

На правах рукописи



**Семянищева Полина Андреевна**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБУСЛОВЛЕННЫЕ  
ОСОБЕННОСТИ САМОРЕГУЛЯЦИИ  
ФУНКЦИОНАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ  
ВОЕННОСЛУЖАЩИХ**

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

Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата психологических наук

Москва – 2017

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

Научный руководитель: **Кузнецова Алла Спартаковна** – кандидат психологических наук, доцент; доцент кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии ФГБОУ ВО «МГУ имени М.В.Ломоносова»

Официальные оппоненты: **Прохоров Александр Октябрьнович** – доктор психологических наук, профессор; заведующий кафедрой общей психологии Института психологии и образования ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) Федеральный университет»

**Бондаренко Ирина Николаевна** – кандидат психологических наук; ведущий научный сотрудник лаборатории психологии саморегуляции ФГБНУ «Психологический институт Российской академии образования»

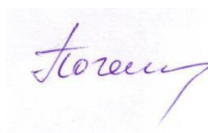
Ведущая организация: Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области «**Московский государственный областной университет**»

Защита состоится 16 июня 2017 года в 17.00 на заседании диссертационного совета Д 501.001.11 в ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова» по адресу: 125009, г. Москва, ул. Моховая, дом 11, строение 9, аудитория 215.

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

Автореферат разослан \_\_\_\_\_ 2017 года.

Ученый секретарь  
диссертационного совета Д 501.001.11  
доктор психологических наук, доцент



И.Н. Погожина

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность исследования.** В условиях проведения масштабных процессов отраслевого реформирования оптимизация профессиональной деятельности выступает как одна из важнейших задач психологии труда и организационной психологии [Занковский, 2012; Никифоров, 2013; Водопьянова, 2014; Барабанщикова, 2016; Дикая, Журавлев, Занковский, 2016; Дудченко, 2016; Леонова, 2016]. В период внедрения инновационных преобразований, когда рост напряженности труда способствует развитию стрессовых состояний и истощению психологических ресурсов, адаптивная саморегуляция состояния сотрудников играет особо значимую роль [Леонова, Мотовилина, 2006; Носкова, 2010; Леонова, 2016; Brazevich, 2010; Teichman, Leonova, 2014]. В конструктивном использовании ресурсов психологической саморегуляции функционального состояния (ФС) заключается огромный потенциал успешного развития профессионала в динамичной среде: формирование продуктивных способов саморегуляции ФС и их совершенствование способствуют росту эффективности труда и сохранению здоровья [Крюкова, 2004; Конопкин, 2007; Леонова, Кузнецова, 2009; Леонова, 2011; Моросанова, 2011, 2012; Никифоров, 2013; Прохоров, Чернов, 2015].

Для обоснования путей повышения эффективности саморегуляции состояния необходимо выявление механизмов выбора и особенностей целенаправленного применения конкретных способов и приемов произвольного самоуправления состоянием. Эта задача крайне актуальна для текущего периода развития психологической науки и практики анализа новых форм и видов профессионального труда, где человек выступает как активный участник организационных взаимодействий, профессиональная успешность которого зависит от эффективной самоорганизации рабочего поведения и саморегуляции текущего ФС [Моросанова, 2007; Леонова, 2011; Барабанщикова, Климова, 2015; Занковский, 2015; Моросанова, Бондаренко, 2016]. В условиях отраслевых и организационных преобразований только профессионал, умеющий целенаправленно и адекватно использовать

внутренние ресурсы для достижения поставленных целей, может эффективно противостоять давлению пролонгированной инновационной напряженности.

Практическая актуальность анализа процессов психологической саморегуляции военнослужащих диктуется задачами повышения боевой готовности частей и подразделений, а также совершенствования морально-психологической подготовки военнослужащих в соответствии с актуальными процессами реформирования российской армии [Сечко, 2006; Батищев, 2010; Караяни, Сыромятников, 2016]. Изучение особенностей психологической саморегуляции ФС у военнослужащих и влияющих на ее эффективность факторов может способствовать определению возможности оптимизации их психологического состояния и укрепления профессионального здоровья и на этой основе – построению программ обучения и комплекса мероприятий по повышению эффективности труда профессиональных военных.

**Цель исследования** - выявление характера взаимосвязи профессионально-организационных требований трудовой деятельности и способов психологической саморегуляции функционального состояния офицеров Космических войск Воздушно-космических сил России.

**Объект исследования** – способы психологической саморегуляции функционального состояния офицеров Космических войск.

**Предмет исследования** – профессионально-обусловленные особенности способов психологической саморегуляции функционального состояния офицеров Космических войск.

**Гипотезы исследования:**

1. Особенности актуализации способов психологической саморегуляции функционального состояния офицеров Космических войск в условиях пролонгированной инновационной напряженности обусловлены организационными и профессиональными факторами 3 уровней:

- спецификой военной службы;
- характером труда на разных военных должностях;

– особенностями армии как организационной структуры, в том числе условиями проведения отраслевых реформ в военной сфере.

2. Влияние требований профессиональной деятельности и организационной среды на эффективность психологической саморегуляции функционального состояния опосредовано социальными и мотивационными ресурсами офицеров Космических войск.

3. Существует взаимосвязь между эффективностью способов психологической саморегуляции функционального состояния, используемых в напряженных условиях отраслевых инноваций, и выраженностью мотивационной направленности офицеров на продолжение военной службы в Космических войсках.

В соответствии с целью, поставлены следующие **задачи**:

1. Аналитический обзор опубликованных научных данных по проблемам изучения психологической саморегуляции функционального состояния военнослужащих, специфики военной службы и армии как организационной структуры для выделения объективных требований профессии и организационной среды к эффективности и надежности психологической саморегуляции функционального состояния офицеров.

2. Профессиографический анализ трудовой деятельности представителей разных военных должностей в Космических войсках с целью уточнения профессионально-организационных факторов, определяющих требования к психологической саморегуляции функционального состояния офицеров с разным содержанием труда.

3. Изучение субъективной оценки причин трудового стресса и снижения качества жизни в условиях пролонгированной инновационной напряженности как основных факторов, провоцирующих развитие неблагоприятных функциональных состояний офицеров Космических войск.

4. Анализ трудовой мотивации офицеров Космических войск и определение ее роли в актуализации средств психологической саморегуляции функционального состояния.

5. Анализ содержательных характеристик психологической саморегуляции состояния офицеров Космических войск: особенностей осознанной саморегуляции активности, поведенческих стратегий и моделей преодоления стрессовых ситуаций, способов оптимизации функционального состояния.

6. Выявление и интерпретация уровня удовлетворенности работой, отсутствия признаков профессиональных деформаций и хронических состояний как результирующих показателей эффективности саморегуляции функционального состояния офицеров Космических войск.

7. Выявление профессионально-обусловленных особенностей применения способов психологической саморегуляции функционального состояния офицеров Космических войск на основе сопоставления объективных требований профессионального труда, организационной среды и индикаторов состояния психологических ресурсов (субъективной оценки качества жизни, причин развития трудового стресса, трудовой мотивации) с особенностями актуализации способов саморегуляции состояния и показателями ее эффективности (удовлетворенности работой, отсутствия признаков развития хронических состояний и профессиональных деформаций).

**Методологической основой исследования** выступили: общепсихологическая теория деятельности [Леонтьев А.Н., 1975, 1983; Рубинштейн, 2009]; субъектно-деятельностный подход к изучению профессионального труда [Климов, 1995; Кабаченко, 2003; Бодров, 2006; Иванова, 2006], реализованный при проведении профессиографического анализа; структурно-интегративный подход к анализу функциональных состояний [Леонова, 1988, 2007]; психологические подходы к изучению регуляции деятельности и концепции системно-структурного анализа психологических ресурсов адаптации к напряженным условиям [Дикая, 2003; Обознов, 2005; Бодров, 2006; Конопкин, 2007; Купер, 2007; Моросанова, 2007; Леонова, 2011; Lazarus, 1991; Hockey, 1993].

В исследовании использованы **методы**: профессиографический анализ трудовой деятельности; психодиагностические методы опросного типа

(бланковые тестовые методики, анкеты); методы статистической обработки данных: описательная статистика; кросстабуляция; параметрический и непараметрический методы статистического сравнения; Z-преобразование Фишера для независимых выборок; корреляционный анализ; множественный регрессионный анализ; факторный анализ по методу главных компонент с Варимакс-вращением; иерархический кластерный анализ. Данные обрабатывались при помощи статистического пакета SPSS 16.0 для Windows.

### **Научная новизна:**

1. Разработана концептуальная схема иерархического анализа психологической саморегуляции функционального состояния, предназначенная для выявления профессионально-специфичных способов саморегуляции и оценки психологических ресурсов преодоления пролонгированной инновационной напряженности у офицеров Космических войск.

2. Обоснована необходимость учета разноуровневых факторов профессионального труда офицеров (специфики военной службы, особенностей армии как организационной структуры, содержания трудовых задач на конкретных должностях) при изучении особенностей саморегуляции функционального состояния.

3. Впервые выполнен развернутый профессиографический анализ труда офицеров Космических войск двух военных должностей – работающих с личным составом и отвечающих за успешное несение внутренней службы; работающих с техническими системами, отвечающих за функционирование наземных инженерных средств и управляемых аппаратов.

4. Выявлены и впервые системно проанализированы: причины формирования неблагоприятных функциональных состояний офицеров Космических войск (рост рабочей нагрузки, трудности профессионального и духовного развития, несправедливость в оплате, неудовлетворительные условия проживания); особенности трудовой мотивации (продолжение военной карьеры и достижение успеха); способы психологической саморегуляции состояния (варианты проблемно-ориентированного и просоциального копинг-

поведения, избегание как способ конструктивного преодоления давления обстоятельств). Дана оценка эффективности саморегуляции состояния в напряженной инновационной среде на основе анализа удовлетворенности работой, выявления признаков хронических состояний и профессиональных деформаций как отсроченных последствий нарушений саморегуляции.

5. Показан опосредованный характер связи особенностей трудовой деятельности офицеров с эффективностью психологической саморегуляции функционального состояния: условия труда и профессиональные требования обуславливают субъективную оценку ситуации, доступных копинг-ресурсов и выбор способов психологической саморегуляции функционального состояния. Впервые выявлена взаимосвязь трудовой мотивации и способов саморегуляции состояния: офицеры с более выраженной мотивационной направленностью на продолжение военной службы чаще используют приемы осознанной саморегуляции (моделирование условий достижения целей) и реже прибегают к способам саморегуляции, несоответствующим организационным нормам (эмоционально-ориентированные способы преодоления стресса по типу агрессивных действий и манипулятивные формы копинг-поведения).

6. Установлены основные типы ресурсов преодоления офицерами Космических войск напряженных профессиональных и жизненных ситуаций (социальные и мотивационные ресурсы) и впервые раскрыта специфика актуализации способов психологической саморегуляции функционального состояния (высокий уровень осознанной саморегуляции, выраженность компонента моделирования условий в структуре саморегуляции, готовность искать пути преодоления возникающих проблем, активизация просоциальных моделей копинг-поведения). Выявлены особенности саморегуляции, связанные с дефицитом ресурсов преодоления (частое обращение к избегающим и эмоционально-ориентированным формам копинг-поведения, актуализация манипулятивных, агрессивных и импульсивных действий).

7. Впервые проведен сравнительный анализ особенностей психологической саморегуляции функционального состояния офицеров,



работающих на разных должностях. Показано влияние требований трудовой деятельности на оценку и использование ресурсов и способов саморегуляции (высокий уровень осознанной саморегуляции активности и использования проблемно-ориентированной копинг-стратегии - у взаимодействующих с личным составом офицеров; отсутствие необходимых материальных и физических ресурсов, дефицит трудовой мотивации, более выраженная копинг-стратегия избегания - у работающих с техническими системами).

8. Выявлены особенности психологической саморегуляции функционального состояния офицеров Космических войск, обусловленные действием факторов пролонгированной инновационной напряженности в период проведения основных реформ в армии в 2009-2012 годах (обращение к возможностям осознанной саморегуляции, более частая активизация импульсивных действий, ориентация на использование проблемно-ориентированного копинг-поведения с целью восполнения и сохранения внутренних ресурсов).

**Теоретическая значимость исследования** состоит в развитии принципов системно-структурного исследования психологической саморегуляции функционального состояния субъекта труда применительно к изучению саморегуляции состояния офицеров Космических войск в период проведения отраслевых реформ в военной сфере. На основе использования разработанной концептуальной схемы анализа психологической саморегуляции функционального состояния обосновывается связь содержания профессионального труда офицеров разных должностных позиций с особенностями способов психологической саморегуляции состояния. Полученные результаты вносят вклад в уточнение научных представлений о системе психологических ресурсов, обеспечивающих возможность выбора соответствующих профессиональным требованиям и организационным нормам способов саморегуляции функционального состояния, способствующих успешной адаптации к напряженным условиям инновационных

преобразований, повышающих эффективность и надежность трудовой деятельности офицеров Космических войск.

**Практическая значимость исследования** заключается в возможности применения полученных результатов для обоснования принципов психологического сопровождения внедрения отраслевых и организационных инноваций в армии, психологического консультирования военнослужащих в напряженных ситуациях, а также для разработки прикладных программ оптимизации труда, повышения стрессоустойчивости и совершенствования морально-психологической подготовки военнослужащих. Собранные материалы включены в разделы учебных курсов и практических занятий для студентов специализаций «Организационное консультирование», «Психология переговоров и разрешения конфликтов» специалитета «Психология служебной деятельности» факультета психологии МГУ имени М.В.Ломоносова. Результаты исследования внедрены в практику консультационной работы в профильных военных и консалтинговых организациях.

**Достоверность и надежность** результатов исследования обеспечена тщательной теоретической проработкой проблем изучения особенностей профессиональной деятельности и психологической саморегуляции функционального состояния военнослужащих; применением адекватных задачам исследования технологий профессиографического анализа труда офицеров Космических войск; соблюдением принципов планирования эмпирического исследования профессионально-специфичных особенностей саморегуляции состояния офицеров Космических войск и требований к его проведению; подбором репрезентативной выборки офицеров; взаимодополняемостью психодиагностических методов; применением соответствующих типу полученных данных и выдвинутым гипотезам процедур обработки и анализа данных, обеспечивающих валидность выводов.

**Апробация результатов исследования.** Основные положения и результаты диссертационного исследования обсуждены на заседании кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии МГУ

имени М.В.Ломоносова (Москва, 2017). Материалы исследования представлены на научных конференциях и конгрессах: Международном молодежном научном форуме «Ломоносов» (Москва, 2011, 2016); научных конференциях «Ананьевские чтения» (Санкт-Петербург, 2011, 2016); Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Профессиональный и организационный стресс: диагностика, профилактика, коррекция» (Астрахань, 2011); III Международной научной конференции «Психосоциальная адаптация в трансформирующемся обществе: психология здоровья и здорового образа жизни» (Минск, 2011); V Съезде Российского психологического общества (Москва, 2012); III Международной научно-практической конференции «Личностный ресурс субъекта труда в изменяющейся России» (Кисловодск, 2013); 28 Международном конгрессе по прикладной психологии (Париж, 2014); Всероссийской научно-практической конференции «XXXI Мерлинские чтения: Теория, методология и практика интегрального исследования индивидуальности в современном человекознании» (Пермь, 2016); Международной научно-практической конференции «Психология развития человека как субъекта труда. Развитие творческого наследия Е.А. Климова» (Москва, 2016).

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

1. Особенности психологической саморегуляции функционального состояния офицеров Космических войск обусловлены следующими факторами профессионального труда: общей спецификой военной службы как профессии, содержанием труда на конкретной военной должности, спецификой армии как организационной структуры. Реформирование военной отрасли вызывает дополнительную напряженность и повышает требования к эффективности психологической саморегуляции функционального состояния офицеров.

2. Повышенная рабочая нагрузка, высокий уровень регламентации труда и недостаточное материальное обеспечение выступают основанием для субъективно низкой оценки офицерами психологических ресурсов преодоления

напряженности на начальном этапе реформирования армии и способствуют актуализации избегающих форм копинг-поведения.

3. Мотивационная направленность на самореализацию в профессии выступает как ключевой ресурс преодоления инновационного стресса и опосредует выбор способов саморегуляции функционального состояния. В условиях пролонгированной напряженности офицеры используют возможности осознанной саморегуляции, чаще обращаются к доступным ресурсам межличностного общения, применяют социально-ориентированные способы оптимизации функционального состояния, а также чаще активизируют проблемно-ориентированное копинг-поведение, что позволяет предотвратить истощение психологических ресурсов и развитие хронического утомления.

4. Удовлетворенность работой у офицеров связана как с субъективной оценкой степени напряженности трудовой ситуации, так и с эффективностью актуализируемых способов психологической саморегуляции функционального состояния. Активизация ассертивных моделей копинг-поведения и отказ от преимущественного использования импульсивных способов преодоления напряженности способствует росту удовлетворенности работой.

**Структура и объем диссертации.** Работа состоит из введения, 3 глав, заключения и выводов, списка литературы и приложений. Основной текст составляет 186 страниц. Количество приложений – 4 приложения. Работа содержит 14 рисунков и 43 таблицы. Список использованной литературы включает 393 источника, из них 48 - на иностранных языках.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ**

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

**Глава 1 «Психологическая саморегуляция функционального состояния в профессиональной деятельности»** содержит 4 раздела. В

**разделе 1.1 «Психологическая саморегуляция функционального состояния»** представлено 4 параграфа. **В параграфе 1.1.1** кратко освещаются основные понятия и подходы к исследованию саморегуляции деятельности и состояния [Дикая, 2003; Моросанова, 2007; Конопкин, 2007; Леонова, Кузнецова, 2009; Никифоров, 2010].

**В параграфе 1.1.2** рассматриваются ключевые концепции саморегуляции, понятие ФС как объекта психологической саморегуляции профессионала [Дикая, 2003; Леонова, Кузнецова, 2009; Моросанова, 2012; Прохоров, 2016] и положения структурно-интегративного подхода, являющегося ключевой методологической основой исследования [Леонова, 2007, 2010]. Отмечается актуальность изучения совладающего поведения как аспекта саморегуляции ФС [Крюкова, 2004; Бодров, 2006; Водопьянова, 2014; Крюкова, Гущина, 2015; Lazarus, Folkman, 1984; Hobfoll, 2012].

**В параграфе 1.1.3** обсуждается значимость проблемы выявления предикторов успешной саморегуляции ФС, психологические ресурсы рассматриваются как залог ее эффективности [Бодров, 2006; Крюкова, 2007; Леонова, 2013; Обознов, 2013; Водопьянова, 2015; Хазова, 2015; Schönplflug, Battmann, 1988; Schwarzer, Scholz, 2000; Hobfoll, 2012; Leonova, 2016]. Подчеркивается значимость мотивационных ресурсов для эффективной саморегуляции ФС [Моросанова, 2007; Конопкин, 2007; Бондаренко, 2010; Прохоров, 2010; Постылякова, 2010; Леонова, 2014; Hobfoll, 2001].

**В параграфе 1.1.4** рассматриваются показатели эффективности актуализации средств психологической саморегуляции ФС; обосновывается использование степени удовлетворенности работой, хронического утомления и поведения по типу А как критериев оценки эффективности психологической саморегуляции ФС [Леонова, Качина, 2006; Колесник, Седловская, 2015; Полякова, 2015; Барабанщикова, 2016; Титова, 2016].

**Раздел 1.2. «Факторы профессиональной деятельности, влияющие на актуализацию способов и средств психологической саморегуляции функционального состояния»** включает 3 параграфа. **В параграфе 1.2.1**

освещается значимость сферы труда в жизни человека и взаимовлияние профессиональной деятельности и повседневной активности [Ананьев, 2002; Рубинштейн, 2009; Никифоров, 2010; Korostyleva, 2000].

**В параграфе 1.2.2** обсуждаются основные организационные и профессиональные факторы как причины развития трудового стресса [Леонова, Величковская, 2002; Бодров, 2006; Леонова, Качина, 2006; Водопьянова, Старченкова, 2010; Repetti, 1993; Spielberger, Reheiser, 1994; Theorell, 2000; Hoffart, Sexton, 2002; Semmer et al., 2010; Spector, Fox, 2010; Hobfoll, 2012].

**В параграфе 1.2.3** обсуждается необходимость исследования инновационного стресса как следствия отраслевых реформ и организационных изменений [Кабаченко, 2003; Занковский, 2015; Барабанщикова, 2016; Brazevich, 2010; Leonova, 2012]. Процессы инновационных преобразований рассматриваются как факторы, вызывающие пролонгированную напряженность труда [Леонова, Мотовилина, 2006; Кузнецова, Титова, 2016].

**Раздел 1.3 «Эффективность психологической саморегуляции функционального состояния как условие успешности профессионала»** содержит 2 параграфа. **В параграфе 1.3.1** освещается роль психологической саморегуляции в сохранении профессионального здоровья [Ананьев, 2006; Никифоров, 2013; Дудченко, 2016; Engel, 1977; Egorova, 2010; Ogden, 2012].

**В параграфе 1.3.2** обосновывается значимость анализа эффективности саморегуляции ФС как фактора обеспечения профессиональной успешности [Леонова, Кузнецова, 2009; Прохоров, 2010; Титова, 2016].

**В разделе 1.4 «Выводы по результатам теоретического анализа факторов эффективной психологической саморегуляции функционального состояния в профессиональной деятельности»** сведены итоги теоретического анализа, обосновывающие изучение профессионально-специфичных особенностей саморегуляции ФС [Моросанова, 2007; Леонова, 2011; Барабанщикова, Климова, 2015; Кузнецова, Титова, 2016; Прохоров, 2016].

**Глава 2 «Требования профессиональной деятельности к эффективности психологической саморегуляции функционального**

**состояния военнослужащих в период отраслевых инноваций»** содержит 3 раздела. В разделе 2.1 «**Требования профессиональной деятельности к эффективности психологической саморегуляции функционального состояния военнослужащих»** представлено 3 параграфа. В параграфе 2.1.1 дается общая характеристика военной деятельности и армии как организационной структуры. Обозначаются основные факторы напряженности военного труда как профессионально-специфичные требования к военнослужащим [Анцупов, 1992; Маклаков, 1996; Филимонов, 2002; Кадыров, 2005; Евенко, Жуков, 2009; Караяни, Сыромятников, 2016; Danilova, 2010].

В параграфе 2.1.2 рассматривается значимость оптимального состояния военнослужащего для успешного несения службы [Сечко, 2006; Марьин, Касперович, 2007; Батищев, 2010; Караяни, Корчемный, Митасова и др., 2015].

В параграфе 2.1.3 содержится описание ключевых инноваций в военной отрасли и особенности проведения основных реформ в армии в 2009-2012 гг. Отмечается, что внедрение инноваций усиливает напряженность труда и вызывает чувство неопределенности профессионального будущего у офицеров [Мясников, 2008; Щербаков, 2008; Певень, 2009; Криницкий, 2014].

Раздел 2.2 «**Специфика профессиональной деятельности офицеров в сфере управления космическими аппаратами в период отраслевых инноваций»** содержит 3 параграфа. В параграфе 2.2.1 описываются особенности профессиональной деятельности офицеров Космических войск (КВ). Подчеркивается значимость эффективной саморегуляции ФС для решения задач, связанных с подготовкой личного состава и выполнением инженерных функций [Агаджанов, Большой, 1970; Котик, Емельянов, 1993; Стрелков, 1999; Leonova, 1993; Feldman, 2000].

В параграфе 2.2.2 рассматриваются ключевые итоги нововведений в КВ, внедренных в рамках программы реформирования армии. Подчеркивается, что в условиях пролонгированной инновационной напряженности возрастают требования к эффективности психологической саморегуляции ФС офицеров [Маринин, 2010; Гончаров, 2014; Корабельников, 2014; Красильников, 2014].

**В параграфе 2.2.3** рассматриваются особенности труда офицеров КВ разных должностей по итогам профессиографического анализа. Обсуждаются различия в предметной области, трудовых задачах и условиях работы офицеров, работающих с личным составом и с техническими системами.

**Раздел 2.3 «Организация эмпирического исследования профессионально-обусловленных особенностей психологической саморегуляции функционального состояния офицеров Космических войск»** представлено 4 параграфами. **В параграфе 2.3.1** представлены характеристики выборки. В исследовании приняли участие офицеры российской армии, проходящие службу в КВ. Общее количество респондентов - 130 мужчин в возрасте от 20 до 42 лет (средний срок службы - 8,5 лет).

**В параграфе 2.3.2** представлены методы исследования (профессиографический анализ труда с использованием методов анализа документов, опроса и анкетирования). Обосновывается подбор психодиагностических методик, объединенных в блоки для выявления:

1) *субъективной оценки качества жизни и особенностей профессионального труда* как значимых причин развития и роста напряженности в инновационных условиях: опросник «Оценка качества жизни» И.А. Гундарова и А.А. Полесского [Практикум по психологии здоровья, 2005], опросник трудового стресса Ч. Спилбергера в адаптации А.Б. Леоновой и С.Б. Величковой [Леонова, Величкова, 2002];

2) *трудовой мотивации* (мотивационные ориентации на достижения и избегание неудач, уровень потенциальной мотивации) и *роли мотивационных ресурсов в актуализации способов саморегуляции ФС*: опросник «12 мотивационных факторов» [Ричи, Мартин, 2004]; методики диагностики мотивации к успеху и избеганию неудач Т. Элерса [Практикум по психологии здоровья, 2005]; методика экспресс-оценки субъективно важных характеристик труда Р. Хакмана и Г. Олдхема в адаптации А.Б. Леоновой [Леонова, 2014];

3) особенностей *актуализации способов саморегуляции ФС* для их последующего сопоставления с аспектами профессионального труда и



удовлетворенностью работой, выраженностью деформаций поведения по типу А и хронического утомления как результирующих критериев эффективности саморегуляции ФС: опросник «Стиль саморегуляции поведения» [Моросанова, 2004]; опросник «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях» Н. Эндлера и Дж. Паркера в адаптации Т.Л. Крюковой [Крюкова, 2007]; опросник «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» С. Хобфолла в адаптации Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой [Водопьянова, Старченкова, 2003]; анкета «Способы отдыха и восстановления» [Кузнецова, 2004]; анкета «Оценка удовлетворенности работой» В.А. Розановой [Верещагина, 2003]; опросник для определения склонности к поведению по типу А Д. Дженкинса в адаптации А.Б. Леоновой [Леонова, 1984]; опросник «Степень хронического утомления» А.Б. Леоновой [Леонова, Капица, 2003].

**В параграфе 2.3.3** представлены процедура сбора данных и схема анализа эффективности психологической саморегуляции ФС [Кузнецова, Титова, 2016], модифицированная для применения на контингенте офицеров КВ в условиях пролонгированной инновационной напряженности (рис. 1).



**Рис. 1. Концептуальная схема анализа эффективности психологической саморегуляции ФС офицеров Космических войск**

**В параграфе 2.3.4** обоснованы методы обработки и анализа данных [Ермолаев, 2002; Наследов, 2007]. В соответствии с задачами применялись:

– для описания характеристик распределения показателей по всей выборке и отдельным группам – дескриптивная статистика; для анализа совместного распределения частот номинативных признаков – кросстабуляция; для сравнения показателей разных групп – параметрический и непараметрический методы (критерии t-Стьюдента и U-Манна-Уитни);

– для выявления статистически значимых связей – корреляционный анализ (коэффициенты корреляции Пирсона и Спирмена; для сравнения корреляций – Z-преобразование Фишера для независимых выборок);

– для выявления основных причин развития неблагоприятных ФС – факторный анализ по методу главных компонент с Варимакс-вращением; для определения предикторов удовлетворенности работой – множественный регрессионный анализ обратным пошаговым методом;

– для дифференциации военнослужащих по параметрам качества жизни и выраженности компонентов хронического утомления с целью анализа различий на разных военных должностях – иерархический кластерный анализ.

**Глава 3 «Особенности психологической саморегуляции функционального состояния офицеров Космических войск в период отраслевых инноваций»** содержит 4 раздела. **Раздел 3.1 «Анализ эффективности способов и средств психологической саморегуляции функционального состояния офицеров Космических войск»** состоит из 4 параграфов. **В параграфе 3.1.1** представлены результаты факторизации первичных показателей трудового стресса и качества жизни, позволившие получить факторную модель 6 интегральных показателей, отражающих обобщенные причины негативной динамики ФС офицеров в напряженной инновационной среде (рис. 2).



*Рис. 2. Структура субъективно значимых факторов развития неблагоприятного ФС офицеров и их факторный вес,  $h^2=83\%$*

В параграфе 3.1.2 обсуждаются 3 выделенных блока мотивационных факторов офицеров КВ, отражающих направленность на регламентированную деятельность, узкий круг доверенных лиц и достойные условия труда (оплата и комфорт), достижение которых затруднено особенностями службы в армии и процессами отраслевого реформирования. Отмечается, что ориентация на достижение успеха у офицеров умеренно высокая ( $\bar{x}=17,02$ ;  $\sigma=3,530$ ), стремление к избеганию неудач выражено средне ( $\bar{x}=15,71$ ;  $\sigma=4,546$ ), уровень потенциальной мотивации – умеренный ( $\bar{x}=88,09$ ;  $\sigma=59,430$ ). Таким образом, показано, что мотивация на самореализацию в выбранной профессии достаточно выражена, несмотря на трудности инновационного периода.

В параграфе 3.1.3 анализируются особенности психологической саморегуляции ФС и результирующие показатели ее эффективности. Общий уровень саморегуляции осознанной активности у офицеров достаточно высок ( $\bar{x}=35,71$ ;  $\sigma=6,109$ ). Для преодоления стресса офицеры наиболее часто активизируют проблемно-ориентированные копинг-стратегии ( $\bar{x}=57,38$ ;  $\sigma=8,195$ ) и стратегии избегания ( $\bar{x}=43,45$ ;  $\sigma=10,615$ ); реже применяют эмоционально-ориентированные способы купирования напряженности ( $\bar{x}=33,47$ ;  $\sigma=9,527$ ). В качестве приемов оптимизации ФС на рабочем месте наиболее часто используют общение с коллегами ( $\bar{x}=3,11$ ;  $\sigma=0,752$ ) и звонки друзьям ( $\bar{x}=2,35$ ;  $\sigma=0,854$ ). Хроническое утомление (ХУ) у офицеров не выражено ( $\bar{x}=12,37$ ;  $\sigma=11,398$ ). Вместе с тем, имеет место некоторая

неудовлетворенность работой ( $\bar{x}=38,64$ ;  $\sigma=9,083$ ). Множественный регрессионный анализ с целью поиска предикторов удовлетворенности работой (УР) выявил, что наиболее значимый вклад в степень ее выраженности вносят выделенные ранее субъективно значимые неблагоприятные факторы профессиональной и организационной среды, а также задействование проблемно-ориентированного копинга и применение таких моделей копинг-поведения, как уверенные и импульсивные действия (рис. 3).



*Пояснение к рис. 3: модель объясняет 62% дисперсии УР ( $R^2=0,616$ ,  $p<0,001$ ) и получена обратным пошаговым методом. Сплошные линии - прямые связи, штриховые - обратные.*

**Рис. 3. Предикторы удовлетворенности работой: регрессионная модель взаимосвязей интегральных факторов негативной динамики ФС, параметров совладающего поведения и УР**

**В параграфе 3.1.4** подводятся итоги анализа эффективности саморегуляции ФС в условиях реформирования армии. Показано наличие заметной напряженности, обусловленной особенностями военной профессии, службы в армии и проведением отраслевых реформ. Основными ресурсами психологической саморегуляции ФС офицеров КВ являются: социальные, в рамках которых офицеры обращаются за поддержкой к своим родственникам, друзьям, коллегам; мотивационные, выраженные в ориентации на достижение успеха на службе и развитие в военной профессии. В условиях военного реформирования офицеры демонстрируют высокий уровень осознанной

*саморегуляции активности, готовы искать пути преодоления трудностей и не погружаются в эмоциональную оценку происходящего. Подтверждением достаточной эффективности саморегуляции ФС является отсутствие выраженных признаков ХУ: активные формы преодоления напряженности противодействуют кумуляции утомления.*

Тем не менее, анализ данных выявил *наличие некоторой неудовлетворенности работой.* Ограниченные возможности влияния на инновационные процессы способствуют преимущественному использованию *копинг-стратегии избегания как субъективно приемлемого «выхода»* из-под давления обстоятельств. Как показали данные регрессионного анализа, для обеспечения удовлетворенности работой *важно не просто проявлять активность в преодолении проблем, но и опираться на ресурсы уверенности в своих возможностях, не давая при этом выхода импульсивным реакциям на происходящее* [Водопьянова, Старченкова, 2010; Прохоров, 2016].

**В разделе 3.2 «Уровень удовлетворенности работой как показатель эффективности актуализируемых средств психологической саморегуляции функционального состояния офицеров Космических войск в период отраслевых инноваций»** представлено 4 параграфа. Для более глубокого анализа профессионально-обусловленных особенностей актуализации средств саморегуляции ФС офицеров КВ проведено сравнение показателей двух групп офицеров - с высокой (46 чел.) и низкой УР (47 чел.).

**В параграфе 3.2.1** рассматриваются различия в субъективной оценке негативных факторов профессионально-организационной среды. Показано, что у офицеров с низкой УР выше уровень напряженности труда. Для них более значимы стрессоры, связанные с инновационными процессами: столкновение с кризисными ситуациями ( $t=3,303$ ;  $p=0,001$ ); выполнение новых задач ( $U=2,554$ ;  $p=0,011$ ). Неудовлетворенные работой офицеры больше значения придают негативному отношению общества к армии ( $U=3,620$ ;  $p<0,001$ ).

**В параграфе 3.2.2** сравниваются особенности трудовой мотивации. Для обеих групп офицеров важны достойная оплата труда, комфортные условия,

доверительные взаимоотношения и определенность правил работы. У всех офицеров высокая мотивация на достижение успеха ( $\bar{x}=17,65$ ;  $\sigma=3,957$  и  $x=17,26$ ;  $\sigma=3,240$ , соответственно). Чем больше офицеры с высокой УР удовлетворены духовным развитием, тем реже они используют копинг-стратегию избегания ( $r=-0,504$ ;  $p<0,001$ ). У офицеров с низкой УР меньше выражена мотивация на продолжение службы ( $t=2,085$ ;  $p=0,040$ ).

**В параграфе 3.2.3** сравнивается эффективность психологической саморегуляции. У офицеров с высокой УР более развит компонент моделирования в структуре осознанной саморегуляции: они более эффективно проводят учет условий, необходимых для определения путей к достижению цели. Неудовлетворенные работой в меньшей степени чувствуют контроль над событиями, больше концентрируются на эмоциональном переживании проблем и проявляют агрессивные действия в стрессовых ситуациях (табл. 1).

**Таблица 1**

**Значимые различия актуализации форм и средств саморегуляции ФС у офицеров с высокой (n=46) и низкой (n=47) удовлетворенностью работой**

Показатели	Среднее ( $\sigma$ )		t-критерий Стьюдента (p)
	Высокая УР	Низкая УР	
Компонент осознаваемой саморегуляции «Моделирование»	7,17 (1,5)	6,4 (1,8)	2,2 (p=0,029)
Стратегия копинг-поведения «Эмоционально-ориентированный копинг»	31,6 (10,3)	36,0 (8,6)	2,3 (p=0,027)
Модель копинг-поведения «Манипулятивные действия»	19,0 (3,8)	20,8 (3,4)	2,3 (p=0,023)
Модель копинг-поведения «Агрессивные действия»	15,7 (4,9)	18,0 (4,5)	2,4 (p=0,018)

У офицеров с низкой УР меньше эффективность саморегуляции ФС, что проявляется в низких значениях мотивационного компонента ХУ ( $\bar{x}=49,60$ ;  $\sigma=25,303$ ), связанного с оценкой качества жизни по параметру «работа» ( $r=-0,509$ ;  $p<0,001$ ), и потенциальной мотивации ( $t=2,085$ ;  $p=0,040$ ).

**В параграфе 3.2.4** подводятся итоги анализа различий у офицеров с высокой и низкой УР. Собранные данные позволяют предположить, что офицеры с низкой УР больше подвержены негативному влиянию факторов напряженности жизни и работы, более остро реагируют на «вызовы»

*процесса реформирования армии. Существенно, что для них характерны низкая потенциальная мотивация и задействование менее эффективных с точки зрения организационных норм форм совладания с инновационным стрессом: агрессивные действия, эмоциональная фиксация на ситуации, отсутствие контроля над происходящим. Снижение УР можно рассматривать как результат применения средств саморегуляции ФС, неадекватных требованиям службы и инновационным условиям [Водопьянова, Старченкова, 2003; Титова, 2016]. Удовлетворенные работой офицеры субъективно легче переносят сложности службы и более мотивированы на ее продолжение, обладают более развитыми возможностями моделирования условий достижения цели.*

Таким образом, различия в субъективной оценке профессиональной ситуации и трудовая мотивация связаны с актуализацией разных форм саморегуляции ФС, приводящих к различиям в удовлетворенности работой.

**В разделе 3.3 «Сравнительный анализ особенностей психологической саморегуляции функционального состояния офицеров с разным содержанием труда - работающих с личным составом и с техническими системами»** представлено 4 параграфа. Для выявления дополнительных профессиональных факторов, обуславливающих особенности саморегуляции ФС проведено сравнение показателей офицеров с разным содержанием труда - работающих с личным составом (12 чел.) и с техническими системами (инженеров операторского профиля, 30 чел.).

**В параграфе 3.3.1** сравнивается субъективная оценка труда. Работающие с техническими системами ниже оценивают качество жизни по материальным и духовным критериям. Их труд специфичен такими стрессорами, как несоответствие задач обязанностям, использование плохого оборудования, сверхурочная работа. Для работающих с личным составом характерны частые прерывания, жесткие сроки и нагрузка по работе документами как значимые стресс-факторы, что согласуется с выявленными стрессорами «средних» руководящих должностей [Леонова, Качина, 2006] (табл. 2).

Таблица 2

Дескриптивная статистика и результаты сравнения весов стрессоров у офицеров, работающих с личным составом (n=12) и с техническими системами (n=30)

Показатели	Среднее ( $\sigma$ )		U-критерий (p)
	Работающие с личным составом	Работающие с техн. системами	
Сверхурочная работа	24,8 (18,7)	<b>41,9 (17,0)</b>	2,5 (p=0,012)
Чрезмерная нагрузка по работе с документацией	<b>45,1 (21,9)</b>	26,8 (17,9)	2,4 (p=0,013)

В параграфе 3.3.2 сравниваются особенности трудовой мотивации. Установлено, что потребность быть анализирующим, думающим работником является более сильным мотивирующим фактором для работающих с личным составом. Для офицеров инженерных должностей более важной является потребность в высокой заработной плате (табл. 3).

Таблица 3

Дескриптивная статистика и результаты сравнения мотивационных факторов у офицеров, работающих с личным составом (n=12) и с техническими системами (n=30)

Показатели	Среднее значение ( $\sigma$ )		U-критерий (p)
	Работающие с личным составом	Работающие с техн. системами	
Потребность в высокой заработной плате вознаграждении	34,8 (10,4)	<b>46,7 (16,6)</b>	2,3 (p=0,020)
Потребность быть креативным, работником, открытым для новых идей	<b>32,4 (9,7)</b>	25,6 (7,6)	2,3 (p=0,022)

У работающих с личным составом выше потенциальная мотивация ( $U=2,549$ ;  $p=0,009$ ), коррелирующая с удовлетворенностью духовных потребностей ( $r=0,643$ ;  $p=0,024$ ), а также ориентация на успех ( $U=2,171$ ;  $p=0,030$ ). Можно предположить, что эти офицеры больше реализуют свой потенциал и представления о профессии, т.к. их работа соответствует классическому труду военного офицера и включает руководящие функции.

Деятельность же офицеров другой группы является по преимуществу операторской, традиционные военные задачи редуцированы и представлены только в несении нарядов. Низкий показатель потенциальной мотивации в данной группе соотносится с более высоким уровнем ХУ ( $r=-0,530$ ;  $p=0,003$ ).



**В параграфе 3.3.3** сравниваются показатели эффективности психологической саморегуляции ФС. Работающие с личным составом офицеры проявляют более высокий уровень осознанной саморегуляции и направлены на преодоление проблемных ситуаций, что отражается в бóльшей УР. В то же время, представители этой группы отличаются выраженной склонностью к конкуренции, стремлением к достижению целей, повышенным чувством ответственности. Избегающее копинг-поведение более характерно для офицеров, работающих с техническими системами ( $U=2,836$ ;  $p=0,004$ ), у которых применение недостаточно эффективных моделей совладания приводит к нерациональному использованию своих ресурсов и, как следствие, к кумуляции утомления ( $U=2,127$ ;  $p=0,034$ ). С показателем ХУ прямо связана выраженность компонентов осознанной саморегуляции активности (моделирование ( $r=0,542$ ;  $p=0,002$ ); гибкость процессов саморегуляции ( $r=-0,608$ ;  $p\leq 0,001$ )), а также ассертивное копинг-поведение ( $r=-0,580$ ;  $p=0,001$ ) и эмоционально-ориентированные способы преодоления стресса ( $r=0,530$ ;  $p=0,003$ ). Офицеры обеих групп не вполне удовлетворены работой, но УР офицеров инженерных должностей значимо ниже ( $U=2,705$ ;  $p=0,006$ ).

**В параграфе 3.3.4** резюмируются результаты сравнения психологических ресурсов и особенностей саморегуляции ФС у офицеров с разным содержанием труда. Условия и содержание работы на конкретной военной должности сказываются на внешних и внутренних ресурсах, которые определяют актуализацию и эффективность средств саморегуляции ФС. Работающие с личным составом офицеры имеют более выраженную трудовую мотивацию, считают свою работу значимой и интересной, проявляют высокий уровень саморегуляции осознанной активности, способствующий предотвращению накопления симптоматики ХУ и росту удовлетворенности работой. Вместе с тем, действие стрессоров в сочетании с мотивационной ориентацией на успех отражается в признаках развития деформаций поведения по типу А [Сечко, 2006; Полякова, 2012; Водопьянова, 2014; Барабанщикова, 2016].

У офицеров, работающих с техническими системами, чрезмерная нагрузка вызывает недостаток сна и отдыха и, в результате - истощение физических ресурсов, что провоцирует избегающее поведение и уход от решения проблем. Результирующими показателями истощения ресурсов и неэффективности психологической саморегуляции ФС у этих офицеров являются признаки формирования ХУ и рост неудовлетворенности работой. Саморегуляция ФС, вероятно, не вполне эффективна еще и потому, что они в меньшей степени ориентированы на достижение успехов в данном виде труда [Обознов, 2003; Крюкова, 2004; Леонова, 2011; Прохоров, 2016].

**В разделе 3.4 «Сравнительный анализ особенностей психологической саморегуляции функционального состояния офицеров на стадиях инициации и завершения отраслевых инноваций»** представлено 4 параграфа. Для дополнительного анализа профессионально-обусловленных особенностей актуализации средств саморегуляции ФС проведено сравнение показателей офицеров, опрошенных на стадии инициации реформ в армии (42 чел.) и на стадии реализации основных нововведений (88 чел.).

**В параграфе 3.4.1** анализируются различия в субъективной оценке ситуации в начале и в конце периода реформирования. Опрошенные после завершения реформ достоверно выше оценивают общее качество жизни ( $t=2,067$ ;  $p=0,041$ ) и его составляющие: семейные отношения ( $t=2,498$ ;  $p=0,012$ ); питание ( $t=2,759$ ;  $p=0,006$ ); достаток ( $t=6,059$ ;  $p\leq 0,001$ ); жилье ( $t=4,096$ ;  $p\leq 0,001$ ). Они придают меньше значения таким стрессорам, как недостаточная оплата ( $t=5,166$ ;  $p\leq 0,001$ ); плохое оборудование ( $U=2,187$ ;  $p=0,029$ ); низкая мотивация коллег ( $U=2,313$ ;  $p=0,021$ ); резкий рост нагрузки ( $U=2,513$ ;  $p=0,012$ ); недостаточное участие в организационных решениях ( $t=2,273$ ;  $p=0,025$ ). После проведения реформ у офицеров отмечен высокий уровень стресса по параметрам, связанным с жесткими сроками работы ( $\bar{x}=32,52$ ;  $\sigma=21,627$ ) и недостатком времени для отдыха ( $\bar{x}=34,53$ ;  $\sigma=23,778$ ).

**В параграфе 3.4.2** приводится сравнение трудовой мотивации офицеров. На стадии инициации реформ офицерам свойственна более высокая мотивация

на успех ( $t=2,443$ ;  $p=0,016$ ). На стадии завершения реформ ориентация на достойную оплату менее выражена, т.к. одной из задач преобразований было улучшение материального обеспечения основного состава. На фоне более низкой напряженности в конце периода реформирования потребности в профессиональном развитии и общественно-полезной работе выше (табл. 4).

**Таблица 4**

**Дескриптивная статистика и результаты сравнения мотивационных факторов у офицеров, опрошенных на стадии инициации ( $n=42$ ) и завершения реформ ( $n=88$ )**

Показатели	Среднее ( $\sigma$ )		t-критерий Стьюдента ( $p$ )
	Стадия инициации реформ	Стадия завершения реформ	
<b>Потребность в высокой оплате и вознаграждении</b>	43,3 (15,9)	35,6 (13,5)	2,8 ( $p=0,005$ )
<b>Потребность в совершенствовании и росте</b>	31,1 (8,5)	35,8 (11,0)	2,5 ( $p=0,016$ )
<b>Потребность в ощущении востребованности работы</b>	31,5 (6,3)	36,2 (11,8)	2,4 ( $p=0,017$ )

**В параграфе 3.4.3** сравнивается эффективность саморегуляции ФС офицеров на стадии инициации и завершения инноваций.

Результаты опроса на стадии начала изменений показывают: чем меньше офицеры удовлетворены работой, тем выше они оценивают значимость такого стрессора, как негативное отношение к армии со стороны общества ( $r=0,5$ ;  $p<0,001$ ). На этапе завершения реформ установлена взаимосвязь УР с иными источниками трудового стресса: рабочей нагрузкой ( $r=0,586$ ;  $p<0,001$ ); сложностями профессионального роста ( $r=0,5$ ;  $p<0,001$ ); недостатком поддержки от руководства ( $r=0,6$ ;  $p<0,001$ ).

Данные на разных стадиях показывают, что сниженные оценки качества жизни прямо коррелируют с уровнем ХУ. У опрошенных в начале инноваций офицеров уровень ХУ связан также с переживанием стресса из-за необходимости преодолевать кризисные ситуации ( $r=0,536$ ;  $p<0,001$ ), и чем чаще они проявляют эмоционально-ориентированные формы преодоления стресса, тем больше у них снижено самочувствие и повышен дискомфорт как компоненты ХУ ( $r=0,557$ ;  $p<0,001$ ). У опрошенных после реформ по сравнению с обследованными в начале преобразований, ХУ выше по общему уровню

( $U=2,564$ ;  $p=0,010$ ), по параметрам дискомфорта ( $U=2,208$ ;  $p=0,027$ ) и нарушений в эмоционально-аффективной сфере ( $U=2,963$ ;  $p=0,003$ ).

В конце инновационного периода офицеры демонстрируют более высокий уровень осознанной саморегуляции ( $U=3,768$ ;  $p\leq 0,001$ ) и более выраженное проблемно-ориентированное копинг-поведение ( $t=2,066$ ;  $p=0,041$ ), при наличии склонности к импульсивным действиям - активной, но не всегда эффективной модели совладания ( $t=2,994$ ;  $p=0,003$ ).

**В параграфе 3.4.4** подводятся итоги сравнительного анализа показателей опрошенных на стадиях инициации и завершения реформ офицеров. В конце периода реформирования выше оценивается качество жизни, реже указывается на невозможность добиться достойного материального обеспечения. Офицеры *испытывают меньшую напряженность и ощущают большую потребность в самосовершенствовании, в участии в общественно-полезной деятельности; они настроены на самореализацию в выбранной сфере военного труда, проявляют более высокий уровень саморегуляции и проблемно-ориентированного копинг-поведения.* Вместе с тем, по завершении реформ офицеры *по-прежнему не вполне удовлетворены своей работой* и склонны считать уровень материального обеспечения недостаточным. Это объяснимо инерцией длительного периода социальной незащищенности военнослужащих и большим объемом работ, требуемых для достижения реальных изменений в условиях их труда и жизни [Краснослободцев, Раскин, Семянищев, Тарасов, 2016]. При этом, если на стадии инициации нововведений выраженность ХУ коррелирует с низкими оценками качества жизни и кризисными ситуациями, то у опрошенных после реформ этот показатель связан уже с повышенной рабочей нагрузкой, долгим пребыванием в напряженных условиях, применением недостаточно эффективных способов совладания.

Тревожным представляется тот факт, что *неудовлетворенность духовных потребностей является стойкой характеристикой мотивационной сферы офицеров*, в чем, вероятно, проявляется специфика военной профессии. Важно, что среди опрошенных на обеих стадиях реформ можно выделить как

удовлетворенных, так и неудовлетворенных своей работой офицеров (табл. 5). Т.е. нет оснований предполагать, что более позитивные результаты опроса офицеров после реформ являются следствием того, что среди них больше тех, кто полностью удовлетворен работой, и различия можно интерпретировать с точки зрения влияния изменений в ходе реформирования армии.

**Таблица 5**

**Соотношение офицеров с высокой и низкой удовлетворенностью работой на стадиях инициации и завершения реформ**

Кол-во человек	Удовлетворенность работой	
	Высокая	Низкая
Опрошенные на стадии инициации реформ	14	15
Опрошенные на стадии завершения реформ	32	32

**В параграфе 3.5 «Рекомендации по результатам исследования особенностей психологической саморегуляции функционального состояния офицеров Космических войск в период отраслевых инноваций»** даны рекомендации по поддержанию психологических ресурсов и трудовой мотивации офицеров; организации психологического сопровождения и проведению преобразований в армии, минимизирующих вероятность роста напряженности среди военнослужащих.

В **Заключении** подведены итоги исследования и обобщены эмпирические данные. Обозначены возможные перспективы дальнейших исследований особенностей и механизмов психологической саморегуляции ФС.

По результатам анализа собранных эмпирических данных сформулированы следующие **основные выводы**:

1. Аналитическое исследование опубликованных материалов и профессиографический анализ труда офицеров Космических войск позволили установить *объективно высокий уровень напряженности* и обосновать *требования к психологической саморегуляции функционального состояния*. Особенности армии как организационной структуры предполагают соблюдение строгой дисциплины, выполнение обозначенных в уставе обязанностей, жесткую систему распределения рабочих задач; для профессионального труда

офицеров характерна высокая вероятность возникновения стрессовых ситуаций в боевой и повседневной обстановке. Таким образом, эффективная саморегуляция состояния выступает как профессионально-важная особенность офицеров, необходимая для продуктивного выполнения военной деятельности.

2. Субъективная оценка жизненной и профессиональной ситуации *подтверждает высокую напряженность труда* обследованных офицеров Космических войск. Основными факторами развития неблагоприятного функционального состояния офицеры считают *высокую рабочую нагрузку, выполнение работы за других, трудности профессионального роста, несправедливость в оплате труда, плохие условия проживания и ограниченные возможности духовного развития.*

3. Внедрение отраслевых инноваций в процессе реформирования армии способствует *развитию пролонгированной инновационной напряженности, усиливающей степень стрессогенности профессионально-организационной среды.* В этих условиях выявлена *неудовлетворенность офицеров неустойчивым социально-экономическим положением и нестабильностью рабочей ситуации.*

4. Требования армейской среды и профессионального труда в условиях реформирования обуславливают особенности *субъективной интерпретации* офицерами Космических войск находящихся в их распоряжении *копинг-ресурсов*: офицеры рассматривают *материальные ресурсы* (оплата труда, условия проживания) как *недостаточные для преодоления инновационной напряженности, но высоко оценивают возможности ресурсов социальной поддержки* (общение с коллегами, друзьями, членами семьи).

5. Офицерам Космических войск свойственна выраженная *мотивация на продолжение военной карьеры и достижение профессионального успеха* - несмотря на рост инновационной напряженности и ощущение неопределенности будущего. Главными мотивационными ориентирами для них являются *регламентированная деятельность, сохранение узкого круга*

доверенных лиц, наличие обратной связи о результатах труда и достойные условия работы.

6. Особенности актуализации средств психологической саморегуляции функционального состояния офицеров Космических войск состоят в том, что они *не погружаются в эмоциональную оценку происходящего, демонстрируют готовность к эффективному использованию возможностей осознанной саморегуляции активности и поиску путей преодоления напряженности*. В качестве типичных приемов оптимизации состояния офицеры используют *различные способы просоциального копинг-поведения* - взаимодействия с друзьями, родственниками и коллегами; вместе с тем, ограниченные возможности личного влияния на ход инновационных преобразований способствуют *обращению к копинг-стратегии избегания* как способу субъективно-приемлемого выхода из-под давления обстоятельств.

7. У *наиболее мотивированных на продолжение профессиональной деятельности* офицеров лучше развит компонент саморегуляции осознанной активности, *связанный с моделированием внешних и внутренних условий, значимых для достижения поставленных целей*. Менее мотивированные на *продолжение профессиональной деятельности* офицеры наиболее остро реагируют на негативные факторы военной службы и инновационные процессы, более низко оценивают доступность материальных ресурсов и *задействуют менее эффективные с точки зрения организационных норм способы совладания с трудными профессиональными ситуациями* – чаще прибегают к манипулятивным и агрессивным действиям, эмоционально фиксируются на ситуации, утрачивая контроль за происходящим.

8. Теоретически обоснована и эмпирически подтверждена правомерность использования *удовлетворенности работой как одного из результирующих критериев эффективности* психологической саморегуляции функционального состояния офицеров Космических войск. *Удовлетворенность работой у офицеров Космических войск связана* не только с оценкой степени напряженности профессиональной ситуации и инновационных требований, но

и с эффективностью актуализируемых способов и средств психологической саморегуляции состояния. Для достижения высокого уровня удовлетворенности недостаточно быть активным в решении проблем - важно опираться на уверенность в своих возможностях конструктивного преодоления инновационной напряженности и активизировать ассертивные модели копинг-поведения, не давая при этом выхода импульсивным реакциям на происходящее.

9. *Различия в содержании труда офицеров Космических войск на разных военных должностях обуславливают различия в особенностях и эффективности актуализации способов и средств саморегуляции функционального состояния.*

– *Работающие с личным составом офицеры* воспринимают свою работу как значимую и интересную, мотивированы на ее продолжение. Эти специалисты проявляют высокий уровень осознанной саморегуляции, ориентированы на конструктивное разрешение проблем, удовлетворены работой; у них отсутствует хроническое утомление. Вместе с тем, выраженная мотивационная ориентация на достижение профессионального успеха в напряженных условиях приводит к появлению признаков ресурсозатратного поведения, повышающего риск развития профессиональных деформаций.

– *Работающие с техническими системами офицеры* более чувствительны к действию факторов повышенной нагрузки, недостатка сна и отдыха, неудовлетворения духовных потребностей. Они проявляют менее выраженную мотивацию на достижение успеха, менее гибко адаптируются к росту напряженности, реже используют ассертивные способы копинг-поведения и чаще прибегают к «уходу от проблем», что отражается в меньшей удовлетворенности работой и приводит к росту хронического утомления.

10. *Важным фактором, оказывающим влияние на уровень ресурсного обеспечения и особенности актуализации способов психологической саморегуляции функционального состояния офицеров Космических войск,*



*является реформирование отрасли, создающее условия пролонгированной инновационной напряженности:*

*- Офицеры, более подверженные действию инновационных стрессоров, связанных с необходимостью выполнения новых задач и преодоления кризисных ситуаций, в целом используют менее эффективные средства саморегуляции ФС и меньше удовлетворены работой.*

*- На стадии инициации реформ офицеры проявляют высокую мотивацию на достижение успеха в профессии, но при этом у них значительно выражена потребность в справедливой оплате труда. По итогам завершения реформ растет удовлетворенность вознаграждением; важным мотивационным ориентиром становится выполнение общественно значимой и нужной для страны работы.*

*- Длительное пребывание в условиях организационных изменений способствует более частому использованию неэффективных способов преодоления напряженности (импульсивных действий), что отражается в заметных признаках накопления утомления и сохраняющейся неудовлетворенности работой в конце периода реформирования армии.*

*- На стадии завершения преобразований общий уровень осознанной саморегуляции и проблемно-ориентированные копинг-стратегии более выражены по сравнению с результатами в начале инновационного периода. Высокий уровень осознанной саморегуляции и активные способы преодоления напряженности позволяют не допустить хронического истощения ресурсов и развития профессиональных деформаций у офицеров Космических войск.*

Основное содержание диссертационного исследования отражено в 14 публикациях автора (общий объем – 4 п.л.; авторский вклад – 3,48 п.л.).

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

1. Семянищева, П.А. Субъективная оценка качества жизни и факторов профессионального стресса у офицеров Космических войск на начальном этапе военного реформирования / А.С. Кузнецова, П.А. Семянищева // Прикладная юридическая психология. – № 1. – 2012. – С. 130 – 137 (0,6 п.л./0,4 п.л.) ИФ РИНЦ 0,735.

2. Семянищева, П.А. Психологические ресурсы преодоления стресса в ситуации отраслевых организационных изменений (на контингенте военнослужащих) / П.А. Семянищева // Вестник Московского университета, Серия 14: Психология. - № 1. – 2013. – С. 123 – 135 (0,8 п.л.) ИФ РИНЦ 0,613.

3. Семянищева, П.А. Саморегуляция функционального состояния у офицеров с высокой и низкой удовлетворенностью работой в условиях длительного военного реформирования / П.А. Семянищева, А.С. Кузнецова // Прикладная юридическая психология. – № 4. – 2013. – С. 87 – 98 (0,7 п.л./0,6 п.л.) ИФ РИНЦ 2,614.

Научные публикации в других изданиях:

4. Семянищева, П.А. Профессиональные факторы эффективности системы саморегуляции у офицеров Космических войск в условиях военного реформирования [Электронный ресурс] / П.А. Семянищева // Материалы Международного молодежного научного форума «ЛОМОНОСОВ-2011». Секция «Психология». Традиции и инновации российской и мировой психологии / под ред. А.И. Андреева, А.В. Андриянова, Е.А. Антипова, М.В. Чистяковой. – М.: МАКС Пресс, 2011. Режим доступа: [https://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov\\_2011/1457/33309\\_0503.pdf](https://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2011/1457/33309_0503.pdf) (0,2 п.л.).

5. Семянищева, П.А. Мотивационные ресурсы адаптации офицеров Космических войск на начальном этапе военного реформирования / П.А. Семянищева // Психосоциальная адаптация в трансформирующемся обществе: психология здоровья и здорового образа жизни: материалы III Международной научной конференции / под ред. И.А. Фурманова. – Минск: БГУ, 2011. – С. 320-322 (0,1 п.л.).

6. Семянищева, П.А. Особенности совладания у офицеров Космических войск в условиях социально-экономической нестабильности и инициации военных реформ / П.А. Семянищева // Профессиональный и организационный стресс: диагностика, профилактика, коррекция: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием / под ред. Б.В. Кайгородова, Н.В. Майсак. – Астрахань: «Астраханский университет», 2011. – С. 82-84 (0,2 п.л.).

7. Семянищева, П.А. Стратегии и ресурсы совладания у офицеров Космических войск на начальном этапе реформ / П.А. Семянищева // Ананьевские чтения – 2011. Социальная психология и жизнь: материалы международной научной конференции / под ред. А.Л. Свенцицкого. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2011. – С. 197-199 (0,1 п.л.).

8. Семянищева, П.А. Источники ресурсов копинга у военнослужащих в период организационных изменений / П.А. Семянищева // V Съезд Общероссийской общественной организации «Российское психологическое общество»: материалы участников съезда. – М.: Российское психологическое общество, 2012. –Т. I. – С. 466 - 467 (0,1 п.л.).

9. Семянищева, П.А. Психологическая саморегуляция состояния в условиях отраслевого реформирования / А.Б. Леонова, А.С. Кузнецова, П.А. Семянищева // Личностный ресурс субъекта труда в изменяющейся России: материалы III Международной научно-практической конференции / Кисловодск-Ставрополь-Москва: ООО Издательский Дом «ТЭСЭРА», 2013. – Ч. II. – С. 65-67 (0,1 п.л./0,05 п.л.).

10. Semyanishcheva, P.A. Self-regulation of functional states in novices and experienced employees with different level of work efficiency under conditions of innovation-based reforms [Электронный ресурс] / A.S. Kuznetsova, M.A. Titova, P.A. Semyanishcheva // Abstracts of the 28<sup>th</sup> International Congress of Applied Psychology. – Paris, 2014. Режим доступа: <https://b-com.mcigroup.com/Abstract/Statistics/AbstractStatisticsViewPage.aspx?AbstractID=187951> (0,1 п.л./0,03 п.л.).

11. Семянищева, П.А. Профессиональные и организационные факторы формирования неблагоприятных функциональных состояний и мотивационные ресурсы адаптации военнослужащих в период проведения реформ [Электронный ресурс] / П.А. Семянищева // Материалы Международного молодежного научного форума «ЛОМОНОСОВ-2016» / под ред. И.А. Алешковского, А.В. Андриянова, Е.А. Антипова. – М.: МАКС Пресс, 2016. Режим доступа: [https://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov\\_2016/data/8505/uid33309\\_report.pdf](https://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2016/data/8505/uid33309_report.pdf) (0,2 п.л.).

12. Семянищева, П.А. Индивидуальные ресурсы саморегуляции состояния офицеров в условиях пролонгированной инновационной напряженности / А.С. Кузнецова, П.А. Семянищева // XXXI Мерлинские чтения: Теория, методология и практика интегрального исследования индивидуальности в современном человекознании: материалы Всероссийской научно-практической конференции / под ред. Б.А. Вяткина, А.А. Волочкова, А.А. Вихмана, О.С. Самбикиной. Пермь: Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет, 2016. – С. 145-147 (0,2 п.л./0,1 п.л.).

13. Семянищева, П.А. Профессиональные и организационные факторы психологической саморегуляции функционального состояния военнослужащих в период изменений [Электронный ресурс] / П.А. Семянищева // Психология развития человека как субъекта труда. Развитие творческого наследия Е.А. Климова. Материалы Международной научно-практической конференции / под ред. Ю.П. Зинченко, А.Б. Леоновой, О.Г. Носковой. – М.: ООО «Акрополь», 2016. – С. 774-779. Режим доступа: <http://www.psy.msu.ru/science/conference/klimov/2016/book.pdf> (0,5 п.л.).

14. Семянищева, П.А. Организационные изменения в армии как дополнительный источник факторов стресса у военнослужащих / П.А. Семянищева // Ананьевские чтения – 2016: Психология: вчера, сегодня, завтра: материалы международной научной конференции / под ред. А.В. Шаболтас, Н.В. Гришиной, С.В. Медникова, Д.Н. Волкова – СПб.: Айсинг, 2016. – Т. 2. – С. 250-251 (0,1 п.л.).