

на правах рукописи



Барабанщикова Валентина Владимировна

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДЕФОРМАЦИИ В ПРОФЕССИЯХ  
ИННОВАЦИОННОЙ СФЕРЫ**

19.00.03 – Психология труда, инженерная психология, эргономика  
(психологические науки)

Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
доктора психологических наук

Москва – 2016

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова».

**Официальные оппоненты:** **Обознов Александр Александрович** – доктор психологических наук, профессор; главный научный сотрудник лаборатории психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии ФГБУН «Институт психологии Российской академии наук»

**Прохоров Александр Октябрьнович** – доктор психологических наук, профессор; заведующий кафедрой общей психологии ФГАОУ ВО «Казанский (Поволжский) федеральный университет»

**Крюкова Татьяна Леонидовна** – доктор психологических наук, профессор; профессор кафедры социальной психологии ФГБОУ ВО «Костромской государственной академии образования имени Н.А.Некрасова»

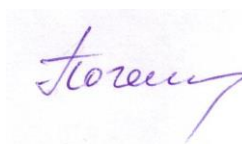
**Ведущая организация** – Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «**Психологический институт Российской академии образования**»

Защита диссертации состоится "16" декабря 2016 г. в 12 час. на заседании диссертационного совета Д.501.001.11 в ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова» по адресу: 125009, Москва, ул. Моховая, д. 11, стр. 9, аудитория 215.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке МГУ имени М.В.Ломоносова (Москва, Ломоносовский просп., 27); на сайте МГУ (<http://www.psy.msu.ru/science/autoref/index.html>) и на сайте Научно-консультативного совета РПО и РАО (<http://www.psy-sciencecouncil.ru/>)

Автореферат разослан " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2016 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета Д.501.001.11  
кандидат психологических наук, доцент



И.Н. Погожина

# ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

## Введение

### **Актуальность темы исследования.**

Динамично меняющийся современный мир предъявляет все новые требования к человеку. Профессиональное развитие становится насущной необходимостью для любого эффективного профессионала. Ставя во главу угла обязательность достижения заданных результатов, каждая организация вольно или невольно поощряет поведение своих сотрудников, которое даже при желании нельзя назвать здоровьесберегающим. Общественные стереотипы не просто поддерживают, а пытаются культивировать паттерны рабочего поведения, которые в психологической науке называют профессиональными деформациями (ПД) (Айснер, 2015; Анцыферова, 1999; Баженова, 2003; Безносков, 2004; Воробьева, 2015; Газизова, 2013; Дружилов, 2010; Зеер, Сыманюк, 2005; Иванова, 2012; Картузова, 2007; Козлова, 2005; Нурмаханбетов, 2006; Орел, 2008; Сочнев, Сочнева, 2010; Стригуненко, 2011; Трунов, 2004; Тюлепергенева, 2006; Уварова, 2003). Руководитель с удовольствием отметит того сотрудника, который остается на работе гораздо более положенного времени, демонстрирует тягу к конкурентной борьбе или излишний энтузиазм. При этом, как правило, никто не задумывается, к каким неблагоприятным последствиям может привести подобное поведение.

В ответ на вызовы изменившегося в последние десятилетия общества, в рамках общепринятой классификации профессий (Климов, 1996) развивается новый тип профессий – приспособленных под нужды современных инновационных организаций, глобальных, гибких, высокотехнологичных. Эта новая группа профессий инновационной сферы с неизбежностью сталкивается со сложностями и трудностями, которые предполагает динамичная организационная среда. В таких случаях профессиональные стрессы становятся своеобразной нормой, почти инвариантным условием осуществления трудовой деятельности (Бодров, 2000, 2006; Занковский, 1991; Леонова, 2000). Накапливающиеся эффекты от переживания профессиональных стрессоров могут приводить к развитию профессиональных деформаций, столь эффективно поддерживаемых общественным мнением, утверждающим, например, как правильно работать много, правда, при этом не предъявляя к рабочему времени иных критериев, кроме количественных. Идя по пути анализа негативных последствий воздействия профессии на субъекта труда, психологическая наука с необходимостью направляет внимание на целый спектр профессиональных деформаций, различающихся степенью изученности и проработанности. Здесь

нужно особенно подчеркнуть, что наряду с «классическими» ПД, которые анализируются психологами труда и смежными направлениями психологической науки уже достаточно давно, имея в своем распоряжении методологический аппарат, диагностический инструментарий и багаж эмпирических данных – синдром выгорания, поведение типа А (Бойко, 2005; Водопьянова, Старченкова, 2006, 2008; Дикая, 2010; Карпов, 2010; Китаев-Смык, 2008; Крюкова, 2004; Леонова, 2013; Орел, 2001, 2005; Первичко, Зинченко, 2013; Языкова, Зайцев, 1990; Bass, Wade, 1982; Cherniss, 1989; Maslach, 1994) – существуют те ПД, которые лишь относительно недавно стали объектом пристального психологического внимания, не сделавшись однако от этого менее деструктивными для здоровья профессионала – прокрастинация, трудоголизм (Варваричева, 2010; Ильин, 2011; Ковылин, 2013; Bakker, Leiter, 2010; Ferrari, Puchyl, 2000; Shaufeli, Taris, Bakker, 2008). Тем выше актуальность представленной работы, которая заключается в необходимости системно проанализировать причины основных групп ПД, закономерности их развития и возможности оптимизации для тех профессионалов, которые, несмотря на массовость и популярность их специализаций, называются инновационными, отражая требования современных реалий.

Еще одним актуальным направлением представленной работы является разработка позитивных эффектов ПД. Достаточно редко современная психологическая наука рассматривает ситуации, когда ПД становится залогом успешности профессионала, отражая его адаптированность к условиям труда. Причем эта адаптивная функция ПД не несет угрозы профессиональному здоровью, а помогает приспособиться к реальности профессионального труда.

На настоящий момент практически отсутствуют работы, которые бы описали ПД для тех профессионалов, которые стали ответом меняющемуся миру – работающих удаленно IT-специалистов, сотрудников колл-центров, операционистов в банках – представителей массовых профессий, членов профессионального мира, для которых пока не существует рецептов «правильного поведения». Актуальность проведенного исследования состоит в том, что в психологии труда в настоящее время не существует работ, которые бы системно поставили проблему профессиональных деформаций, описали бы особенности их проявлений и оценки, сформировали программы профилактики и коррекции возможных последствий. Как правило, проблема ПД решалась для конкретных профессиональных групп: подавляющее большинство исследований посвящено работникам педагогического труда или сотрудникам правоохранительной сферы (Баженова, 2003; Белослудцев, 1997; Бессонова,

Добросмыслова, 2012; Бузовкина, 2007; Буртовая, 2010; Воинкова, 2001; Гнездилова, 2005, 2006; Дикова, Зеер, 2005; Калугина, 1998; Калягин, Коноплева, 2011; Караваев, Марьин, Петров, 2007; Корнеева, 2006; Крымгужина, 2008; Майстренко, 2010; Медведев, 1996; Меркулова, 2011; Милевич, 2007; Мирзоева, 2012; Митина, 2007, 2011; Назаренко, 2014; Ноженкина, 2009; Полякова, 2008; Санькова, 2004; Совкова, 2003; Степкина, 2007; Субботина, Кузнецова, 2000; Такасаева, 2001; Тарасов и др., 2014).

Поэтому данная работа представляет собой самостоятельное исследование, охватывающее профессии, условно называемые инновационными, и последовательно рассматривающее те ПД, как деструктивного, так и адаптивного конструктивного типа, которые свойственны этим профессиям.

Таким образом, **целью** настоящего исследования является теоретическое, методическое и эмпирическое обоснование направления исследований профессиональных деформаций в профессиях инновационной сферы как ситуации развития деструктивных или адаптивных механизмов реализации профессиональной деятельности.

**Объект исследования:** профессиональные деформации в профессиях инновационной сферы.

**Предмет исследования:** особенности проявлений профессиональных деформаций в различных профессиях инновационной сферы.

**Основная гипотеза исследования:**

Качественные особенности развития профессиональных деформаций в профессиях инновационной сферы обусловлены условиями реализации профессиональной деятельности и требованиями профессии, предъявляемыми к субъекту труда.

Проверка основной гипотезы включает конкретизацию и постановку ряда **эмпирических гипотез:**

1. Профессии инновационной сферы являются особой группой профессий, выделяемой в соответствии с критериями, выдвигаемыми современным этапом развития общества: индивидуализация профессиональной ответственности, применение в профессиональной деятельности компьютерных и телекоммуникационных технологий, высокая мобильность профессионала.
2. Условия труда, характерные для профессий инновационной сферы, провоцируют развитие профессионального стресса в острой и хронической формах.

3. Существуют профессиональные деформации, развитие которых характерно для профессий инновационной сферы в связи с особенностями условий реализации трудовой деятельности.
4. В условиях ранней профессионализации и/или подчиняясь специфическим профессиональным требованиям, возможно развитие адаптивных модально-специфичных форм профессиональных деформаций в профессиях инновационной сферы.
5. Адаптивные модально-специфичные профессиональные деформации являются основой для эффективного управления состоянием профессионала инновационной сферы.

Достижение поставленной цели и проверка выдвинутых гипотез реализовывалась в процессе последовательного решения следующих теоретических, методических и эмпирических **задач исследования:**

1. Провести теоретико-методологический анализ истории, основных подходов и тенденции развития взглядов на проблему профессиональных деформаций в труде.
2. Выявить и обосновать психологическую специфику группы профессий инновационной сферы.
3. Выявить и обосновать особенности синдромов «традиционных» ПД в профессиях инновационной сферы.
4. Выявить и проанализировать феноменологию новых типов ПД, оценивая диагностическую способность задействованного в исследованиях методического инструментария.
5. Выявить и проанализировать основные черты ПД, характеризующих спортивную деятельность как профессию инновационной сферы.
6. Выявить и обосновать перспективы и направление будущих исследований ПД в психологии труда и организационной психологии.
7. Выявить и проанализировать адаптационный потенциал ПД и предложить на его основе ряд психопрофилактических и психокоррекционных интервенций с целью формирования навыка противодействия неблагоприятным последствиям развития и переживания ПД.
8. Выявить и проанализировать эффективность использования различных методов психологической саморегуляции для оптимизации функционального состояния (в вариантах методик нервно-мышечной релаксации и сенсорной репродукции) в зависимости от типа адаптивной модально-специфичной ПД профессионала инновационной сферы.

**Теоретико-методологической основой исследования** явились следующие принципы: системности, развития, активности, детерминизма как зависимости психических явлений от порождающих их факторов. Работа выполнена в русле идей постнеклассического подхода к научному знанию (Стёпин, 2015). Автор также признает значимость этических принципов построения современного общества и современной профессиональной этики (Гусейнов, 2009).

Теоретическую основу исследования составили отдельные положения теории деятельности (Леонтьев, 1975); принципы психологического анализа профессиональной деятельности в разных видах труда (Иванова, 1992; Климов, 1996; Мерлин, 1986); структурно-интегративный подход к оценке и регуляции функционального состояния (Леонова, 1989, 2000); основные положения системно-деятельностного подхода (Ломов, 1991); концепция оперативного образа (Ошанин, 1977, 1999).

#### **Методы исследования.**

Для сбора данных и всестороннего анализа результатов цикла эмпирических исследований применен комплекс методов, состоящий из четырех групп диагностических методик и процедур анализа данных.

1. Методики, позволяющие оценить степень выраженности профессионального стресса, переживаемых профессиональных деформаций и ресурсы их преодоления:
  - Методика интегральной диагностики и коррекции профессионального стресса (ИДИКС) (Леонова, 2006);
  - Методика «Дифференциальная оценка работоспособности» (Леонова, Величковская, 2002);
  - Методика «Опросник трудового стресса» Ч. Спилбергера в русскоязычной адаптации А.Б. Леоновой (Величковская, 2005);
  - Опросник для оценки переживания острого и хронического стресса (Леонова, 2004);
  - Шкала общей прокрастинации К. Лей (General Procrastination Scale (GPS), Lay, 1986, адапт. Варваричевой, 2010);
  - Шкала общей прокрастинации Тукмана в адаптации Т.Л. Крюковой (Крюкова, 2009);
  - Мельбурнский опросник принятия решений (МОПР), адаптация Т.В. Корниловой (Корнилова, 2013);
  - Опросник временной перспективы Ф. Зимбардо (ZTPI), адаптация А. Сырцовой, Е.Т. Соколовой, О.В. Митиной (Сырцова, 2008);

- Шкала контроля за действием Ю. Куля (Handlungskontrolle nach Erfolg, Misserfolg und Prospektiv, Kuhl, 1986, адапт. Шапкина, 1997);
  - Анкета для оценки субъективно важных характеристик деятельности (Hackman & Oldham, 1975; сокращенная версия, К.-Н. Schmidt and U. Kleinbeck, 1999, русскоязычная адаптация – А.Б. Леонова, 2000).
2. Методики, позволяющие выявить и оценить степень выраженности модально-специфичных профессиональных деформаций как основы для построения программ управления собственным состоянием:
- Опросник «Образная сфера» А.А. Гостева (Гостев, 1992);
  - Методика САН (Доскин и др., 1973);
  - Методика «Шкала состояний», (Леонова, Кузнецова, 2007);
  - Методика “Шкала реактивной тревожности” Ч.Д. Спилбергера, Ю.Л. Ханина (Марищук и др., 1990);
  - Измерение артериального давления и пульса;
  - Подсчет вегетативного индекса Кердо (Репин, 1973);
  - Корректирующая проба Б. Бурдона (в буквенном варианте и варианте колец Ландольта) (Бодров (ред.), 2003);
  - Теплинг-тест (Стрелков, 2003).
3. Методики психологической саморегуляции, позволяющие осуществить оптимизационное воздействие на состояние участника исследования (Леонова, Кузнецова, 1993; Леонова, 1984):
- Нервно-мышечная релаксация;
  - Сенсорная репродукция.
4. Методы многомерной статистической обработки результатов, включающие в себя подсчет данных описательной статистики, t-критерий Стьюдента для зависимых выборок, t-критерий Стьюдента для независимых выборок, критерий Вилкоксона, критерий Манна-Уитни, корреляционный анализ, факторный анализ с использованием Varimax-вращения, иерархический регрессионный анализ (Гусев, 2000; Сидоренко, 2000).

**Научная обоснованность и достоверность полученных результатов** и сделанных на их основе выводов обеспечены непротиворечивостью и обоснованностью теоретических положений, комплексным составом и взаимодополняемостью использованных методов исследования и их соответствием целям и задачам исследования, большим массивом собранных для анализа результатов, применением современных методов математической статистики для количественной и качественной обработки данных, а также



репрезентативностью обследованных профессиональных выборок. В целом в исследовании приняло участие 959 человек.

### **Научная новизна.**

1. В диссертационном исследовании впервые рассмотрен феномен ПД как ситуации развития субъекта труда, характеризующейся деструктивными или адаптивными чертами.
2. Впервые дано обоснование выделения группы профессий инновационной сферы среди других профессиональных групп, сформулированы основные критерии профессии инновационной сферы.
3. Впервые обоснована профессиональная природа спортивной деятельности и показано, что спортивная деятельность входит в группу профессий инновационной сферы.
4. Впервые дан системный анализ основных форм ПД, свойственный профессиям инновационной сферы.
5. Впервые показан генез ПД, свойственный профессиям инновационной сферы: от накопления негативных эффектов переживания острого профессионального стресса, через развитие хронического профессионального стресса к формированию комплексов симптоматики ПД.
6. Впервые выявлены особенности адаптивных модально-специфичных ПД как конструктивного механизма профессионализации субъекта труда и показаны возможные модели построения программ управления состоянием профессионала, основанные на задействовании этих форм ПД.

### **Теоретическая значимость.**

В работе научно обосновано новое направление исследований профессиональных деформаций, которое позволяет сформулировать основные методологические задачи изучения ПД в профессиях инновационной сферы; раскрывает концептуальные особенности новых форм ПД, развивающихся в ответ на требования современных организаций.

В работе теоретически определена и обоснована необходимость и достаточность выбора методических средств оценки выраженности ПД.

Полученные данные дают возможность расширить научные представления о механизмах развития профессиональных деформаций и регуляции состояний профессионалов, особенностях формирования обобщенного интегративного образа собственного состояния, а также профессиональных предпочтениях того или иного метода управления своим состоянием на основе сформированных у профессионала адаптивных модально-специфичных профессиональных деформаций.

Проведенное исследование носит междисциплинарный характер, позволяя дополнить концептуальный аппарат смежных психологических дисциплин, внося определение новой группы профессий и свойственных им ПД, затрагивающих в конечном итоге не только эффективность профессиональной деятельности, но и здоровье профессионала, качество его личной жизни и психологического статуса.

### **Практическая значимость.**

Результаты исследования обладают высокой практической значимостью, так как позволяют предсказывать возможные риски срыва надежности деятельности профессионалов инновационной сферы труда. В контексте функционирования организаций, своевременная диагностика ПД поможет снизить текучесть кадров и повысить общую эффективность деятельности персонала. Предложенный методический комплекс показал свою эффективность в оценке всего цикла развития ПД: от признаков, свидетельствующих о рисках начала формирования ПД, до критериев оценки полностью сформированного ПД.

Результаты исследования могут быть использованы при разработке стратегий организации и проведения сеансов психологической саморегуляции как базового метода управления состоянием профессионала в процессе оптимизации состояния субъекта труда с опорой на доминирующую сенсорную модальность образной сферы как адаптивную модально-специфичную ПД. Изначальное разделение занимающихся на группы для участия в тренингах саморегуляции по критерию доминирующей сенсорной модальности образной сферы поможет сделать более эффективным процесс формирования и развития навыка активного отдыха как здоровьесберегающей технологии.

Оценка доминирующей сенсорной модальности образной сферы может выступить одним из критериев профессиональной пригодности человека к выполнению выбранной профессиональной деятельности. Поэтому данные о доминировании в образной сфере той или иной сенсорной модальности полезно использовать не только при изучении проблематики функциональных состояний человека, но и при реализации следующих видов психологической работы: профориентации и профконсультирования, профессиографического анализа деятельности, подбора и оценки персонала и т.п.

Также целесообразно включить методы управления состоянием спортсмена на основе адаптивных модально-специфичных ПД непосредственно в спортивный тренировочный процесс в качестве неотъемлемой его части. Причем выбор конкретных методик саморегуляции уместно проводить,

проанализировав требования данного вида спорта к уровню развития той или иной сенсорной модальности.

### **Положения, выносимые на защиту:**

1. Особенности современного общества и организаций, характерных для постиндустриального этапа развития общества, определяют ряд специфических черт, позволяющих выделить группу профессий инновационной сферы. Основными чертами профессий инновационной сферы являются: индивидуализация профессиональной ответственности, применение в профессиональной деятельности компьютерных и телекоммуникационных технологий, высокая мобильность профессионала.

2. Профессиональные деформации в профессиях инновационной сферы отражают ситуацию развития деструктивных или адаптивных механизмов реализации профессиональной деятельности у субъекта труда.

3. Деятельность спортсменов спорта высших достижений может быть отнесена к группе профессий инновационной сферы ввиду соответствия выделенным критериям.

4. Основным предиктором развития профессиональных деформаций в профессиях инновационной сферы является переживаемый субъектом труда хронический профессиональный стресс.

5. Прокрастинация, или откладывание решения профессиональных задач, относится к формам профессиональных деформаций, характерных для группы профессий инновационной сферы. Прокрастинация как паттерн рабочего поведения профессионала является фактором риска снижения его надежности.

6. Доминирующая сенсорная модальность образной сферы выступает как адаптивная модально-специфичная профессиональная деформация, задающая направление формированию интегративного полимодального образа собственного состояния у субъекта деятельности. Актуализация доминирующей сенсорной модальности образной сферы является тренируемым навыком, выступающим как профессионально важное качество в разных видах труда, в частности в спорте высших достижений.

**Апробация результатов исследования** проводилась на кафедре психологии труда и инженерной психологии МГУ имени М.В. Ломоносова (2016 г.). Основные результаты исследования представлены и обсуждены на 16 международных и 11 российских конференциях, в том числе на:

- Международных психологических конгрессах (Берлин, Германия, 2008; Йокогама, Япония, 2016);

- Европейском конгрессе по психологии (Стамбул, Турция, 2011; Стокгольм, Швеция, 2013; Милан, Италия, 2015);
- Европейских конгрессах по психологии труда и организационной психологии (Стокгольм, Швеция, 2007; Сантьяго де Компостелла, Испания, 2009; Маастрихт, Нидерланды, 2011; Мюнстер, Германия, 2013; Осло, Норвегия, 2015);
- 7-ой Международной конференции по когнитивной науке (Светлогорск, Россия, 2016);
- Международной научно-практической конференции «Основные тенденции развития психологии труда и организационной психологии» (Москва, Россия, 2015);
- Ломоносовских чтениях (Москва, Россия, 2011, 2014, 2015);
- Российских конференциях по экологической психологии (Москва, Россия, 2012, 2015);
- 5-ом Съезде Общероссийской общественной организации «Российское психологическое общество» (Москва, Россия, 2012);
- Международных научно-практических конференциях «Психология стресса и совладающего поведения» (Кострома, Россия, 2010, 2013).

По теме диссертации опубликовано 58 печатных работ; в том числе 23 статьи в ведущих рецензируемых изданиях, рекомендованных ВАК при Минобрнауки РФ для публикации результатов диссертаций, 33 публикации в других научных изданиях; 2 учебника. Работы по теме диссертации были поддержаны грантом РГНФ № 16-06-00312 «Комплексная оценка и анализ особенностей профессиональных деформаций в различных видах спортивной деятельности».

Внедрение результатов исследования проводилось на факультете психологии МГУ имени М.В.Ломоносова: в лекционных и семинарских занятиях по курсу «Психология труда, инженерная психология и эргономика», авторских спецкурсах «Психология профессиональной мотивации», «Психология критических ситуации в профессиональной деятельности», «Психология кризисных ситуаций в спорте высших достижений», «Методы активного воздействия на состояние человека», «Психологическая саморегуляция участников переговорного процесса».

#### ***Структура и объем диссертации.***

Работа состоит из введения, шести глав, заключения, выводов, списка литературы и приложений. Объем основного текста диссертации составляет 318 страниц, объем приложений – 41 страница. Работа проиллюстрирована 11

рисунками и 35 таблицами. Библиография насчитывает 511 наименований, из них 214 на иностранном языке. В приложении представлены материалы, используемые в исследовании и обосновывающие выводы по отдельным разделам работы.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **Введении** обосновывается актуальность предложенной темы; обозначаются объект и предмет исследования; определяются цель, гипотезы и задачи исследования; раскрываются научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы; формулируются положения, выносимые на защиту.

Диссертационное исследование содержит три раздела. Первый раздел состоит из 4 глав, посвящен взаимосвязи проявлений профессионального стресса и развития профессиональных деформаций. **Глава 1 «Теоретико-методологические предпосылки обоснования феномена профессиональных деформаций»** описывает теоретико-методологические подходы к описанию и объяснению явления профессиональных деформаций.

*Параграф 1.1.* «Феномен профессиональных деформаций в психологических исследованиях» свидетельствует, что преимущественно ПД рассматриваются через призму негативного влияния профессиональной деятельности на переживания и поведение человека. При этом приспособительная или компенсирующая роль ПД не входит в предмет научного изучения. Подавляющее большинство исследований ПД в психологической науке движутся по пути анализа конкретных деструкций, свойственных тому или иному специалисту.

*Параграф 1.2.* «Методологические основания анализа феномена профессиональных деформаций», построенный в русле постнеклассического подхода к научному знанию (Стёпин, 2015), опираясь на методологический принцип развития (Выготский, 2000, 2005), позволяет заключить, что профессиональные деформации, по сути, представляют собой способ приспособления, адаптации профессионала к работе, причем эта адаптация может пойти как по пути деструктивному, разрушая профессиональное здоровье, так и по конструктивному пути, формируя адекватные реальности механизмы профессионализации. Причины развития тех или иных ПД рассматриваются с опорой на методологические принципы структурно-интегративного подхода к оценке и проявлениям функционального состояния работника, утверждающего, что при накоплении неблагоприятной симптоматики переживания функциональных состояний, угрожающих

профессиональному благополучию работника (стресс, утомление, монотония, пресыщение), велика вероятность возникновения и развития так называемых профессионально обусловленных деформаций (Леонова, 2013).

*Параграф 1.3.* «Постиндустриальное общество: профессии инновационной сферы» обосновывает существование и проявления особой группы профессий, развивающейся в ответ на требования современного общества (Организационная психология, 2013). В рамках общепринятой классификации профессий (Климов, 1996), представляется уместным выделить новую профессиональную сферу, обусловленную инновационными условиями труда, характерными для постиндустриального общества. Профессии инновационной сферы отличаются следующим рядом признаков: применение компьютерных и телекоммуникационных технологий, высокая персонифицированная ответственность специалиста, мобильность персонала, возможности удаленной работы. Среди профессий инновационной сферы выделяются сотрудники виртуальных проектных групп, работники справочных служб, или колл-центров, банковские служащие.

Постулируется, что современное понимание спортивной деятельности как профессиональной полностью соответствует критериям «профессии инновационной сферы». В современном спорте крайне высока мобильность профессионалов – они с легкостью меняют города и страны, выступая за разные спортивные клубы. Настоящий уровень подготовки спортсменов немислим без компьютерных и телекоммуникационных средств и технологий (Ковалев, Меньшикова, Климова, Барабанщикова, 2015). И так же, как любые другие профессии инновационной сферы, спорт отличается высочайшей индивидуализацией ответственности – как за победу, так и за поражение. Подчеркивается, что профессии инновационной сферы в настоящее время не в полной мере входят в фокус рассмотрения психологической науки. Между тем, специалисты подобного рода так же состоят в группе риска развития профессиональных деформаций. Выделенные черты постиндустриального общества становятся предикторами переживания профессионалами неблагоприятных функциональных состояний, среди которых особенно выделяется профессиональный стресс.

*Параграф 1.4.* «Особенности профессиональных деформаций в профессиях инновационной сферы» подробно описывает проявления конкретных черт профессий инновационной сферы, обуславливающих риски формирования целого спектра профессиональных деформаций: выгорания (Schaufeli et al., 2008), прокрастинации (Milgram, 2000), трудоголизма (Schaufeli,

2008), развития типа А поведения (Ryska, 1999). Эти четыре типа профессионально обусловленных деформаций являются крайне распространёнными в инновационной профессиональной среде. Ряд исследований посвящен особенностям их проявлений и способам предотвращения последствий переживания каждой из указанных профессиональных деструкций (Andreassen, 2014), что подробно описывается и анализируется в данном параграфе.

**Глава 2 «Профессиональный стресс как источник профессиональных деформаций: понятие, концепции, методология исследований»** посвящена анализу профессионального стресса как возможной причины профессиональных деформаций, приводится и раскрывается понятие профессионального стресса, рассматриваются основные подходы и методология исследований профессионального стресса.

*В параграфе 2.1.* «Понятие профессионального стресса» развитие профессионального стресса выделено в качестве актуальной научной проблемы современных организаций в связи с его влиянием на работоспособность, производительность, эффективность и качество труда, а также на состояние здоровья сотрудников (Бодров, 2000). При этом на сегодняшний день в литературе зачастую высказывается мнение о том, что в сфере исследований стресса, связанного с процессом труда, нет должной систематизации ни на концептуальном уровне, ни в обозначении границ предметной области (Кабаченко, 2003; Купер и Маршалл, 1994). Это, в свою очередь, порождает наибольшую сложность для современных исследователей - в настоящее время достаточно трудно дифференцировать профессиональный стресс от других типов стресса, описанных в литературе, поэтому принято различать несколько различных видов, так или иначе связанных с профессиональной деятельностью человека (Организационная психология, 2013): трудовой стресс, рабочий стресс, организационный стресс, информационный стресс, профессиональный стресс. Обосновывается, что изучение способов и механизмов адаптации человека к профессиональной деятельности, одним из которых и является ПД, непосредственно связано с проблематикой профессионального стресса.

*В параграфе 2.2.* «Методология изучения профессионального стресса» постулируется, что изучение профессионального стресса возможно только на основе сопоставления эмпирических данных в рамках единой иерархической схемы анализа, которая позволяет интегрировать информацию и проследивать взаимосвязи между основными стресс-факторами, субъективным образом труда, паттернами острых и хронических стрессовых реакций и

личностными/поведенческими деформациями стрессовой этиологии (Организационная психология, 2013). С целью осуществления комплексной оценки синдромов профессионального стресса разработана система «Интегральная диагностика и коррекция стресса» (ИДИКС) (Леонова, 2004, 2006).

**Глава 3 «Особенности переживания профессионального стресса и формирования профессиональных деформаций у банковских служащих в период оргнаизационных изменений»** описывает результаты эмпирического исследования, проведенного на контингенте служащих крупного банка в период мирового экономического кризиса (Барабанщикова, Кузьмина, 2010).

*Параграф 3.1.* «Организационные изменения как источник развития профессионального стресса и профессиональных деформаций работников банка» посвящен профессиографическому анализу деятельности различных групп банковских служащих как представителей профессий инновационной сферы. Показывается, что при реорганизационных изменениях новая трудовая ситуация, которая складывается в компании, требует от сотрудников дополнительных усилий для адекватного приспособления. Все это приводит к формированию комплекса переживаний, характеризующих профессиональный стресс работника.

В *параграфе 3.2.* «Методика и организация исследования особенностей профессионального стресса банковских служащих в процессе организационных изменений» описывается конкретная организация, где проводилось исследование, характеристику выборки респондентов, обосновывается диагностическая батарея методик исследования. Исследование проведено на базе крупного Восточно-европейского банка (далее — Банк) с целью выявления уровня профессионального стресса сотрудников в условиях адаптации к организационным изменениям внутреннего и общерыночного характера (Барабанщикова, Кузьмина, 2010). Всего в исследовании приняли участие 437 работников Банка различного должностного статуса. Для оценки степени выраженности профессионального стресса и ПД использовались диагностическая и оценочная части методики ИДИКС (Леонова, 2006). Кроме того, использована Анкета для оценки субъективно важных характеристик деятельности (Леонова, 2000). Применение анкеты обосновано предположением о том, что в условиях финансового кризиса необходимо проанализировать возможные ресурсы для преодоления субъективной тяжести ситуации, сложившейся в исследуемой организации, одним из которых может стать



потенциальная мотивация сотрудников – желание далее продолжать работу в организации.

В *параграфе 3.3.* «Результаты исследования особенностей профессионального стресса банковских служащих в процессе организационных изменений» выявлено, что синдромы профессионального стресса сотрудников, вне зависимости от их принадлежности к той или иной должностной группе, абсолютно идентичны, что демонстрирует схожий паттерн реагирования на происходящие в Банке организационные изменения. Показано, что в обследованных группах банковских служащих, переживающих организационные изменения, начатые незадолго до проведения обследования, отмечены признаки нарастания острого стресса без перехода в хроническую стадию. Также в обследованной группе сотрудников не выявлены и ПД. Это косвенно подтверждает гипотезу о том, что развитие ПД связано именно с накоплением эффектов острого профессионального стресса и переходом его в хроническую фазу. Исследование проводилось непосредственно в первые три месяца начала серии организационных изменений в Банке. Потенциальная мотивация, т.е. желание продолжать работать в данной организации как ресурс преодоления острого профессионального стресса обусловлена ( $R^2=0,434$   $p<0,0001$ ) у сотрудников Банка справедливостью вознаграждения за труд, качеством социального климата в коллективе ( $\beta=-0,219$ ,  $p<0,0001$ ) и адекватностью поставленных профессиональных задач ( $\beta=-0,427$ ,  $p<0,0001$ ). В то время как условия труда не играют значимой роли ( $\beta=0,075$ ,  $p<0,214$ ), что объясняется спецификой экономической ситуации на рынке труда банковских служащих.

**Глава 4 «Риски развития профессиональных деформаций у операторов справочных служб»** описывает эмпирическое исследование, демонстрирующее типичные профессиональные деформации, свойственные такой профессии инновационной сферы как оператор справочной службы (Барабанщикова, Иванова, Федотова, 2014).

В *параграфе 4.1.* «Профессиональный стресс операторов справочных служб как причина развития профессиональных деформаций» дается профессиографический анализ деятельности операторов справочных служб (контакт-центров, колл-центров), где определены источники профессионального стресса сотрудников справочных служб как профессионалов инновационной сферы: шум в рабочем помещении, монотонность и однообразие выполняемой деятельности, интенсивность нагрузок, конфликты с клиентами, прессинг со стороны руководства, постоянный контроль, ограниченные возможности в

принятии решений и планировании своей работы. В связи с такими напряженными условиями работы в контакт-центрах, как правило, высока текучесть кадров (47,5% опрошенных называют в качестве причины увольнения высокий уровень профессионального стресса (Самолубова, 2004)), характерны конфликты между сотрудниками, происходят срывы деятельности (Devis, 2000; Tuten, Neidermeyer, 2004; Леонова, 2007).

В параграфе 4.2. «Методика и организация исследования особенностей профессионального стресса операторов справочных служб» описываются особенности выборки респондентов (всего 135 человек), среди которых выделяются три группы в зависимости от специфики их взаимодействия с клиентами контакт-центра: (1) операторы, принимающие входящие вызовы (работа на «горячих» линиях, поддержка пользователей, прием заказов, работа секретаря); (2) операторы, осуществляющие исходящие звонки (телефонные продажи, анкетирование и опросы, приглашение гостей на мероприятия, актуализация баз данных); (3) операторы, как принимающие вызовы, так и осуществляющие исходящие звонки.

В параграфе так же описываются и обосновываются конкретные диагностические методики исследования: особенности выраженности профессионального стресса и проявления профессиональных деформаций оцениваются с помощью системы ИДИКС, методики «Дифференциальная оценка работоспособности» (далее - ДОРС) (Леонова, Величковская, 2002). Источники развития профессионального стресса определены с помощью методики «Опросник трудового стресса» Ч. Спилбергера в русскоязычной адаптации А.Б. Леоновой (Величковская, 2005); ресурсы преодоления – с помощью Анкеты оценки субъективно важных характеристик деятельности (Леонова, 2000).

Параграф 4.3. «Результаты исследования особенностей профессионального стресса операторов справочных служб» показывает, что структура профессионального стресса у всех групп респондентов идентична и, более того, подобна структуре, полученной в ранее проведенных исследованиях (Куваева, 2010). Эти результаты говорят о наличии специфического синдрома профессионального стресса у операторов контакт-центров. Уровень профессионального стресса респондентов оценивается как выраженный, что проявляется не только в острой, но и в хронической форме (у всех респондентов выражены признаки истощения, нарушения сна, тревожного и/или агрессивного поведения).

Показано, что ПД у операторов справочных служб находятся в выраженном диапазоне (диагностированы признаки типа А поведения и синдрома выгорания), что свидетельствует о том, что длительное влияние стресс-факторов негативным образом отражается на поведении и личности обследуемых операторов контакт-центра, формируя те или иные ПД. Появление у операторов таких поведенческих риск-факторов как курение, употребление алкоголя отмечалось и в ранее проведенных исследованиях (Куваева, 2010). Вынужденное непрерывное общение с незнакомыми людьми приводит у подавляющего большинства операторов справочных служб к появлению признаков синдрома выгорания, что ухудшает их отношение к клиентам, повышает количество конфликтов. Таким образом, создается «порочный круг», выйти из которого может помочь только повышение эмоциональной устойчивости и устойчивости к стрессу всех операторов контакт-центра.

Анализируя ресурсы преодоления переживаемого операторами профессионального стресса и ПД ( $R^2=0,260$ ,  $p<0,0001$ ), было отмечено, что при достойной и справедливой оплате труда ( $\beta=-0,374$ ,  $p<0,001$ ) и благоприятном социально-психологическом климате ( $\beta=-0,323$ ,  $p<0,002$ ) сотрудник готов пренебречь условиями и недостатками в организации своей работы ( $\beta=0,064$ ,  $p<0,6$ ) и остаться на должности оператора. При этом данное решение не зависит от возраста, пола, стажа работы и уровня стрессоустойчивости сотрудника. Полученные данные подтверждаются другими исследованиями в этой области и, по нашему мнению, отражают специфику современной кризисной ситуации в стране в целом и внутри профессий инновационной сферы, в частности.

*Параграф 4.4.* «Роль стабильности рабочих нагрузок в развитии профессиональных деформаций у операторов справочных служб» направлен на психологический анализ проблемы стабильности рабочих нагрузок как предиктора формирования у операторов колл-центров таких неблагоприятных функциональных состояний как профессиональный стресс и монотония, приводящих к развитию профессиональных деформаций различного типа (Барабанщикова, Епанчинцева, 2014). Так как важнейшей особенностью профессиональной деятельности сотрудника контакт-центра является выполнение однообразных, субъективно несложных задач (Вольский и Веселова, 2012), подобную работу нельзя назвать динамичной и требующей повышенной мобилизации физических или интеллектуальных ресурсов, скорее ее можно охарактеризовать как монотонную. Монотонная деятельность может спровоцировать целый комплекс неблагоприятных состояний, среди которых выделяются профессиональный стресс, монотония, пресыщение. Таким образом,

сам тип деятельности операторов справочных служб при сочетании со стабильностью/нестабильностью рабочих нагрузок является серьезным фактором риска развития ПД.

*Параграф 4.5.* «Методика и организация исследования фактора стабильности рабочих нагрузок в формировании профессиональных деформаций сотрудников справочных служб» описывает респондентов – сотрудников нескольких колл-центров (всего 182 человека), различающихся по фактору стабильности их рабочих нагрузок: в первую группу - «Сотрудники колл-центра с постоянными рабочими нагрузками» - вошли сотрудники колл-центра крупного оператора сотовой связи. Функции данного колл-центра заключаются в предоставлении информационной и технической поддержки, а также в консультировании по любым вопросам, связанным с мобильной связью. Величина рабочих нагрузок и степень монотонности выполняемой операторами трудовой деятельности являются неизменными, что обусловлено спецификой услуг, оказываемых организацией, - они остаются одинаково востребованными в течение всего календарного года.

Во вторую группу – «Сотрудники колл-центра с переменными рабочими нагрузками» - вошли операторы колл-центра крупнейшей платной телекоммуникационной компании. Функции этого колл-центра также заключаются в предоставлении информационной и технической поддержки и консультировании по любым вопросам, касающимся спутникового телевидения. Однако, в отличие от предыдущего контакт-центра, здесь тип рабочих нагрузок не является постоянным, что связано с особенностями предоставления услуг платного телевидения. Так, в конце каждого месяца наступает период оплаты услуг, что вызывает увеличение количества поступающих в колл-центр звонков; при отсутствии поступления оплаты в начале следующего месяца происходит отключение услуги у клиентов, что также провоцирует резкий рост количества поступающих звонков, зачастую достаточно конфликтных. В остальное же время сотрудники этой организации выполняют работу в условиях низкой напряженности деятельности. Необходимо отметить, что обследование специалистов данного колл-центра проведено в конце календарного месяца, когда деятельность сотрудников уже стала достаточно насыщенной, однако перед началом периода наиболее высоких рабочих нагрузок. Несмотря на обозначенную нестабильность рабочих нагрузок, трудовую деятельность респондентов также можно назвать монотонной в связи с однообразием выполняемых задач.

Оценка выраженности профессионального стресса, ПД и переживаемых операторами состояний сниженной работоспособности (утомления, пресыщения, монотонии) осуществлялась с помощью системы ИДИКС и методики «ДОРС».

В параграфе 4.6. «Результаты исследования роли стабильности рабочих нагрузок в формировании профессиональных деформаций сотрудников справочных служб» удалось выявить, что сотрудники двух различных колл-центров имеют схожие паттерны проявления профессионального стресса, характеризующегося выраженным уровнем. Полученные результаты полностью согласуются с предыдущими исследованиями ПД, приведенными в вышеописанных разделах. Установлено, что монотонность труда может стать причиной развития такого функционального состояния как пресыщение, в свою очередь приводящего к развитию крайне тяжелой ПД – синдрома выгорания. Неприятие особенностей работы на фоне истощения психических ресурсов провоцирует у операторов колл-центров снижение уровня сознательного контроля за деятельностью, что в дальнейшем может стать причиной развития монотонии, а впоследствии привести к развитию ПД. Специалисты колл-центров, работающие в условиях нестабильных рабочих нагрузок, являются наиболее подверженными риску развития ПД, так как переживают целый комплекс неблагоприятных функциональных состояний в процессе своей деятельности: острый стресс, пресыщение, негативное отношение к содержанию выполняемых задач (как однообразных, слишком простых и незначимых).

Таким образом, содержание первого раздела позволило обосновать особенности профессионального стресса и типичных ПД в массовых профессиях инновационной сферы – сотрудников банковской сферы и операторов справочных служб. Все они продемонстрировали схожие синдромы профессионального стресса и типичные ПД: склонность к типу А поведения и синдрому выгорания. Дополнительными рисками в развитии ПД, кроме содержания профессиональных задач, стали организационные изменения, стабильность рабочих нагрузок и монотонность выполняемой деятельности. Ресурсом преодоления последствий переживаемых ПД признана потенциальная мотивация сотрудников – желание продолжить работу в данной должности, определяемое адекватным вознаграждением за труд, благополучным социально-психологическим климатом в коллективе и субъективным образом профессиональной ситуации. Условия труда не связаны с уровнем потенциальной мотивации, что является, по нашему мнению, специфической чертой профессий инновационной сферы.

Раздел 2 направлен на исследование профессиональных деформаций нового типа: прокрастинации и трудоголизма.

**Глава 5 «Особенности феномена прокрастинации в деятельности профессионалов инновационной сферы»** посвящена анализу проявлений прокрастинации у сотрудников проектных групп, работающих удаленно (Барабанщикова, Каминская, 2013) и спортсменов высшей спортивной квалификации (Барабанщикова, Климова, Останина, 2015). Виртуальные проектные группы являются современной организационной структурой, чьи работники полностью соответствуют требованиям, предъявляемым к профессионалам инновационной сферы.

*Параграф 5.1.* «Психологический анализ особенностей феномена прокрастинации» позволяет заключить, что в современном постиндустриальном обществе традиционные принципы менеджмента перестают работать при управлении персоналом, который большую часть своего рабочего времени организует самостоятельно. Как правило, основным способом контроля таких сотрудников является контроль по результатам, промежуточным или конечным. Организация же самого процесса выполнения задачи остается на усмотрение профессионала, что создает существенные риски для развития такой ПД как прокрастинация. С этой же ситуацией связана еще одна проблема - трудность разделения пространства и времени отдыха и работы, так как их границы в условиях работы на дому или частичной работы в офисе оказываются крайне размытыми, что потенциально является основой для развития трудоголизма – ПД нового типа. Феномен прокрастинации понимается как нарушение регуляции деятельности (self-regulatory failure) (Steel, 2007), при которой человек имеет склонность откладывать «на потом» трудные и неприятные для себя действия. В параграфе постулируется, что методологически, концептуально и операционально феномен прокрастинации в настоящее время научно не проработан. Существует большое количество точечных исследований прокрастинации, не объединенных в единую линию. Закономерным следствием является так же отсутствие диагностических инструментов, позволяющих получать достоверные результаты об особенностях прокрастинации в профессиональных группах инновационной сферы.

*Параграф 5.2.* «Методика и организация исследования феномена прокрастинации у членов виртуальных проектных групп» обосновывает методические комплексы, которые позволяют оценить качественные и количественные особенности проявления прокрастинации у обследуемых профессионалов инновационной сферы. В исследовании приняли участие члены

виртуальных проектных групп, объединенные общей целью создания некоторого конечного продукта, услуги или поддержки существующей системы, всего 52 человека. Для оценки выраженности прокрастинации и профессионального стресса применялись: опросник для оценки переживания острого и хронического стресса (Леонова, 2004); Шкала общей прокрастинации К. Лей (Варваричева, 2010). Для выявления индивидуальных характеристик членов проектных групп, могущих послужить фактором развития прокрастинации использовались: опросник потенциальной мотивации трудовой деятельности (Леонова, 2000); шкала контроля за действием Ю. Куля (Шапкин, 1997). Опрос производился в форме удаленного заполнения методик респондентами. Методики рассылались респондентам по электронной почте и заполнялись каждой проектной группой в определенный рабочий день. Процент возврата – около 30%.

*Параграф 5.3.* «Результаты исследования особенностей прокрастинации у членов виртуальных проектных групп» показывает, что члены виртуальных проектных групп, которые находятся в состоянии хронического стресса, склонны к прокрастинации. Данный результат полностью согласуется с результатами предыдущего раздела, показавшими, что формирование ПД связано с переживанием хронической формы профессионального стресса. Все обследованные респонденты характеризовались выраженными проявлениями хронического стресса и склонностью к прокрастинации.

Регрессионный анализ показал, что предикторами развития прокрастинации являются истощение как симптом хронического стресса и профессиональный стаж члена проектной группы:

Общий индекс прокрастинации =  $23,1 + 3,5 \times \text{Астенизация} - 0,4 \times \text{Стаж работы}$ .

Можно заключить, что чем больший опыт работы имеет профессионал, тем проще ему сопротивляться прокрастинации. Это объясняется тем, что у более опытных специалистов уже сформированы эффективные способы регуляции своих состояний и поведения.

*Параграф 5.4.* «Анализ феномена прокрастинации у спортсменов высшей спортивной квалификации» направлен на психологический анализ особенностей прокрастинации, свойственной спортсменам спорта высших достижений (Барабанщикова, Климова, Останина, 2015). Показано, что проблеме прокрастинации в спорте высших достижений практически не уделяется внимания, в то время как цена промедления и откладывания выполнения профессиональных задач в спорте может оказаться очень высока. Постоянно

сталкиваясь с большими нагрузками не только физическими, но и психологическими, спортсмен высокого уровня вынужден выработать стратегию поведения для того, чтобы справиться с задачами, стоящими перед ним. Однако неправильно выбранная стратегия поведения может стоить спортсмену карьеры. Прокрастинация является одним из факторов, которые могут привести к ухудшению результата вплоть до полного исключения из деятельности, что обуславливает необходимость изучения феномена прокрастинации в спорте. Показано, что прокрастинация в спортивной деятельности может быть связана с рядом личностных черт, это направление требует проведения дополнительных исследований. Также поставлена проблема изучения различий в проявлении прокрастинации у спортсменов индивидуальных и командных видов спорта, так как разница в построении тренировочного процесса, а также взаимодействия с тренером и соперниками могут сказаться на проявлении тех или иных личностных особенностей.

*Параграф 5.5.* «Методика и организация исследования особенностей прокрастинации спортсменов высшей спортивной квалификации» описывает особенности выборки респондентов, принявших участие в исследовании. В представленном исследовании приняли участие спортсмены индивидуальных и командных видов спорта (73 человека), а также лица, не имеющие отношение к профессиональному спорту – студенты (32 человека), всего 105 респондентов. Среди спортсменов 33 человека принадлежат к одиночным видам спорта, включающим в себя физическое противоборство с противником (бокс, тайский бокс, самбо, дзюдо, карате, кикбоксинг, вольная борьба, тэквондо); 40 человек относятся к командным игровым видам спорта, включающим в себя командное противоборство с командой соперника (хоккей, футбол, волейбол). Данные виды спорта выдвигают высокие требования к выносливости, решительности, скорости реакции и переключаемости внимания спортсмена, что может привести к повышению уровня ситуативной и личностной тревожности, а также нейротизма. Спецификой боевых, а также игровых видов спорта является большая неопределённость, так как в каждом поединке/игре исход зависит не только от внешних условий, предметной среды и подготовки спортсмена, но и от противника или противоборствующей команды. Спортсмен должен обрабатывать огромное количество стимулов в единицу времени, что, по нашему мнению, может приводить к повышенной утомляемости и снижению мотивации и, как следствие, повышению уровня прокрастинации.

Для того, чтобы выявить и проанализировать особенности прокрастинации у спортсменов индивидуальных и командных видов спорта, а также прояснить



связь прокрастинации с такими личностными особенностями, как мотивация к успеху, нейротизм, экстраверсия, личностная и ситуативная тревожность, контроль за действием при планировании, реализации и неудаче и временная перспектива, были использованы следующие методики: шкала общей прокрастинации Тукмана в адаптации Т.Л. Крюковой (Крюкова, 2009); шкала контроля за действием Ю. Куля, адаптация С.А. Шапкина (Шапкин, 1997); Мельбурнский опросник принятия решений (МОПР), адаптация Т.В. Корниловой (Корнилова, 2013); опросник временной перспективы Ф. Зимбардо (ZTPI), адаптация А. Сырцовой, Е.Т. Соколовой, О.В. Митиной (Сырцова, 2008).

*Параграф 5.6.* «Результаты анализа сравнительных особенностей прокрастинации у спортсменов командных и индивидуальных видов спорта» показывает, что спортсмены индивидуальных и командных видов спорта обладают сравнительно высоким уровнем прокрастинации. При анализе феномена прокрастинации у спортсменов выявлено, что чем большую склонность к прокрастинации имеют спортсмены, тем более выражены у них личностная тревожность и нейротизм и тем меньшим контролем за действием при планировании они обладают.

Регрессионный анализ, проведенный по данным, полученным в группе спортсменов индивидуальных видов спорта, показал, что значимым предиктором прокрастинации в данной группе респондентов (модель:  $p=0,002$ , скорректированный  $R^2 = 0,368$ ) является ориентация на негативное прошлое ( $p = 0,007$ ,  $\beta = 0,495$ ). Это может объясняться тем, что спортсмены испытывают огромные физические и эмоциональные нагрузки, что приводит к переутомлению. Кроме того, постоянное сравнение своих результатов с конкурентами может приводить к обесцениванию собственных достижений. Часто для спортсмена второе место субъективно воспринимается как поражение. Это может приводить к нежеланию спортсмена продолжать свою деятельность, а иногда и может стать причиной полного отказа от профессии, что обуславливает необходимость дальнейшего изучения предикторов прокрастинации и способов борьбы с данным феноменом.

Иные результаты показал регрессионный анализ, проведенный по данным группы спортсменов командных видов спорта. В этой группе испытуемых значимыми предикторами прокрастинации (модель:  $p=0,000$ , скорректированный  $R^2 = 0,581$ ) являются ориентация на негативное прошлое ( $p = 0,003$ ,  $\beta = 0,463$ ), контроль за действием при планировании ( $p = 0,05$ ,  $\beta = -0,220$ ) и контроль за действием при реализации (при  $p = 0,003$ ,  $\beta = -0,465$ ).

Ориентация на негативное прошлое может объясняться тем, что спортсмены вынуждены большую часть времени тренироваться с другими членами сборной и, помимо сравнения собственных результатов с результатами соперников, спортсмен все время сравнивает себя со спортсменами своей команды. Это может приводить к снижению самооценки, так как темп освоения различных компонентов деятельности у спортсменов различается. Спортсмен, который отстает в освоении новых элементов, зачастую негативно оценивает свою деятельность, что может привести к желанию отложить задание или вовсе отказаться от него. И наоборот, спортсмен, который имеет более высокую скорость освоения новых элементов, ощущает давление, вызванное высокими ожиданиями со стороны тренера или других членов команды, и боязнь не оправдать высокие ожидания, что, в свою очередь, может стать причиной прокрастинации. Для спортсменов командных видов спорта также значимым предиктором прокрастинации является контроль за действием при планировании и реализации, что может объясняться необходимостью согласования своих действий, планов и их реализации с другими членами команды.

Регрессионный анализ, проведенный по данным студентов, не имеющих отношения к профессиональному спорту, показал, что для этой группы респондентов значимым предиктором является (модель:  $p=0,000$ , скорректированный  $R^2 = 0,469$ ) избегание как непродуктивный копинг в ситуации принятия решения ( $p = 0,018$ ,  $\beta = 0,372$ ). Полученные результаты могут объясняться желанием снизить уровень тревоги и стресса через снятие с себя части ответственности и перекладывание ее на других людей, что может быть вызвано чрезмерным фатализмом и жесткими требованиями.

Важным результатом является выявление отсутствия связи между мотивацией к успеху и выраженностью прокрастинации. Это значит, что даже при высокой мотивации к успеху спортсмен может иметь склонность к откладыванию дел «на потом». Следовательно, повышение уровня мотивации спортсмена напрямую не влияет на уровень прокрастинации. Этот результат согласуется с результатами нашего предыдущего исследования, которое показало отсутствие связи между уровнем прокрастинации и трудовой мотивацией членов виртуальных проектных групп.

Согласно полученным результатам, для профилактики прокрастинации необходимо оптимизировать негативные состояния спортсмена, снижать уровень личностной тревожности и нейротизма, а также развивать способность к планированию.

Подобранный комплекс методических средств, позволяющий оценить проявления прокрастинации, оказался достаточно эффективен, показав возможности различения предикторов откладывания профессиональных задач в рассмотренных группах профессионалов инновационной сферы.

В *параграфе 5.7. «Перспективы исследований феномена прокрастинации: диагностика и оценка»* намечены перспективы развития направлений исследований феномена прокрастинации в современной психологии труда и организационной психологии на уровне методологическом (объяснительные конструкты), методическом (адаптация новых диагностических средств) и эмпирическом (обрисована группа профессионалов инновационной сферы, подверженных риску развития прокрастинации) (Барабанщикова, Марусанова, 2015). В качестве наиболее перспективных направлений научной разработки особенностей феномена прокрастинации в профессиональной деятельности можно выделить следующие аспекты: (1) концептуализация и операционализация феномена прокрастинации в трудовой деятельности; (2) сравнительное изучение особенностей стратегии отсрочивания специалистами выполнения должностных задач в труде у представителей профессий различных типов, в том числе специалистов профессий инновационной сферы; (3) изучение специфики проявления в профессиональной деятельности так называемых «пассивной» (традиционной) и «активной» (продуктивной) прокрастинации; (4) апробация на выборках профессионалов системы диагностики специфики стратегии откладывания должностных задач; (5) выделение действенных стратегий саморегуляции и совладания с прокрастинацией, пригодных для внедрения в профессиональной среде.

В *параграфе 5.8. «Представление о трудоголизме и вовлеченности в работу в современных психологических исследованиях»* выделены и проанализированы основные концепции трудоголизма, предлагаемые в современной психологической литературе; обосновано направление психологических исследований трудоголизма для профессионалов инновационной сферы (Барабанщикова, Климова, 2015). Проанализированные работы, посвященные проблемам трудоголизма и вовлеченности в работу, позволяют заключить, что эти, безусловно, взаимосвязанные понятия и феномены – вовлеченность в работу и трудоголизм – все еще нуждаются в операционализации, детальном анализе их сущности и структуры. В настоящее время ключевым различием между адаптивным вариантом развития субъекта труда – вовлеченностью в работу – и формированием негативного паттерна поведения, называемого трудоголизмом, является наличие навязчивого

стремления работать, своеобразная зависимость от профессиональной деятельности. На современном этапе развития психологической науки констатируется отсутствие диагностического инструментария, учитывающего все особенности проявлений и критерии выявления паттернов поведения, характерных для вышеупомянутых феноменов. Разработка подобных средств оценки сделает доступным построение схемы оптимизационных мероприятий, направленных на коррекцию деструктивных форм поведения, характерных для трудоголизма, и на развитие и поддержание позитивных поведенческих паттернов, имеющих место при вовлеченности в работу.

Итоги второго раздела демонстрируют, что ПД нового типа, куда возможно отнести прокрастинацию и трудоголизм, развиваются по схеме, сходной с другими ПД, свойственными группе профессий инновационной сферы: надежным предиктором формирования прокрастинации является переживаемый субъектом труда хронический стресс. Паттерны прокрастинации, характерные для спортсменов спорта высших достижений, очень близки по своим характеристикам аналогичным паттернам, свойственным другим профессиям инновационной сферы, что еще раз подтверждает адекватность включения данной профессиональной группы в инновационную сферу.

Раздел 3 посвящен адаптационным эффектам профессиональных деформаций как основе формирования программ управления состоянием профессионала. В этом разделе основное внимание уделяется позитивным адаптивным формам ПД, чье изучение практически никогда не становилось предметом психологических исследований.

**Глава 6 «Развитие релевантных типу деятельности профессиональных деформаций в спорте высших достижений»** направлена на анализ релевантных виду спорта позитивных профессиональных деформаций, развивающихся у спортсменов в процессе профессионализации. Показано, что доминирующая сенсорная модальность образной сферы представляет собой специфическую форму профессиональной деформации, играющую важную инструментальную роль, способствующую формированию обобщенного полимодального образа актуально переживаемого человеком функционального состояния. Активизация образов-представлений доминирующей у человека сенсорной модальности является одним из механизмов оптимизации состояния. Учет индивидуально предпочитаемой сенсорной модальности в образной сфере позволяет в полной мере задействовать специфические приемы достижения релаксационного состояния, включенные в структуру конкретных методик психологической саморегуляции: приемы методики нервно-мышечной

релаксации ориентированы на формирование кинестетического образа (тепла, легкости/тяжести, расслабления в мышцах); приемы методики сенсорной репродукции исходно опираются на формирование визуального образа-представления зрительной картины полноценного отдыха.

В соответствии с этой логикой, в *параграфе 6.1*. «Сенсорная модальность образной сферы профессионала как адаптивная профессиональная деформация» определены понятия образной сферы и такой ее индивидуальной особенности, как доминирующая сенсорная модальность. Содержание этих понятий проанализировано на основе методологии системно-деятельностного подхода (Ломов, 1991) и концепции оперативного образа (Ошанин, 1977, 1999). Следуя методологии системно-деятельностного подхода, понятие образной сферы направлено, прежде всего, на определение уровня представлений, или уровня репрезентации образов памяти и воображения с учетом их модальности (Ломов, 1991; Hilgard, 1977; Marks, 1999). Концепция оперативного образа позволяет описать принципиальный механизм развития этих психических образований (Ошанин, 1999). В частности, во время занятий психологической саморегуляцией у субъекта воздействия с необходимостью формируется оперативный образ ситуации, регулирующий его действия по формированию у себя состояния релаксации. Кроме того, специально доказывается, что одной из значимых характеристик образной сферы является ее сенсорная модальность, задающая качественную определенность образа. Подчеркивается, что применительно к области использования методов психологической саморегуляции понятие «сенсорная модальность» характеризует, прежде всего, образы-представления, а не просто образы восприятия и ощущений. В параграфе рассматриваются вопросы, связанные с интермодальной природой организации образной сферы и доминированием в ней отдельных сенсорных модальностей. Обзор литературы показал, что данная проблематика практически не разрабатывалась в рамках специальных исследований. Традиционно доминирующей признавалась зрительная модальность (Ананьев, 1996; Гостев, 1992; Завалова и др., 1986; Климов, 1986, 1992; О'Коннор, Сеймор, 1997; Kudo, 1982). В то же время, имеются данные о том, что в случае ранней профессионализации возможно преобладающие развитие и других сенсорных модальностей (Ананьев, 1996; Гостев, 1992; Климов, 1992; Kudo, 1982). Предполагается, что доминирование определенного вида сенсорной модальности влияет на выбор трудовой деятельности и успешность дальнейшего профессионального развития. Эти особенности образной сферы обычно относят к числу профессионально важных качеств человека, специфические требования

к которым «диктует» содержание труда (Дмитриева и др., 2001; Климов, 1992, 1996; Шадриков, 1982). При этом важно учесть, что актуализация данной индивидуальной особенности является специально тренируемым навыком (Климов, 1986, 1995; Mumford, Hall, 1985). Поэтому, кроме исходно заданных жестких требований профессии к человеку, реальным оказывается существование гибкого взаимодействия и «перестройка» доминирующей сенсорной модальности в образной сфере как своеобразная адаптивная ПД.

В работах ряда авторов отмечается, что на уровне образов-представлений доминирующей может быть практически любая модальность, однако наиболее распространенными являются ее зрительный и кинестетический типы (Ананьев, 1996; Гостев, 1992; Kudo, 1982). Это означает, что люди с доминирующей зрительной модальностью с большей легкостью могут оперировать зрительными образами (вспоминать или воображать), а люди с доминирующей кинестетической модальностью – кинестетическими образами. На этом основании отобран ряд методических средств для диагностики доминирующей сенсорной модальности у конкретного человека по степени яркости представления образов соответствующего типа (Гостев, 1992; Lequerica et al., 2002; Marks, 1999).

В *параграфе 6.2. «Методика и организация исследований модально-специфичных профессиональных деформаций»* охарактеризованы участники исследования и обоснован выбор батарей методических средств, задействованных в исследовании. Всего в исследовании приняло участие 16 спортсменов, мастеров спорта и мастеров спорта международного класса по боксу и дзюдо (члены Олимпийских сборных команд России). Особое внимание в данном разделе уделяется анализу спортивной деятельности дзюдоистов и боксеров. Показано, что бокс и дзюдо предъявляют высокие требования к уровню развития различных модальностей образной сферы – соответственно, зрительной (бокс) и кинестетической (дзюдо). Чисто внешне в данных видах спорта задачи и результаты деятельности спортсменов кажутся сходными: и бокс, и дзюдо относятся к единоборствам, что объясняет их родство. Однако по содержанию имеет место коренное различие между ними, которое заключается в предмете деятельности боксеров и дзюдоистов во время поединка. Оно состоит в ориентации на получение преимущественно зрительной или кинестетической информации о противнике в процессе боя. Если на этапе решения общих спортивных задач (интенсивная физическая подготовка, овладение навыками саморегуляции, обязательными для спортсменов высшей квалификации) предмет деятельности боксеров и дзюдоистов одинаков, то в ситуации

собственно ведения боя предметная направленность действий обеспечивается информацией, получаемой по каналам разных сенсорных модальностей. В деятельности боксеров основным является получение точной зрительной информации, что объясняется необходимостью «держать расстояние» между собой и противником и наблюдать за его поведением, прогнозируя дальнейшие действия. Для дзюдоистов важна опора на кинестетическую информацию, так как их схватка протекает почти все время в непосредственном контакте с соперником, так называемом контактном бою. Эти различия предполагают формирование адаптивных модально-специфичных профессиональных деформаций, выступающих в качестве механизмов регуляции деятельности, основывающихся на разных формах представлений образа соревновательной ситуации.

Вывод о принадлежности каждого обследованного к определенной группе доминирования сенсорной модальности делался на основе результатов методики «Образная сфера», разработанной на базе опросника Маркса (Гостев, 1992). Спортсмены были изначально поделены на две группы в соответствии с видом их спортивной специализации: боксеры (визуальная группа) и дзюдоисты (кинестетическая группа). Полученные результаты полностью подтвердили правомерность проведенного а priori их подразделения на визуальную и кинестетическую группы. Оценка динамики функционального состояния респондентов осуществлялась согласно принципам структурно-иерархического подхода: анализировались проявления состояний на психологическом уровне (самооценка самочувствия и когнитивные функции), физиологическом уровне (показатели функционирования сердечно-сосудистой системы) и поведенческом уровне (показатели эффективности деятельности). Тест «Корректирующая проба» использован в качестве модели, позволяющей воспроизводить некоторые виды ключевых задач в деятельности обследуемых. Поэтому результаты выполнения этой методики использованы не столько в отношении применения традиционных возможностей оценки динамики состояний на уровне когнитивных проявлений (по характеристикам внимания), сколько для прогнозирования успешности выполнения типичных для данных контингентов профессиональных задач.

В группе спортсменов использован вариант корректирующей пробы с кольцами Ландольта, где обследуемым предлагалось вычеркивать определенным образом кольца с разноориентированными разрывами (Бодров (ред.), 2003). Для деятельности спортсменов-единоборцев (и боксеров, и дзюдоистов) характерна общая задача ориентировки в «пространстве боя»

(беглого осмотра своего противника с целью формирования первичной программы действий при выходе на ринг/татами). В известной степени, корректурная проба в варианте колец Ландольта релевантна такой задаче: оценка, поиск «слабого места» (разрыва кольца) и начало действия с возможным переключением приемов по ходу решения задачи. Таким образом, корректурная проба как нагрузочный тест соответствует активной фазе ведения боя. Однако при переключении спортсмена на другую, не менее важную профессиональную задачу – интенсивный отдых и восстановление ресурсов – возможно получение неоднозначных эффектов в изменении показателей данного теста. Поэтому об эффективности деятельности спортсменов по оптимизации своего состояния могут свидетельствовать их структурные взаимосвязи с другими показателями оценки состояния.

*Параграф 6.3.* «Результаты исследования роли модально-специфичных профессиональных деформаций в программах саморегуляции профессионалов» показал, что в результате применения методики психологической саморегуляции, релевантной доминирующей сенсорной модальности в образной сфере спортсмена, имеет место генерализованный эффект, отражающий положительную динамику функционального состояния на разных уровнях его проявления. В случае применения иррелевантной методики позитивный эффект воздействия сеанса психологической саморегуляции носит фрагментарный характер. Для спортсменов характерно направленное влияние релевантных методик психологической саморегуляции, выражающееся в улучшении физиологических и субъективных показателей состояния и снижении точности выполнения нагрузочного теста. Этот тип регуляторных перестроек в структуре функционального состояния отражает смену мотивационной направленности в деятельности спортсменов высшей квалификации под влиянием сеанса саморегуляции – с ориентации на решение тактических соревновательных задач на более адекватную в данном случае мотивацию полноценного отдыха и восстановления ресурсов. Таким образом, активизация доминирующей сенсорной модальности образной сферы представляет собой тренируемый в процессе профессионализации навык, развивающийся в ответ на адресные требования деятельности. Соответственно, при подготовке и реализации индивидуализированных программ психологической саморегуляции необходимо опираться на доминирующую сенсорную модальность как адаптивную форму ПД, релевантную содержательной специфике профессиональной деятельности участников тренинга.



*Параграф 6.4.* «Эмпирическое обоснование эффективности программ управления состоянием профессионала с учетом модально-специфичных деформаций» позволил расширить и подтвердить полученные в предыдущем исследовании научные результаты на выборках спортсменов-пловцов и легкоатлетов (всего 32 спортсмена) (Сазонова, Барабанщикова, 2008). Представленный в параграфе профессиографический анализ позволяет заключить, что для пловцов характерно преобладание модально-специфичных профессиональных деформаций кинестической направленности. Данный вид спорта основывается на так называемом «чувстве воды», важными становятся собственные ощущения (кинестетической направленности) во время преодоления дистанции. Условия, в которых происходит тренировка и соревнования в данном виде спорта (бассейн, наполненный водой), не предполагают возможности длительного слежения за действиями соперников, а существует лишь кратковременная возможность для поворота головы в сторону соперников и захвата их взглядом, но это происходит только при плавании на средние и длинные дистанции и производится только тогда, когда спортсмен уверен в своих силах, так как во время подобных действий происходит потеря драгоценных для спортсмена секунд. Поэтому в данном виде спорта стоит говорить о доминировании кинестетической модальности образной сферы, так как основу действий пловцов во время преодоления дистанции составляет концентрация на собственных ощущениях, визуальная сфера при этом остается практически не задействованной. Для легкоатлетов наибольшее значение приобретает визуальная информация, постоянная антиципация движений соперника для дальнейшего продумывания и изменения собственных тактических действий. У данной группы спортсменов происходит постоянное считывание полученной зрительной информации для дальнейшего ее использования в преобразовании своих действий. Результаты, полученные в данном исследовании полностью согласуются с предшествующим исследованием адаптивных модально-специфичных ПД боксеров и дзюдоистов, что позволяет расширить полученные эффекты на подобные выборки, особенности профессиональной деятельности которых становятся залогом развития адаптивных механизмов, названных нами модально-специфичными профессиональными деформациями.

Проведенное диссертационное исследование представляет собой цикл работ, последовательно обрисовывающих новое направление в психологии труда – изучение профессиональных деформаций в профессиях инновационной сферы. Полученные результаты позволили подтвердить гипотезу о сущности

ПД, выступающих как ситуация развития у субъекта труда деструктивных или адаптивных механизмов реализации профессиональной деятельности. Являясь фактически неотъемлемым элементом профессионализации, ПД специалиста играют огромную роль в жизни любой современной организации. Именно ПД персонала могут стать как причиной краха компании, будучи деструкторами профессиональной деятельности, так и поводом для экономического взлета, в случае эффективного использования адаптивного потенциала некоторых форм ПД. В данной работе основное внимание уделялось деструктивным ПД, снижающим качество жизни и здоровья субъекта труда. Однако, в противовес подавляющему большинству современных исследований, нам удалось показать и позитивную роль, которую играют адаптивные формы ПД.

Таким образом, на основании результатов проведенного цикла теоретико-эмпирических исследований можно сделать следующие **выводы**:

1. Сопоставление подходов и концепций феномена профессиональных деформаций выявило несколько линий анализа: понимание феномена профессиональных деформаций как деструктивного следствия влияния профессии и подход, определяющий неоднозначность роли профессиональных деформаций в развитии субъекта труда как потенциально обладающих и позитивными (приспособление к профессии), и негативными (нарушающими здоровье) чертами.
2. Теоретико-методологический анализ феномена профессиональных деформаций показал, что профессиональные деформации являются следствием профессионализации субъекта труда, представляя собой ситуацию развития, когда приспособление к особенностям труда может пойти как по деструктивному, так и адаптивному пути, приведя, соответственно, к качественно неоднобразным типам профессиональных деформаций.
3. Профессии инновационной сферы являются типичным новообразованием в постиндустриальном обществе и отличаются следующими признаками: индивидуализация ответственности, активное использование компьютерных и телекоммуникационных технологий, высокая мобильность профессионала, возможность удаленной работы и/или обязательное применение в деятельности сети Интернет.
4. Согласно проведенному анализу, современное постиндустриальное общество сменило отношение к спортивной деятельности, классифицируя ее как трудовую. По критериям высокой мобильности, индивидуализации ответственности и задействования в деятельности компьютерных и

телекоммуникационных средств и технологий спортивные профессии могут быть отнесены к группе профессий инновационной сферы.

5. Предложенный методический комплекс позволяет оценить генез профессиональных деформаций в профессиях инновационной сферы и выявить их качественную специфичность (деструктивный или адаптивный характер).
6. Появление признаков острого профессионального стресса у профессионалов инновационной сферы свидетельствует о потенциальных рисках развития профессиональных деформаций. Однако о наличии актуального переживания того или иного типа деструктивных форм профессиональных деформаций свидетельствуют актуальные проявления хронического профессионального стресса.
7. Накопленные эффекты переживания профессионального стресса способствуют формированию признаков деструктивных форм профессиональных деформаций: переживание монотонии, пресыщения, острого стресса, утомления, неудовлетворенность условиями труда, негативное субъективное отношение к содержанию труда ведет к развитию признаков профессиональных деформаций – типу А поведения и синдрому выгорания в сочетании с рисками алкоголизации и табакокурения.
8. В профессиях инновационной сферы высок риск развития такой профессиональной деформации как прокрастинация, что проявляется в снижении надежности деятельности специалиста вследствие переживания им астенизации как симптома хронического профессионального стресса, следовании стратегии избегания при принятии решения, сниженном контроле за действиями.
9. Для профессий инновационной сферы также характерны профессиональные деформации, связанные с хроническим профессиональным стрессом, обусловленным необходимостью проводить на рабочем месте времени, более положенного: в случае конструктивных форм возможно развитие вовлеченности в работу; деструктивных форм – трудоголизма. Согласно результатам проведенного анализа, в симптомокомплекс трудоголизма входит навязчивое стремление работать, отсутствие удовлетворенности от работы и ориентация на процесс деятельности с игнорированием результата.
10. Профессиональные деформации в профессиях инновационной сферы, носящие адаптивный модально-специфичный характер, являются необходимым профессионально-важным качеством, формирующимся по мере развития и профессионализации субъекта труда.

11. Адаптивные модально-специфичные профессиональные деформации выступают базовым механизмом трансформации состояния профессионала в процессе применения методов психологической саморегуляции.
12. Задействование релевантной специфике деятельности модально-специфичной профессиональной деформации позволяет более эффективно управлять собственным состоянием субъекта труда, что выражается в положительной динамике состояния респондентов, проявляющейся на физиологическом (оптимизация показателей сердечно-сосудистой системы), поведенческом (рост эффективности в выполнении профессиональных задач) и психологическом (улучшение самооценки состояния и показателей когнитивных функций) уровнях.

Основное содержание диссертации отражено в 58 публикациях (общий объем 97,03 п.л., авторский вклад – 34,9 п.л.).

**Публикации в рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК при Министерстве образования и науки РФ для публикации основных результатов диссертационных исследований:**

1. Барабанщикова, В.В. Эффективность психологических средств произвольной саморегуляции функционального состояния / А.С. Кузнецова, В.В. Барабанщикова, Т.А. Злоказова // Экспериментальная психология. — 2008. — № 1. — С. 102–130. ИФ РИНЦ - 0,494. (1,5 п.л./0,5 п.л.)
2. Барабанщикова, В.В. Механизмы оптимизации функционального состояния профессионалов в экстремальных ситуациях / В.В. Барабанщикова // Прикладная юридическая психология. — 2008. — № 3. — С. 83–91. ИФ РИНЦ - 0,872. (1,0 п.л.)
3. Барабанщикова, В.В. Психологический стресс у сотрудников МВД: роль опосредующих переменных и практические следствия / Б.Б. Величковский, В.В. Барабанщикова // Прикладная юридическая психология. — 2008. — № 1. — С. 52–64. ИФ РИНЦ - 0,872. (1,0 п.л./0,5 п.л.)
4. Barabanshchikova, V.V. Negative effect of organizational changes on employees' well-being and its psychological correction / V.V. Barabanshchikova, Y.A. Kazakova // International Journal of Psychology. — 2008. — Vol. 43, no. 3-4. — P. 85–85. WoS; Scopus: IF 1,276. (0,1 п.л./0,05 п.л.)

5. Барабанщикова, В.В. Анализ профессионального стресса банковских служащих / В.В. Барабанщикова, Н.В. Кузьмина // Национальный психологический журнал. — 2010. — № 1(3). — С. 118–121. ИФ РИНЦ - 0,530. (1,0 п.л./0,8 п.л.)
6. Барабанщикова, В.В. Анализ профессионального стресса банковских служащих. Окончание / В.В. Барабанщикова, Н.В. Кузьмина // Национальный психологический журнал. — 2010. — № 2(4). — С. 127–130. ИФ РИНЦ - 0,530. (1,0 п.л./0,8 п.л.)
7. Varabanshchikova, V.V. Self-regulation training and prevention of negative human functional states at work: Traditions and recent issues in russian applied research / A.B. Leonova, A.S. Kuznetsova, V.V. Varabanshchikova // Psychology in Russia: State of the Art. — 2010. — Vol. 3. — P. 482–507. WoS; Scopus: IF 0,28. (1,0 п.л./0,3 п.л.)
8. Барабанщикова, В.В. Феномен прокрастинации в деятельности членов виртуальных проектных групп / В.В. Барабанщикова, Е.О. Каминская // Национальный психологический журнал. — 2013. — № 2 (10). — С. 43–51. ИФ РИНЦ - 0,530. (1,0 п.л./0,5 п.л.)
9. Varabanshchikova, V.V. Job specificity in human functional state optimization by means of self-regulation training / A.B. Leonova, A.S. Kuznetsova, V.V. Varabanshchikova // Procedia - social and behavioral sciences. — 2013. — Vol. 86. — P. 29–34. WoS; Scopus: IF 0,40. (1 п.л./0,4 п.л.)
10. Барабанщикова, В.В. Роль стабильности рабочих нагрузок в формировании функционального состояния сотрудников call-центров / В.В. Барабанщикова, А.В. Епанчинцева // Экспериментальная психология. — 2014. — № 2. — С. 113–127. ИФ РИНЦ - 0,494. (1,0 п.л./0,8 п.л.)
11. Varabanshchikova, V.V. Stress and coping in athletes of different age / G.G. Shuklina, V.V. Varabanshchikova // Procedia - social and behavioral sciences. — 2014. — Vol. 146. — P. 432–437. WoS; Scopus: IF 0,40. (1 п.л./0,8 п.л.)
12. Varabanshchikova, V.V. Comparison of stress level among school teachers in the period of organizational changes / V.V. Varabanshchikova, P.R. Meshkova, D.N. Surova // Procedia - social and behavioral sciences. — 2014. — Vol. 146. — P. 375–380. WoS; Scopus: IF 0,40. (1 п.л./0,5 п.л.)
13. Барабанщикова, В.В. Синдром профессионального стресса в структуре деятельности операторов справочных служб /

- В.В. Барабанщикова, С.А. Иванова, Т.М. Федотова // Мир образования - образование в мире. — 2014. — № 3. — С. 174–186. ИФ РИНЦ - 0,212. (1,0 п.л./0,5 п.л.)
14. Барабанщикова, В.В. Взаимосвязь типа организационной культуры и уровня трудовой мотивации персонала / В.В. Барабанщикова // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия Психология и педагогика. — 2014. — № 4. — С. 61–69. ИФ РИНЦ - 0,278. (1,0 п.л.)
15. Барабанщикова, В.В. Феномен прокрастинации в деятельности спортсменов индивидуальных и командных видов спорта / В.В. Барабанщикова, О.А. Климова, М.В. Останина // Национальный психологический журнал. — 2015. — № 3. — С. 91–104. ИФ РИНЦ - 0,530. (1,0 п.л./0,5 п.л.)
16. Барабанщикова, В.В., Представления о вовлеченности в работу и трудоголизме в современных психологических исследованиях / В.В. Барабанщикова, О.А. Климова // Национальный психологический журнал. — 2015. — № 1. — С. 52–60. ИФ РИНЦ - 0,530. (1,0 п.л./0,5 п.л.)
17. Барабанщикова, В.В. Профессиональные деформации в спорте высших достижений / В.В. Барабанщикова, О.А. Климова // Национальный психологический журнал. — 2015. — № 2. — С. 3–12. ИФ РИНЦ - 0,530. (1,0 п.л./0,5 п.л.)
18. Барабанщикова, В.В. Содержание профессиональной деятельности как фактор успешности применения технологий виртуальной реальности / А.И. Ковалев, Г.Я. Меншикова, О.А. Климова, В.В. Барабанщикова // Экспериментальная психология. — 2015. — № 2. — С. 45–59. ИФ РИНЦ - 0,494. (1,0 п.л./0,25 п.л.)
19. Барабанщикова, В.В. Перспективы исследования феномена прокрастинации в профессиональной деятельности / В.В. Барабанщикова, Г.И. Марусанова // Национальный психологический журнал. — 2015. — № 4. — С. 130–140. ИФ РИНЦ - 0,530. (1,0 п.л./0,5 п.л.)
20. Барабанщикова, В.В. Влияние организационно-личностных факторов на уровень выраженности прокрастинации у сотрудников современной организации / В.В. Барабанщикова, С.А. Иванова // Экспериментальная психология. — 2016. — Т. 9, № 1. — С. 95–111. ИФ РИНЦ - 0,494. (1,2 п.л./0,8 п.л.)

21. Barabanshchikova, V.V. **Approbation of diagnostic assessment complex for professional deformation in athletes / V.V. Barabanshchikova, M.S. Kovyazina, O.A. Tikhomandritskaya, O.A. Klimova, A.I. Kovalev // International Journal of Psychology. — 2016. — Vol. 51, no. S1. — P. 1110–1110. WoS; Scopus: IF 1,276. (0,1 п.л./0,05 п.л.)**
22. Barabanshchikova, V.V. **Occupational stress of elite athletes / V.V. Barabanshchikova, O.A. Klimova // International Journal of Psychology. — 2016. — Vol. 51, no. S1. — P. 1112–1112. WoS; Scopus: IF 1,276. (0,1 п.л./0,05 п.л.)**
23. Barabanshchikova, V.V. **Predicting the procrastination in employees of modern organization / S.A. Ivanova, V.V. Barabanshchikova // International Journal of Psychology. — 2016. — Vol. 51, no. S1. — P. 803–803. WoS; Scopus: IF 1,276. (0,1 п.л./0,05 п.л.)**

#### **Учебники и учебные пособия:**

1. Барabanщикова, В.В. **Организационная психология: Учебник (Допущено УМО по классическому университетскому образованию в качестве учебника для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению подготовки ФГОС ВПО 030300 «Психология») / А.Б. Леонова, М.М. Абдуллаева, В.В. Барabanщикова, И.В. Блиникова, А.А. Качина, А.С. Кузнецова, М.Ю. Широкая и др. — М.: ИНФРА-М, 2013. — 429 с. — С. 130–151. (27 п.л./0,7 п.л.)**
2. Барabanщикова, В.В. **Психология труда, инженерная психология и эргономика: учебник для академического бакалавриата (под ред. Е.А. Климова, О.Г. Носковой, Г.Н. Солнцевой) / М.М. Абдуллаева, В.В. Барabanщикова, Б.Б. Величковский и др. — М.: ООО «Издательство Юрайт», 2015. — 618 с. — С. 123–146. (38,63 п.л./1,2 п.л.)**

#### **Публикации в других изданиях:**

1. Barabanshchikova, V.V. **Modality congruency effects in human functional states management through self-regulation / A.S. Kuznetsova, V.V. Barabanshchikova // Review of Psychology (International Journal of Croatian Psychological Association). — 2005. — Vol. 12, no. 1. — P. 45–53. (1,0 п.л./0,5 п.л.)**
2. Барabanщикова, В.В. **Доминирующая модальность образной сферы как фактор оптимизации функционального состояния в профессиональной среде / В.В. Барabanщикова, А.С. Кузнецова // Материалы 3-ей Российской конференции по экологической психологии (под ред. В.И. Панова и**

- А.В.Иващенко). — М.: Изд-во Российского ун-та дружбы народов, 2005. — С. 37–47. (1,0 п.л./0,5 п.л.)
3. Барабанщикова, В.В. Модальность образной сферы как механизм оптимизации функционального состояния спортсменов / В.В. Барабанщикова // Новые в психологии: Сборник статей молодых ученых факультета психологии Московского университета / Под ред. М.А. Степановой. — Москва, 2006. — С. 61–70. (1,5 п.л.)
  4. Барабанщикова, В.В. Психологическая саморегуляция функционального состояния человека: направления профессиональной и индивидуальной адаптации / А.С. Кузнецова, В.В. Барабанщикова // Психологические и психоаналитические исследования (под ред. В.А. Барабанщикова, С.Н. Зимовца). — М.: Гнозис, 2008. — С. 181–199. (1,5 п.л./0,8 п.л.)
  5. Барабанщикова, В.В. Индивидуальные ресурсы оптимизации функционального состояния спортсменов в процессе психологической саморегуляции / В.В. Барабанщикова // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия Психология. — 2009. — № 1(5). — С. 75–92. (1,5 п.л.)
  6. Барабанщикова, В.В. Особенности профессионального стресса банковских служащих в период адаптации к организационным изменениям / В.В. Барабанщикова, Н.В. Кузьмина // Психология психических состояний (под ред. О.А. Прохорова). — Вып. 8. — Казань, 2011. — С. 163–182. (1,5 п.л./1,0 п.л.)

#### **Материалы всероссийских и международных конференций:**

1. Барабанщикова, В.В. Повышение эффективности методик психологической саморегуляции в спорте / В.В. Барабанщикова, А.С. Кузнецова // Инновационные технологии в спортивных единоборствах. Материалы IV Международной научно-практической конференции (под ред. С.Е. Табакова и С.А. Новика). — М.: Российский гос. ун-т физической культуры, спорта и туризма, 2004. — С. 64–69. (0,2 п.л./0,1 п.л.)
2. Varabanshchikova, V.V. Modality congruency effects in optimizing human functional states / V.V. Varabanshchikova, A.S. Kuznetsova // Crossroads of Psychology in a world without borders. Proceedings of 9th European Congress of Psychology (Granada, Spain). — Granada (Spain), 2005. [Электронный ресурс] 1 электрон. опт. диск (CD-ROM); 12 см. - Систем. требования: ПК с процессором 486+; Windows 95; дисковод DVD-ROM; Adobe Acrobat Reader. (0,1 п.л./0,05 п.л.)



3. Барабанщикова, В.В. Динамика функциональных состояний в условиях выполнения конкурирующих задач / Д.А. Смирнов, В.В. Барабанщикова // Психология психических состояний: теория и практика. Материалы докладов 1 Всероссийской научно-практической конференции. Часть 2. — Казань: КГУ, 2008. — С. 292–295. (0,2 п.л./0,1 п.л.)
4. Барабанщикова, В.В. Особенности профессионального стресса сотрудников после организационных изменений в компании / В.В. Барабанщикова, Ю.А. Казакова // Психология психических состояний: теория и практика // Материалы докладов 1 Всероссийской научно-практической конференции. Часть 1. — Казань: КГУ, 2008. — С. 65–69. (0,2 п.л./0,1 п.л.)
5. Барабанщикова, В.В. Сравнительная эффективность применения методов психологической саморегуляции в разных видах спорта / Т.С. Сазонова, В.В. Барабанщикова // Психология психических состояний: теория и практика. Материалы докладов 1 Всероссийской научно-практической конференции. Часть 2. — Казань: КГУ, 2008. — С. 247–251. (0,2 п.л./0,1 п.л.)
6. Varabanshchikova, V.V. Workload patterns and job stress prevention in different groups of pay-tv call center operators / V.V. Varabanshchikova // Proceedings of 14th European Congress of Work and Organizational Psychology. — EAWOP Santiago de Compostella, Spain, 2009. [Электронный ресурс] [http://www.eawop.org/ckeditor\\_assets/attachments/138/program-eawop2009.pdf?1337308288](http://www.eawop.org/ckeditor_assets/attachments/138/program-eawop2009.pdf?1337308288) (0,1 п.л.)
7. Барабанщикова, В.В. Особенности профессионального стресса сотрудников в процессе организационных изменений / В.В. Барабанщикова, Ю.А. Казакова // Материалы научно-практических мероприятий V Всероссийского форума «Здоровье нации – основа процветания России». — Т. 4. — М., 2009. — С. 12–14. (0,2 п.л./0,1 п.л.)
8. Барабанщикова, В.В. Индивидуальные механизмы повышения эффективности тренингов психологической саморегуляции / В.В. Барабанщикова, И.Ю. Хоревская // Психология совладающего поведения". Материалы 2-ой международной научно-практической конференции. — Т. 2. — Кострома: Издательство КГУ им. Н.А. Некрасова, 2010. — С. 179–181. (0,2 п.л./0,1 п.л.)
9. Барабанщикова, В.В. Анализ профессионального стресса банковских служащих в период адаптации к организационным изменениям / В.В. Барабанщикова, Н.В. Кузьмина // Прикладная психология как ресурс

- социально-экономического развития России в условиях преодоления глобального кризиса: материалы II межрегиональной научно-практической конференции. - Москва, 11- 13 ноября 2010 г. : Книга 2. — М.: Издательство Московского университета, 2010. — С. 46–48. (0,2 п.л./0,1 п.л.)
10. Barabanshchikova, V.V. Employees' potential job motivation under the condition of economic crisis / V. V. Barabanshchikova // The 12th European Congress of Psychology. — Istanbul, 2011. [Электронный ресурс] 1 электрон. опт. диск (CD-ROM); 12 см. - Систем. требования: ПК с процессором 486+; Windows 95; дисковод DVD-ROM; Adobe Acrobat Reader. (0,1 п.л.)
  11. Barabanshchikova, V. V. Potential job motivation under the condition of economic crisis / V. V. Barabanshchikova // 15th Conference of the European Association of Work and Organizational Psychology. [Электронный ресурс] URL: [http://www.eawop.org/ckeditor\\_assets/attachments/139/program-eawop2011.pdf?1337308547](http://www.eawop.org/ckeditor_assets/attachments/139/program-eawop2011.pdf?1337308547) — Maastricht, Holland, 2011. (0,1 п.л.)
  12. Barabanshchikova, V. V. Workload patterns and job stress in call center operators / V. V. Barabanshchikova // The 12th European Congress of Psychology. — Istanbul, 2011. [Электронный ресурс] 1 электрон. опт. диск (CD-ROM); 12 см. - Систем. требования: ПК с процессором 486+; Windows 95; дисковод DVD-ROM; Adobe Acrobat Reader. (0,1 п.л.)
  13. Барабанщикова, В.В. Особенности феномена прокрастинации в зависимости от уровня профессионального стресса у членов проектных групп / В.В. Барабанщикова, Е.О. Каминская // 6-ая Российская конференция по экологической психологии. Тезисы. (Москва, 25-26 октября 2012 г.) / Под ред. М.О. Мдивани. — М.: ФГНУ Психологический институт РАО, 2012. — С. 45–48. (0,2 п.л./0,1 п.л.)
  14. Барабанщикова, В.В. Профессиональная мотивация как предиктор специфики профессионального стресса (на примере деятельности операторов контакт-центров) / В.В. Барабанщикова, С.А. Иванова, Т.М. Федотова // V съезд Общероссийской общественной организации «Российское психологическое общество». Материалы участников Съезда. — Т. 1. — М.: Российское психологическое общество, 2012. — С. 436–437. (0,2 п.л./0,1 п.л.)
  15. Barabanshchikova, V.V. Job stress as a predictor of procrastination in project team members / V.V. Barabanshchikova, E.O. Kaminskaya // 16th congress of the European Association of Work and Organizational Psychology, 22nd-25th

- May 2013. [Электронный ресурс] URL: <http://repositorium.uni-muenster.de/document/miami/1a594ad3-0fea-4189-8e65-bc72f18ef0ea/abstractvolume-EAWOP-2013.pdf> — Münster, Germany, 2013. — P. 177–178. (0,1 п.л./0,05 п.л.)
16. Барабанщикова, В.В. Феномен прокрастинации в компьютеризованных видах труда / В.В. Барабанщикова, Е.О. Каминская // Материалы III Международной научно-практической конференции. Отв. ред.: Т.Л. Крюкова, Е.В. Куфтяк, М.В. Сапоровская, С.А. Хазова. Кострома, 26 – 28 сентября 2013 г. — 2013. — С. 79–82. (0,2 п.л./0,1 п.л.)
17. Varabanshchikova, V.V. Occupational stress and deteriorations in healthy behavior / A.V. Leonova, V.V. Varabanshchikova // ICAP 2014, Abstracts [Электронный ресурс] URL: <https://b-com.mci-group.com/Abstracts>. — Organizational Psychology, Invited Symposiums. — Paris, France: IAAP, 2014. (0,1 п.л./0,05 п.л.)
18. Барабанщикова, В.В. Анализ эффективности применения программы профилактики развития профессиональных деформаций / О.А. Климова, В.В. Барабанщикова // Сборник материалов Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Психология и современный мир». — Архангельск, 2015. — С. 162–165. (0,3 п.л./0,15 п.л.)
19. Varabanshchikova, V. Psychological predictors of work efficiency in innovative organizations / V. Varabanshchikova, A. Kuznetsova, M. Zavartseva // Abstract book of the 14th European Congress of Psychology “Linking technology and psychology: feeding the mind, energy for life” (7-10 July, 2015, Milan, Italy). Ed. by M. Tummino, M. Bollati, M. Widmann. — Innexa S.r.l Milan, Italy, 2015. — P. 1037–1037. (0,1 п.л./0,05 п.л.)
20. Varabanshchikova, V. The moderating role of workload patterns in job stress and boredom development among call-centre operators / V. Varabanshchikova // 17th congress of the European Association of Work and Organizational Psychology. — Oslo, Norway, 2015. — P. 163–163 (0,1 п.л.)
21. Барабанщикова, В.В. Мотивационная регуляция и надежность деятельности операторов электростанций / А.А. Качина, В.В. Барабанщикова, А.Б. Леонова // Всероссийская конференция с международным участием «От истоков к современности», посвященная 130-летию организации Психологического общества при Московском университете. Москва. 29 сентября - 1 октября 2015 г. Материалы конференции. — Т. 1. Отв. ред. Д.Б. Богоявленская. — М.: Когито-Центр, 2015. — С. 418–420. (0,3 п.л./0,1 п.л.)

22. Барabanщикова, В.В. Особенности русскоязычной адаптации опросника active procrastination scale / Г.И. Марусанова, В.В. Барabanщикова // Материалы VI международной конференции молодых ученых «Психология - наука будущего». 19-20 ноября 2015 года, Москва. — М.: Институт психологии РАН, 2015. — С. 285–287. (0,2 п.л./0,1 п.л.)
23. Барabanщикова, В.В. Особенности русскоязычной адаптации опросника Новая шкала активной прокрастинации / Г.И. Марусанова, В.В. Барabanщикова // Всероссийская конференция с международным участием «От истоков к современности», посвященная 130-летию организации Психологического общества при Московском университете. Москва. 29 сентября - 1 октября 2015 г. Материалы конференции. — Т. 5. — М.: Когито-Центр, 2015. — С. 34–36. (0,2 п.л./0,1 п.л.)
24. Барabanщикова, В.В. Перспективы отечественного исследования феномена прокрастинации в профессиональной деятельности / Г.И. Марусанова, В.В. Барabanщикова // Личностный ресурс субъекта труда в изменяющейся России: материалы IV Международной научно – практической конференции (08 – 10 октября 2015 г.). Ч. III: Симпозиум «Личностные трансформации субъекта труда в условиях относительной неопределенности». — Кисловодск – Москва: Издательский Дом ТЭСЭРА, 2015. — С. 128–132. (0,2 п.л./0,1 п.л.)
25. Барabanщикова, В.В. Разработка программы профилактики развития профессионально обусловленных деформаций в различных видах труда / В.В. Барabanщикова, О.А. Климова // 7-я Российская конференция по экологической психологии. Тезисы / Отв. ред. М.О. Мдивани. — М.: ФГБНУ Психологический институт РАО, 2015. — С. 54–57. (0,3 п.л./0,15 п.л.)
26. Барabanщикова, В.В. Феномен прокрастинации в профессиональной деятельности в экстремальных условиях / Г.И. Марусанова, В.В. Барabanщикова // 7-я Российская конференция по экологической психологии. Тезисы / Отв. ред. М.О. Мдивани. — М.: ФГБНУ Психологический институт РАО, 2015. — С. 317–319. (0,2 п.л./0,1 п.л.)
27. Барabanщикова, В.В. Перспективные направления исследования феномена прокрастинации в профессиональной деятельности сотрудников организаций / Г.И. Марусанова, В.В. Барabanщикова // Материалы международной научной конференции молодых ученых «Психология XXI века: российская психология в контексте мировой науки». — СПб.: «Скифия-принт», 2016. — С. 306–307. (0,2 п.л./0,1 п.л.)