

**Способы психологической саморегуляции функционального состояния у специалистов с гибким графиком организации труда**

**Научный руководитель – Кузнецова Алла Спартаковна**

**Айзина Ксения Владимировна**

*Студент (специалист)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Кафедра психологии труда и инженерной психологии, Москва, Россия

*E-mail: ksu665566@mail.ru*

В исследовании была проведена работа по поиску разницы, между работниками, которые имеют возможность сами планировать свой рабочий процесс и работниками, которые в большей степени подчинены порядку и режиму организации. Кто из работников больше подвержен негативному влиянию стрессовых факторов, и кому легче удастся с этим влиянием справиться.

**Цель:** выявить значимые различия в успешности и неуспешности владения и применения методов оптимизации ФС у работников с различной степенью самостоятельности организации труда.

**Основные задачи:** (1) Изучить специальную литературу по данной проблеме. (2) Рассмотреть содержание ключевых понятий: гибкого графика труда, психологической саморегуляции и функционального состояния. (3) Провести опытно-исследовательскую работу по проблеме саморегуляции. (4) Выявить эффективные способы саморегуляции. (5) Сделать выводы по работе.

**Объект** - работающие люди, которые имеют разные типы организации рабочего процесса.

**Предмет исследования** - способы и стратегии оптимизации ФС и борьбы со стрессом.

**Гипотезы:** (1) люди, которые вынуждены сами организовывать свое время на работе и/или задачи, лучше владеют навыками оптимизации ФС (2) работники, которые имеют большую свободу в организации рабочего времени, будут использовать методы оптимизации ФС отличные от методов у работников с меньшей свободой организации времени.

Гибкий график - предоставляет возможность сотруднику максимально самостоятельно распределять свои трудовые задачи и определять время на их выполнение, а также имеет возможность, при договоренности с работодателем, варьировать время рабочего дня [2;4;5].

ФС - это совокупность задействованных в конкретный момент времени внутренних ресурсов человека, которые актуализируются для решения конкретных задач [2].

Саморегуляция функционального состояния - активность, направленная на формирование и использование адекватных внутренних средств, которые помогают человеку изменить свое текущее состояние на целевое, что способствует более успешному выполнению заданной деятельности в конкретной ситуации [3]. В школе О.А. Конопкина саморегуляция произвольной активности человека рассматривается как «системно организованный психический процесс по инициации, построению и управлению всеми видами и формами внешней и внутренней активности, которые направлены на достижение принимаемых субъектом целей» [1].

Выборка: N = 178

Года и города сбора данных: Ташкент: 2010 год, n = 103; Москва: 2014 - 2018, n = 75

Возраст: от 19 до 59, пропущенные - 2

Пол: Мужской: n = 56, Женский: n = 121, пропущенные - 1

Средний возраст - 34,9, стаж - 13,25(10,87), стаж в организации - 6,6(7,2), стаж в должности - 6,7(7,3).

Используемые методики: Анкета «Особенности организации труда/отдыха и эффективность отдыха» [Кузнецова А.С., Лузянина М.С., 2008], Анкета «Способы поддержки/оптимизации текущего состояния человека» [Кузнецова А.С.], Опросник «Степень хронического утомления» [Леонова А.Б., 1984], Опросник «Оценка склонности к типу А поведения» [Леонова А.Б., Величковская С.Б., 2002], Опросник трудового стресса [Ч. Спилбергер, 1989, адаптация Леонова А.Б., Величковская С.Б.], Опросник «SACS» [С. Хобфолл].

По результатам корреляционного, частотного и факторного анализа можно сделать следующие выводы:

Работа сверхурочно может восприниматься не как стрессовый фактор, а как возможность для самостоятельного планирования своего времени и трудовых задач.

Перерабатывающие специалисты меньше страдают от состояния хронического утомления, в отличие от специалистов со стандартным режимом труда и специалистов с самым свободным графиком труда. В добавок, работники, которым задается перечень задач организацией, но которые имеют возможность сами планировать свое время присутствия на работе, также менее подвержены эффектам хронического утомления.

Городу Ташкент сверхурочная работа менее характерна (n = 4), чем Москве (n = 21), и чаще встречается стандартный режим труда (Ташкент: n = 31; Москва: n = 18). Однако, ташкентцы более подвержены возникновению признаков хронического утомления, что может объясняться нерациональным использованием времени на отдых, культурными особенностями или плохой осведомленностью о способах саморегуляции состояния.

Если рабочие задачи задаются из вне, то есть руководством, но работник имеет возможность распоряжаться своим рабочим временем, то он меньше подвержен утомлению, возможно, из-за отсутствия необходимости полностью планировать свою деятельность.

Крайние режимы труда - рабочие задачи исходят от руководства, строгое присутствие на рабочем месте; рабочие задачи определяются самостоятельно, свободная организация времени - возможно, являются самыми неблагоприятными режимами труда.

В целом, можно сказать что гипотезы подтвердились, однако результаты все равно отличались от ожидаемых: важно, чтобы человек мог самостоятельно определять время присутствия на рабочем месте, но не задачи; специалисты, работающие сверхурочно, лучше пользуются приемами саморегуляции состояния.

### Источники и литература

- 1) Конопкин О.А. Психическая саморегуляция произвольной активности человека (структурно-функциональный аспект) // Вопросы психологии. 1995. № 1. С. 5—12
- 2) Кузнецова А.С, Заварцева М.М., Культура и здоровье работающего человека // Человек работающий // Перо. – Москва – 2018. – с.88-15
- 3) Леонова А., Кузнецова А. Психологические технологии управления состоянием человека. – Litres, 2017
- 4) Леонова А.Б. Организация в постиндустриальном обществе // Организационная психология / Под ред. А.Б.Леоновой. М.: ИНФРА-М., 2014. С. 70-85
- 5) Сыманюк Э.Э., Кузьмина О.В. Типология временной организации профессиональной деятельности // Образование и наука. 2009. Т. 6 (63). Т.2 С.97-105