij pedagogicheskij zhurnal (Kazan pedagogical journal)*, 6 (149), 237–243. (In Russ.).
- Panov, V.I., Patrakov, E.V. (2020). Digitalization of the information environment: risks, representations, interactions: A monograph. M.: Psihologicheskij Institut RAO; Kursk: Universitetskaya kniga. (In Russ.).
- Petrosyants, V.R., Khudyakova, T.L., Gridiaeva, L.N., Klepach, Yu.V. (2021). Security in the structure of psychological safety of students in the context of the introduction of digital educational technologies. *Chelovek i obrazovanie (Man and education)*, 4 (69), 71–80. (In Russ.).
- Psychological safety of the educational environment and the personality of participants in educational relations in the context of the introduction of digital educational technologies: a collective monograph. In T.L. Khudyakova et al. (Eds.). Voronezh: Voronezh State Pedagogical University. (In Russ.).
- Soldatova, G.U., Rasskazova, E.I., Nestik, T.A. (2017). The digital generation of Russia: competence and security. M.: Smysl. (In Russ.).
- Tylets, V.G., Krasnianskaya, T.M. (2022). Psychological approaches to understanding the concept of personal security. *Znanie. Ponimanie. Umenie (Knowledge. Understanding. Ability)*, 2, 263–270. (In Russ.).
- Selivanov, V.V., Selivanova, L.N., Babieva, N.S. (2020). Cognitive processes and personality traits in virtual reality educational and training. *Psychology in Russia: State of the Art*, 13 (2), 16–28.
- Shalyugina, E.S. (2020). Psychological safety and psychological pressure in the educational environment. Aggression and cruelty in the youth environment: causes, trends and prevention. Materials of the interuniversity scientific and practical conference (pp. 143–146). (In Russ.).
- Vlasova, G.I., Kalinkina, L.V., Sushkova, E.Yu. (2021). Psychological safety of the subject of the educational environment. *Chelovecheskij faktor: Social'nyj psiholog (Human factor: Social psychologist)*, 2 (42), 152–164. (In Russ.).
- Zaichinsky, M.S. (2022). Psychological security in modern society. *Innovacii. Nauka. Obrazovanie (Innovations. Science. Education)*, 50, 2917–2922. (In Russ.).
- Zinchenko, Yu.P., Morosanova, V.I., Kondratyuk, N.G., Fomina, T.G. (2020). Conscious self-regulation and self-organization of life during the COVID-19 pandemic. *Psychology in Russia: State of the Art*, 13 (4), 168–182.
- Zyabreva, V.S. (2021). Digital literacy as a factor of psychological security. *Vestnik Prikamskogo social'nogo instituta (Bulletin of the Prikamsky Social Institute)*, 2 (89), 100–105. (In Russ.).

Статья получена 30.08.2022;
принята 24.10.2022;
отредактирована 18.11.2022.

Received 30.08.2022;
accepted 24.10.2022;
revised 18.11.2022.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT AUTHORS



Худякова Татьяна Леонидовна — кандидат психологических наук, доцент кафедры практической психологии психолого-педагогического факультета Воронежского государственного педагогического университета, kafedra-pp@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-4838-8126>

Tatiana L. Khudyakova — PhD in Psychology, Associate Professor, the Department of Practical Psychology, Faculty of Psychology and Education, Voronezh State Pedagogical University, kafedra-pp@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-4838-8126>



Гридяева Людмила Николаевна — кандидат психологических наук, доцент кафедры практической психологии психолого-педагогического факультета Воронежского государственного педагогического университета, lgridyaeva@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-0239-0861>

Lyudmila N. Gridyaeva — PhD in Psychology, Associate Professor, the Department of Practical Psychology, Faculty of Psychology and Education, Voronezh State Pedagogical University, lgridyaeva@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-0239-0861>



Клепач Юлия Владимировна — кандидат психологических наук, доцент кафедры практической психологии психолого-педагогического факультета Воронежского государственного педагогического университета, y-klepach@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-3315-3375>

Julia V. Klepach — PhD in Psychology, Associate Professor, the Department of Practical Psychology, Faculty of Psychology and Education, Voronezh State Pedagogical University, y-klepach@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-3315-3375>



Петросянц Виолетта Рубеновна — кандидат психологических наук, доцент кафедры практической психологии психолого-педагогического факультета Воронежского государственного педагогического университета, vipe80@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-8615-2974>

Violetta R. Petrosyants — PhD in Psychology, Associate Professor, the Department of Practical Psychology, Faculty of Psychology and Education, Voronezh State Pedagogical University, vipe80@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-8615-2974>