

Секция «Психология»

**Саморегуляция эмоциональных состояний как фактор поддержки
организационных изменений**

Саттарова Анна Евгеньевна

Студент

*Саратовский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского, Факультет
психологии, Саратов, Россия*

E-mail: sat_tara@mail.ru

На современном этапе социально-экономического развития главным свойством организации является умение быстро осваивать и применять современные знания и технологии, культурные новшества, новые формы работы с персоналом.

Основной трудностью при внедрении инноваций является не столько освоение новых ролевых требований и ожиданий, сколько принятие новых норм и ценностей, осознание их полезности, безопасности и значимости для достижения целей в данной ситуации. Недостатки в восприятии организационных изменений сотрудниками приводит к ухудшению социально-психологического климата [1].

Внедрение нововведений, преодоление сопротивления часто сопровождается усилением стрессовых состояний индивида, приводит к групповому стрессу, когда организация попадает в полосу затяжного кризиса и становится неэффективной по многим параметрам [5].

В настоящее время для управления стрессом в организации применяются тренинги и психотерапевтические курсы, включающие обучение различным методикам саморегуляции состояний. Эмоциональная регуляция может быть связана как с внешним воздействием (звук, цвет, другой человек, картинка), так и с саморегуляцией. В частности, используются следующие способы саморегуляции эмоциональных состояний: аутогенная тренировка И.Шульца и ее разные модификации, прогрессивная релаксация Э.Джекобсона, психорегулирующая тренировка А.В.Алексеева; медитация; десенсибилизация Ф.Шапиро; дыхательные упражнения по Г.Д.Горбунову, Л.Персивалю и др.; «защитные механизмы» по З.Фрейду; тренинг самоинструкций Мейхенбаума; изменение направленности сознания; актуализация эмоциональной памяти по Писаренко; визуализация [4].

К.Изард выделяет три основных вида регуляций эмоций: 1) посредством другой эмоции; 2) когнитивная регуляция (переключение сознания на положительно эмоционально окрашенные события и деятельность, используя внимание и мышление); 3) моторная регуляция (использование физической активности для разрядки сильного эмоционального напряжения) [3].

Наиболее перспективным, на наш взгляд, направлением в рамках когнитивного подхода к регуляции эмоциональных состояний является использование феномена внимания. Это объясняется его глубинным характером и опорой на возможность ресурсного перераспределения информационных потоков. В связи с этим предлагается методика саморегуляции эмоциональных состояний по маркерам поведенческих изменений. В основу маркерной методики легла модель экспериментального формирования внимания П.Я.Гальперина. В предлагаемой нами методике управление вниманием является основным процессом и направлено на осознание состояния субъектом.

В исследованиях П.Я.Гальперина доказано, что для формирования навыков самоконтроля необходимо формирование внимания как функции контроля. Когда контроль становится автоматическим, он превращается во внимание к объекту самоконтроля, благодаря тому, что контроль осуществляется с помощью «предваряющего образца» [2]. Наличие «предваряющего образа» актуализирует в субъекте процессы самоконтроля и саморегуляции состояния. Всякое эмоциональное состояние включает в себя компонент физиологических изменений. Эмоциональное напряжение начинает убывать, если внимание субъекта переключается с эмоциогенных обстоятельств, на собственные ощущения и изменения в поведении – маркеры состояния. Маркеры эмоционального состояния – это субъективная локализация более или менее осознаваемых признаков проявления психического состояния.

Н.Д.Левитов считает, что психическое состояние – это самостоятельное проявление человеческой психики, всегда сопровождающееся внешними признаками, имеющими преходящий, динамический характер, выражающееся чаще всего в эмоциях, связанное с познавательной деятельностью, с волевой сферой и личностью в целом [6].

Проведенные нами исследования по маркерной методике показали: чем продолжительней процесс контроля, а именно фокусировка внимания на маркерах наблюдаемого состояния, тем ниже эмоциональное напряжение. Проявление эмоции осознанно снижается до «точки тишины», находясь в которой субъект пребывает в состоянии осознанности, что делает возможным понимание причины состояния, сознательного выбора и активного участия в происходящем вокруг. Саморегуляция психического состояния, по видимому, происходит осознанно, потому что каждое контролируемое действие сопровождается осознанием. Осознанность – это умышленное совершенствование сознания.

Маркерная методика апробирована на двух группах испытуемых по 12 человек в возрасте от 20 до 45 лет, разного социального статуса и уровня образования, из них 7 - сотрудники одной организации, 2 руководителя. Методы исследования: опрос, включенное наблюдение, групповая беседа, дневники самонаблюдения. Формат проводимой эмпирической работы с группой: пятидневный обучающий модуль, состоящий из теоретической и практической частей.

С помощью контент-анализа письменного опроса, проведенного в группах, получены следующие результаты:

1. Отслеживают свои состояния, определяют их маркеры -24 чел.
2. Осознают возможность управления эмоцией, а не ее подавление -20 чел.
3. Регулируют силу проявления эмоций -16 чел.
4. Развили навыки саморефлексии -12 чел.
5. Отмечают снижение конфликтности при общении -12 чел.
6. Отслеживают первые признаки состояния и не входят в него -5 чел.
7. Применяют маркерную технику для управления в организации -2 чел.

Испытуемые второй группы описывают следующие маркеры, наблюдаемые в состоянии гнева:

1. Напряжение пресса («гнев рождается в животе») -8 чел.
2. «Внутренний крик, возмущение», учащенное сердцебиение -6 чел.
3. Сжатые скулы, прилив крови к лицу, шум в ушах -4 чел.
4. Повышение голоса, резкие движения -4 чел.
5. Напряжение мышц рук, шеи, горла -4 чел.

Результаты исследования показали, что владение данной методикой позволяет субъекту контролировать свое состояние и управлять коммуникативным процессом. Поэтому данную методику можно рассматривать как одно из средств управления в организационной психологии. В дальнейшем можно говорить о создании технологии по подготовке персонала к организационным изменениям.

Литература

1. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом: Учебник для ВУЗов. М: ЮНИТИ, 2002.
2. Гальперин П.Я., Кабыльницкая С.Л. Экспериментальное формирование внимания. Изд. Московского унив., 1974.
3. Изард К. Психология эмоций. СПб.: Питер, 2009.
4. Ильин Е.П. Психофизиология состояний человека. СПб.: Питер, 2005.
5. Латфуллин Г.Р., Громова О.Н. Организационное поведение. Учебник для ВУЗов. СПб.: Питер, 2007.
6. Левитов Н.Д. О психических состояниях человека. М., 1964.