



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**Психолого-педагогическая коррекция негативных эмоциональных
состояний у работников предприятия**

**Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Медиация в социальной сфере»
Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:

80,34% авторского текста

Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована

« 9 » 01 2025 г.

зав. кафедрой ТиПП

О.А. Кондратьева Кондратьева О.А.

Выполнил:

Студент группы ЗФ-310/224-2-1

Жолобов Павел Петрович

Научный руководитель:

канд. пед. наук, доцент кафедры ТиПП

Апушкина Ксения Николаевна

Челябинск
2025

СОДЕРЖАНИЕ

ВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ НЕГАТИВНЫХ ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ СОСТОЯНИЙ У РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ	
1.1 Феномен негативных эмоциональных состояний в психолого-педагогической литературе	9
1.2 Особенности негативных эмоциональных состояний у работников предприятия	21
1.3 Теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний у работников предприятия	25
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ НЕГАТИВНЫХ ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ СОСТОЯНИЙ У РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ ...	
2.1 Этапы, методы, методики исследования	36
2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования	42
ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГОЙ КОРРЕКЦИИ НЕГАТИВНЫХ ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ СОСТОЯНИЙ У РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ	
3.1 Программа психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных ситуаций у работников предприятия	52
3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования	57
3.3 Технологическая карта внедрения программы психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний у работников предприятия	66
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	79
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	83
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Методики диагностики негативных эмоциональных состояний	92

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Результаты опытно-экспериментального исследования негативных эмоциональных состояний у работников предприятия	102
ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Программа психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний у работников предприятия	106
ПРИЛОЖЕНИЕ 4. Результаты опытно-экспериментального исследования негативных эмоциональных состояний у работников предприятия после реализации программы психолого-педагогической коррекции.....	111
ПРИЛОЖЕНИЕ 5. Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику	118

ВЕДЕНИЕ

Практика и психологические исследования свидетельствуют, что негативные эмоциональные состояния, возникающие у сотрудников предприятий при выполнении служебных обязанностей, очень часто ведут или к агрессивно-хаотическим, аффективным действиям, или к отказу от необходимых действий и уходу от выполнения служебных задач, что значительно осложняет успех профессиональной деятельности и нередко приводит к конфликтным ситуациям, выгоранию сотрудников. Изучение поведения сотрудников предприятий показывает, что они слабо владеют психологическими приемами преодоления, профилактики и регуляции негативных эмоциональных состояний. При этом до сих пор является открытым вопрос о наличии тех или иных эмоциональных состояний у сотрудников предприятия, мере их деструктивного влияния как на сотрудников, так и на деятельность предприятия в целом.

Поэтому одной из важных задач практической психологии является выявление негативных эмоциональных состояний у работников предприятия и разработка проблем психологической профилактики и регуляции негативных эмоциональных состояний в ситуациях профессиональной деятельности. Научное исследование выявления проблем психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний у работников предприятий имеет как теоретическое, так и практическое значение.

В психической жизни любого человека эмоции играют огромную роль и оказывают влияние на все сферы жизнедеятельности: семью, работу, познание, достижения, искусство, творчество. Несмотря на универсальную значимость эмоций и пристальное внимание исследователей к проблеме их изучения, понимание эмоций, эмоциональных состояний, их положение в системе психологических знаний продолжает оставаться неопределенным.

В современной науке проблема исследования и психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний наиболее актуальна. Вместе с развитием общества растут и требования к его стрессоустойчивости, психологической стабильности. В настоящее время на эмоциональное состояние общества влияют факторы, которые с трудом поддаются контролю: политическая обстановка в стране, экономические показатели, эпидемии разной степени распространения, климатические изменения, международные военные конфликты. Из-за огромного количества влияющих величин в изучении негативных эмоциональных состояний всё ещё есть значительные пробелы. В научном сообществе до сих пор не сформировалось единое мнение о том, как классифицировать негативные эмоциональные состояния. При этом существует множество методов коррекции таких состояний, которые уже доказали свою эффективность и активно применяются на практике.

Специалисты в области психологии выбирают и рекомендуют только самые надёжные и проверенные методы коррекции негативных эмоций. Однако обилие техник создаёт определённые сложности в методологии этого вопроса. Кроме того, многие современные техники основаны на интегративном подходе, и проследить их происхождение становится всё сложнее.

Для развития экономического потенциала нашей страны важно понимать, каким образом можно распознавать и корректировать негативные эмоциональные состояния именно у работников предприятий. Сейчас, когда проблема «кадрового голода» коснулась уже всех сфер деятельности жизненно необходимо решить данную задачу.

Актуальность и неотложность вышеизложенного позволила сформулировать цель исследования.

Цель: теоретически обосновать и экспериментально проверить психолого-педагогическую коррекцию негативных эмоциональных состояний у работников предприятия.

Объект: негативные эмоциональные состояния у работников предприятия.

Предмет: психолого-педагогическая коррекция негативных эмоциональных состояний у работников предприятия.

Гипотеза: уровень негативных эмоциональных состояний у работников предприятия изменится если:

– будет разработана и реализована модель психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний у работников предприятия, состоящая из теоретического блока, диагностического блока, коррекционного блока и аналитического блока;

– будет разработана и реализована на практике программа психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний, состоящая из групповых занятий, мини-лекций, индивидуальных консультаций.

Задачи:

1. Изучить понятие «негативных эмоциональных состояний» в психолого-педагогической литературе, рассмотреть точки зрения различных современных авторов.

2. Охарактеризовать особенности проявления отрицательных эмоциональных состояний у сотрудников предприятия, выделив ключевые аспекты.

3. Создать и теоретически обосновать модель психолого-педагогической коррекции отрицательных эмоциональных состояний у сотрудников предприятия.

4. Охарактеризовать этапы, методы и методики исследования.

5. Осуществить констатирующий эксперимент для выявления отрицательных эмоциональных состояний у сотрудников предприятия в условиях производственной организации.

6. Охарактеризовать выборку испытуемых и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.

7. Создать и внедрить программу психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний у сотрудников предприятия в условиях производственной организации.

8. Проанализировать результаты формирующего эксперимента с применением методов математической статистики.

9. Составить технологическую карту внедрения результатов исследования психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний и разработать рекомендации по их снижению.

В ходе исследования были использованы следующие методы:

1. Теоретические: анализ, обобщение, целеполагание, моделирование.
2. Эмпирические: констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент, тестирование по следующим психодиагностическим методикам: «Самооценка эмоциональных состояний» (А. Уэссман, Д. Рикс), «Самооценка психических состояний» (Г. Айзенк), «Самооценка уровня тревожности» (Ч.Д. Спилбергер, Ю.Л. Ханин).

3. Математико-статистические: t-критерий Стьюдента.

Научная новизна: разработана и реализована модель исследования психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний у работников предприятия, состоящая из теоретического блока, диагностического блока, коррекционного блока и аналитического блока.

Теоретическая значимость исследования: обобщение психолого-педагогической литературы по проблеме психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний у работников предприятия.

Практическая значимость исследования заключается в том, что была разработана и реализована программа психолого-педагогической коррекции отрицательных эмоциональных состояний у сотрудников предприятия в условиях производственной организации. Также составлена технологическая карта внедрения результатов исследования в практику и

подготовлены рекомендации по снижению уровня негативных эмоциональных состояний.

База исследования: исследование проводилось на базе акционерного общества «Птицефабрика Челябинская», расположенного в Копейском городском округе Челябинской области. В исследовании приняли участие 35 сотрудников предприятия из состава руководителей среднего звена, из них шестнадцать мужчин и девятнадцать женщин в возрасте 28-65 лет. Опыт работы сотрудников на данном предприятии не менее пяти лет. Коллеги отзываются о группе испытуемых положительно, характеризуют их как ответственных, дисциплинированных работников. Все сотрудники в силу профессиональных обязанностей связаны с динамически меняющимися событиями, необходимостью принимать быстрые решения и нести ответственность за вверенные им коллективы.

Апробация: по теме квалификационной работы опубликована статья в сборнике материалов международной научно-практической конференции. Жолобов П. П. Феномен эмоций в науке / П. П. Жолобов, К. Н. Апушкина // Наука и образование в современном мире : мат-лы Междунар. (заоч.) науч.-практ. конф. (г. Кишинев, 17 декабря 2024 г.) Нефтекамск, 2024. – С. 80–83.

По теме исследования был выполнен доклад на втором Российском экономическом форуме в г. Челябинске, 7-9 ноября 2024 г., панельная дискуссия «РЫНОК ТРУДА: новые реалии и вызовы».

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ НЕГАТИВНЫХ ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ СОСТОЯНИЙ У РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

1.1 Феномен негативных эмоциональных состояний в психолого-педагогической литературе

Психологию эмоций как отдельную науку изучают меньше двадцати лет. За все время существования и развития психологии, эта наука оставалась без особого внимания. Наиболее проницательные ученые и исследователи природы человека, еще до появления опубликованных научных данных, осознавали значимость эмоций для человеческого самосознания и социальных взаимодействий. Но, тем не менее, до 80-х годов нашего столетия психология фактически не уделяла внимания эмоциям [Цит. по: 25, с. 19].

Когда не возникает сопротивления в процессе контакта, человек чаще выражает свои чувства в виде доверия и любви. В ситуации агрессивного влияния окружающей среды индивид обычно пытается защитить себя и, в зависимости от своих личных особенностей, демонстрирует разнообразные эмоции, такие как ярость, тревога и обида [Цит. по: 41].

Эмоции – отношение человека к миру, к тому, что он испытывает и делает, в форме непосредственного переживания [12, с. 175].

В ряде научных исследований, проведенных за прошедшие полвека, эмоции традиционно рассматривались как четко ограниченные во времени, краткосрочные и быстропроходящие состояния [65, с. 68]. Тогда как многие современные авторы считают, что под воздействием тех или иных эмоций человек может находиться очень длительное время.

В русский язык понятие «эмоция» пришло из французского языка, где *emotion* означает дословно «возбуждение, волнение». В *Online Etymology Dictionary* понятие «эмоция» в его исконном значении определено как

«(социальное) движение, волнение, возбуждение». Эмоция – это процесс отображения действительности через переживание, внутреннее восприятие событий и явлений, определенных потребностными отношениями субъекта [46].

По мнению Филатова Ф.Р., данное определение предлагает подвергнуть глубокому анализу человеческие эмоции, опираясь на психические потребности человека [65, с. 70].

Филатов Ф.Р. определяет термин «эмоции» как психические состояния и психические процессы, отражающие вероятностную бессознательную или осознанную оценку эффективности реализации конкретных моделей поведения, направленных на удовлетворение тех или иных потребностей субъекта [65, с. 21].

Следовательно, автор утверждает, что в каждом эмоциональном опыте осуществляется оценочная функция определённого индивида, а также проявляется субъективно-отношенческий аспект. Эмоции отображают реальность в её непосредственном взаимодействии с мотивационной сферой каждого человека, его текущими потребностями, целями и мотивами действий, а на высших уровнях – в контексте его ценностей и жизненных смыслов.

В последнее время в научном сообществе можно наблюдать разные взгляды на природу и роль эмоций. Некоторые учёные полагают, что для понимания поведения концепция «эмоция» не так уж и важна. Кэррол Изард в своих работах анализирует отношение к эмоциям разных ученых. Например, Э. Даффи и многие другие, исходя из интерпретации Изарда считают, что для объяснения поведенческих проблем лучше использовать понятия «активация» или «возбуждение». По их мнению, они более ясные, чем термины из эмоциональной сферы. Ученые этой группы придерживаются подходов схожих с бихевиоризмом. В то же время, другие ученые, такие как С. Томкинс, придерживаются мнения, что эмоции – это основная мотивационная система человека. Одни учёные воспринимают

эмоции как мимолётные, переходные состояния, а другие полагают, что люди непрерывно испытывают влияние какой-либо эмоции [Цит. по: 25, с. 19].

Бабаева Н.А. считает, что сложившиеся к настоящему моменту психологические концепции и теории эмоций, чувств, воли, саморегуляции личности крайне разнородны, так что систематизировать их – непростая задача. Необходимо выделить в разноголосице научных мнений главные «партии», избежав при этом тенденциозного изложения тех или иных концепций, подходов и теоретических моделей, рассматривая их не как более или менее «верные», но как альтернативные и взаимодополняющие попытки изучения столь обширной предметной области [6].

К сожалению, прирост научных знаний в данном вопросе происходит значительно медленнее по сравнению с исследованиями когнитивных или мотивационных процессов. Вызывает искреннее удивление то обстоятельство, что проблемы эмоциональной сферы, актуальные для любого носителя так называемой житейской психологии, вызывают столь сдержанный интерес у представителей авторитетных научных школ [6]. Данный факт можно отнести к сложности как самих процессов, так и методики их изучения и наблюдения. Эмоциональная сфера личности не лежит на поверхности и зачастую узнать о ней возможно лишь по интерпретации ее носителя, но эти данные не всегда достоверны.

Анохин П.К. в своих работах рассматривает данный феномен с точки зрения биологического и психофизиологического подходов. Ученый утверждает, что эмоции неразрывно связаны с основными процессами жизнедеятельности, их поддержанием и функционированием [4, с. 26]. Такого подхода придерживаются и иные авторы, считая, что у эмоций есть четкие определенные функции, «смыслы» их появления и выражения. Эмоции нужны человеку для нормального функционирования и взаимодействия с другими членами общества.

Джанерьян С.Т. утверждает, что для того, чтобы обеспечивать поведение человека в различных жизненных ситуациях, эмоции должны нести в себе следующие функции: предупреждающую, поддерживающую, направляющую и переключающую. Например, своеобразность и неординарность протекания некоторых эмоций – стресс, повышенная тревожность – может влиять на качественные и количественные характеристики популяции (размер, плотность, состав, качество) [15, с. 23].

В научных трудах Леонтьева А.Н. эмоции рассматриваются как психический процесс интерпретации действительности. Именно после воздействия этого оценочного фактора некоторые психические процессы меняют уровень продуктивности и даже могут перестать функционировать. То есть, по мнению Леонтьева А.Н., эмоции – это регуляторы внутренней деятельности, обусловленные повышенной личностной выраженностью [34, с. 12].

Нежкина Л.Ю. в своих исследованиях приводит в пример работы Зигмунда Фрейда, который утверждал, что эмоции – это единственный стимул психической деятельности человека, позже он говорил об эмоциях как о внутренних факторах, которые формируют мотивы и желания.

Л.Ю. Нежкина также анализирует работы Э. Шострома, который считал эмоции инструментами, помогающими человеку взаимодействовать с окружающими людьми и средой. Действительно, простыми выражениями эмоций, такими как радость, грусть, огорчение, человек может показывать обществу свое отношение к различным событиям, к другим людям, к самому себе.

Эмоции являются составляющей частью эмоциональных состояний. Следует разобраться в предмете такого феномена как эмоциональные состояния личности.

Научный интерес к понятию «эмоциональное состояние» появился ещё в доисторические времена. Несмотря на продолжительное изучение этого феномена, современные исследования продолжают углубляться в

столь сложное и многозначное понятие. Сегодня учёные продолжают исследовать различные стороны «эмоционального состояния» [70].

Понимание концепции «эмоционального состояния» позволяет нам выявить его ключевые характеристики и оценить его роль в формировании личности, особенно когда человек вовлечён в какую-либо деятельность.

В настоящее время в научном сообществе всё ещё нет общепринятого определения эмоционального состояния. Большинство учёных формулируют это понятие, опираясь на схожие логические принципы. Многие исследователи рассматривают эмоциональное состояние как совокупность различных характеристик: свойств и отношений, процессов, функций, качеств и компонентов психики, которые влияют на продуктивность деятельности, работоспособность, уровень активности систем и поведение человека [12].

Есть и другой подход к пониманию эмоционального состояния. П.К. Анохин и Е.П. Ильин описывают его как отклик функциональных систем на различные стимулы извне и изнутри организма [26].

А.А. Реан рассматривает эмоциональные состояния как переживания человека, которые отражают его отношение к окружающему миру и самому себе в конкретный момент времени. Эти переживания обычно характерны для данного человека и регулируются преимущественно эмоциональной сферой. Они включают в себя эмоциональные реакции и отношения, являясь относительно стабильными [50, с. 93]. То есть по мнению данного автора можно выделить основное различие эмоций и эмоциональных состояний – их долговременность и устойчивость.

В современной психологической науке существуют две основные позиции относительно природы эмоциональных состояний. Сторонниками первой точки зрения являются такие видные учёные, как П.К. Анохин, Н.Д. Левитов, Л.В. Куликов, А.О. Прохоров и Ю.Е. Сосновикова. Они считают эмоциональные состояния одним из видов психических состояний [Цит. по: 70].

Учёные выделяют целостность и относительную устойчивость психического состояния, а также его универсальный регулирующий эффект, который способствует поддержанию жизнедеятельности организма в определённых условиях и его связям с личностными характеристиками индивида. На основе этих свойств психическое состояние можно рассматривать как систему пространственно-временного упорядочивания психических процессов. Эта система позволяет оценивать и реализовывать потребности и ценности человека в актуальных средах и жизненных ситуациях.

Психические состояния, по мнению этой группы ученых, характеризуются более значительной целостностью и продолжительностью (от секунд до нескольких дней и даже месяцев), зависят от личностных характеристик и могут трансформироваться в устойчивое качество личности, определенные акцентуации характера. Самоотношение – ключевая роль в осознании этих процессов [15, с. 87].

Учёные определяют основные черты, присущие как психическим состояниям в целом, так и эмоциональным состояниям в частности. Среди них: уровень активности и напряжения, двойственность чувств, разнообразие ощущений, наличие преобладающей эмоции, а также сила и уникальные особенности эмоционального отклика [12].

Исследователи, которые придерживаются другого подхода к пониманию психологической природы эмоционального состояния – В.К. Вилюнас, Б.И. Додонов, Е.П. Ильин, А.Н. Леонтьев, Г.Х. Шингаров, – относят его к эмоциональной сфере личности и часто отождествляют с эмоциями. При этом эмоции связывают с эмоциональной сферой личности. Поэтому важно разграничивать эти понятия.

Представители этой группы исследователей рассматривают чувства как динамическое явление: инструмент внутреннего управления деятельностью. Чувства – это сложное образование, включающее

нейрофизиологические, нервно-мышечные и феноменологические аспекты. В форме эмоций они отражают личное значение происходящего [12].

По мнению Шахмаловой И.Ж., эмоции представляют собой непосредственное переживание человеком события, которое обладает чётко выраженной направленностью на ситуацию. Они отражают оценочное и личное отношение к происходящим ситуациям, к собственной активности и проявлениям в этих ситуациях [70].

По мнению Бутузовой Ю.А., эмоция представляет собой интегральную и неделимую структуру, являющуюся центральной частью эмоциональной сферы личности. Эмоции появляются из-за структурных изменений в системе «организм – личность», которые происходят под влиянием внешних и внутренних факторов на социальном и биологическом уровнях. Главная функция эмоций – сохранение единства личности и организма как единого целого [12].

Мы считаем, что эмоциональное состояние – это комплексное психическое явление, включающее в себя несколько эмоций. Оно возникает, когда человек не может адекватно отреагировать на значимое воздействие или когда выбранный способ реакции оказывается неэффективным.

И.Ж. Шахмалова в своих исследованиях демонстрирует, что эмоциональное состояние как психологический феномен возникает в процессе оценки значимости определённой потребности человека и завершается с появлением психофизиологического состояния, которое требуется личности для удовлетворения этой потребности или достижения эмоциональной разрядки.

И.Ж. Шахмалова выделяет такие особенности эмоциональных состояний:

- 1) сложность,
- 2) невысокая интенсивность,
- 3) значительная длительность,

- 4) неявные причины возникновения,
- 5) оценочный характер с точки зрения самого субъекта,
- 6) специфическая динамика развития.

Особенность эмоционального состояния в том, что оно может сочетать от одной до нескольких эмоций. При этом доминировать может как одна эмоция, так и несколько. Иногда в эмоциональном состоянии преобладают противоречивые, разнонаправленные эмоции, которые конфликтуют друг с другом, проявляясь то поочерёдно, то одновременно.

Эмоциональные состояния отличаются низкой интенсивностью и имеют фоновый характер. Часто, говоря об «эмоциональном состоянии», учёные используют термин «эмоциональный фон» для описания общего отношения человека к себе и окружающему миру. Это подразумевает отсутствие ярких проявлений и монотонность протекания данных психических процессов.

Эмоциональные состояния могут длиться от нескольких минут до нескольких месяцев. Это одно из главных отличий эмоциональных состояний от других психических процессов.

Эмоциональные состояния часто возникают по скрытым причинам, которые человек не осознаёт. Практически невозможно сразу проанализировать эмоцию и понять, почему она появилась.

Субъективная оценка играет важную роль в эмоциональных реакциях. Один и тот же стимул может вызывать разные эмоции у разных людей или даже у одного человека в разное время. Свойства стимула и его значимость для человека влияют на восприятие эмоций.

Своеобразие динамики протекания. Эмоциональные состояния протекают циклично, постоянно поддерживая эмоциональное напряжение. Динамика протекания сохраняется длительное время поддерживая определенный уровень [70].

Есть несколько теорий, которые объясняют, как возникают положительные и отрицательные эмоции. Одна из них – теория сожалений

в принятии решений. Согласно этой теории, когда человек сравнивает полученный результат с тем, который мог бы быть при другом решении, он испытывает:

а) положительные эмоции, если предполагаемый альтернативный исход хуже текущего результата;

б) отрицательные эмоции (например, сожаление), если альтернативный исход мог бы быть лучше, чем фактически достигнутый результат [Цит. по: 26, с. 91].

Другие критерии, по которым можно отнести то или иное психического состояния к положительному или отрицательное состояние, цитирует Н.Д. Левитов. По своей концепции психическое состояние оказывает негативное влияние на личности, и поэтому является негативным психическим состоянием в случае:

1) неадекватности интенсивности и силы такого состояния объективным ситуациям, которые их вызвали;

2) когда это состояние принимает такие формы, которые указывают на некоторую потерю самоконтроля;

3) в случае резкой, аффективной формы реакций;

4) при аналогичном условии принимает форму жесткости («вязкости») [33, с. 112].

В своей отечественной теории деятельности А.Н. Леонтьев показывает эмоции как оценку отношения результата определенной деятельности к мотиву этой деятельности [35, с. 64]. Если после появления мотива деятельности эта деятельность оказалась успешной, то неизбежны позитивные или положительные эмоции у носителя этого мотива, если деятельность неуспешна, то соответственно появляются негативные эмоциональные состояния. По мнению ученого эмоции возникают лишь в связи с результатами собственных действий индивида, событиями или процессами, которые касаются личных мотивов субъекта. Поэтому эмоции, эмоциональные состояния и определенного рода переживания дают

понимание субъективных мотивов, которые даже не осознаются человеком. В этом можно убедиться, анализируя бытовые жизненные ситуации: чаще всего человека беспокоит только то, что непосредственно касается его личных внутренних потребностей, желаний, целей [34, с. 67].

Ситуация, когда в личности можно наблюдать то или иное из вышеперечисленных проявлений или их совокупности, можно считать отрицательным эмоциональным состоянием и может привести к дисгармониям в общении, обучении, работе, поведенческим расстройствам и т.д. [33, с. 114].

Очевидно, что при таком положении дел здоровье человека может серьёзно страдать от избытка негативных эмоций. В связи с этим растёт потребность в компенсирующих позитивных чувствах. Поэтому иногда врачи подчёркивают пользу положительных эмоций и вред отрицательных – возможно, в этом есть практический смысл [16, с. 79].

Е.П. Ильин подчеркивает, что исход события (предсказуемый, прогнозируемый, ожидаемый или уже произошедший) влияет на эмоциональные переживания человека. Если исход соответствует потребности, это вызывает положительные эмоции, если нет – отрицательные. В психологии эмоциональные состояния классифицируются как положительные (радость, удовольствие) и отрицательные (гнев, печаль, уныние и прочее). Отрицательные реакции преобладают над положительными, поскольку они играют ключевую роль в выживании как животных, так и людей [26, с. 20].

Важно отметить, что классификация эмоциональных реакций на положительные и отрицательные является в значительной степени условной и не всегда отражает истинную роль эмоций для конкретного человека в определённой ситуации. Например, страх обычно относится к отрицательным эмоциям, но он может принести пользу как животным, так и людям, и даже может доставлять удовольствие. М. Арнолд относила гнев к положительным эмоциям, так как он символизирует готовность

действовать в направлении сближения с вызвавшим его объектом [Цит. по: 26, с. 23].

К. Изард предлагает подход, при котором вместо деления эмоций на положительные и отрицательные следует рассматривать их с точки зрения способности увеличивать психологическую энтропию или, наоборот, способствовать конструктивному поведению. Такой подход позволит классифицировать эмоции как позитивные или негативные в зависимости от их влияния на внутренние процессы личности и её взаимодействие с ближайшим социальным окружением, учитывая более широкие этологические и экологические факторы [25, с. 321].

Маркировка эмоционального состояния как постоянной его характеристики неверна и может ввести в заблуждение. Не эмоции или эмоциональные состояния являются положительными или отрицательными, а их воздействие на поведение и деятельность человека, а также впечатление, которое они производят. В данной работе мы рассматриваем негативные эмоциональные состояния как те, которые могут привести работников предприятия к деструктивному поведению.

Негативное эмоциональное состояние – это состояние дискомфорта и неблагополучия, которое ведёт к временному расстройству деятельности сотрудника.

Отрицательные эмоции – это чувства, которые основаны на неприятных переживаниях. Они появляются из-за негативного отношения к миру и вызывают адаптивное поведение, цель которого – устранить источник физической или психологической опасности [Цит. по: 25].

Негативные эмоции – это эмоции, в основе которых лежат отрицательные, не соответствующие основным мотивам личности, субъективные ощущения. Они появляются из-за отрицательного настроения человека, негативного восприятия окружающей действительности и часто могут влиять на появление дезадаптивного поведения субъекта, которые всеми способами психологической защиты стремится устранить пагубное

влияние этих факторов психологической и физической опасности [Цит. по: 25].

Негативные эмоциональные состояния не всегда нужно считать деструктивными психическими процессами. Они могут нести полезные и нужные субъекту функции. Так гнев, страх и стыд чаще всего считают отрицательными эмоциональными состояниями, однако при определенном виде деятельности в экстремальных ситуациях яркое проявление гнева может спасти жизнь человеку, защитить его достоинство, сохранить социальную справедливость. Отрицательные эмоции, такие как страх и стыд, могут регулировать агрессию и способствовать поддержанию социально значимых норм. Однако беспричинная ярость или гнев способны разрушить общественные отношения, причиняя вред как самому человеку, так и его окружению.

Таким образом видно, что в психолого-педагогических исследованиях выделяют различные подходы к толкованию эмоций, в том числе даются разные определения эмоциональным состояниям.

Мы придерживаемся общего определения, согласно которому эмоции – это непосредственные переживание личностью событий, чувств, состояний, которые имеют ярко выраженную направленность. Они отражают оценочное личностное отношение к ситуациям, собственной деятельности и проявлениям субъективизма в них.

По нашему мнению, эмоциональное состояние представляет собой более сложное психическое явление, которое может включать в себя одну или несколько эмоций. Оно возникает в результате невозможности отреагировать на значимое воздействие, или в результате неэффективности данного способа реагирования.

Эмоции подразделяют на положительные и отрицательные. К отрицательным эмоциональным состояниям часто относят грусть, тоску, печаль, горе и страдание. В психологии также рассматривают как

негативные психические состояния, которые выделяются своей эмоциональной составляющей: стресс, фрустрацию и тревожность.

Мы рассматриваем негативные эмоциональные состояния (тревогу, фрустрацию, разочарование, стресс и т.д.) как те, которые вызваны отрицательными эмоциями и могут привести работников предприятия к деструктивному поведению [Цит. по: 25].

1.2 Особенности негативных эмоциональных состояний у работников предприятия

Среди актуальных проблем современной психологии одной из ведущих является регулирование эмоциональных состояний личности в сложных условиях профессиональной деятельности.

Эмоции и чувства представляют собой особую категорию психических процессов и состояний, связанных с инстинктами, потребностями и мотивами. Они выражаются через такие переживания, как радость, удовлетворение или страх, и выполняют функцию внутреннего регулятора психической активности и поведения сотрудника. В профессиональной сфере нередко требуется контролировать внешние проявления эмоций и преодолевать негативные эмоциональные состояния, проявляя упорство в достижении целей. Таким образом, эмоции и чувства функционируют как регуляторы конкретных действий сотрудника.

Сотрудниками АО «Птицефабрика Челябинская» могут являться люди, достигшие 18-ти летнего возраста и прошедшие обязательный медицинский осмотр. Особенностью производственного процесса на данном предприятии можно считать определенную изоляцию рабочих мест: сотрудники находятся на достаточном удалении друг от друга, это связано с ветеринарно-санитарными требованиями к выращиванию и содержанию птицы. Работники не находятся в больших коллективах, но вынуждены каждый день взаимодействовать с одним и тем же составом коллег. Работники управленческого звена также ограничены в свободном

перемещении по территории предприятия и осуществляют коммуникацию с подчиненными только на общих совещаниях. Такие условия труда являются специфическими для конкретного предприятия и вносят свой вклад в формирование негативных эмоциональных состояний.

Выражение эмоций и чувств у сотрудников часто обусловлено воспроизведением происходящей действительности на рабочем месте. На формирование эмоциональных состояний могут влиять индивидуальные особенности личности сотрудника, а также внешние факторы, воздействующие на окружающую действительность [29, с. 55].

По мнению ряда ученых, психическое напряжение среднего уровня можно отнести к условно положительным факторам, так как оно провоцирует деятельность некоторых функций и систем организма, обеспечивая высокую эффективность профессиональной деятельности сотрудников. Не доходящая до верхнего порога напряженность дает возможность сотрудникам сохранять повышенную работоспособность длительное время, при этом совершая меньше ошибок, принимать взвешенные решения, осознанно брать на себя ответственность. Часто повышенная напряженность сопровождает стрессогенную профессиональную деятельность сотрудников.

Психическая напряжённость нередко возникает в процессе работы сотрудников. Для успешной профессиональной деятельности необходимо уметь непредвзято давать оценку условиям труда, рассматривать и анализировать характеристики этих условий, формировать и внедрять различные варианты достижения личностных целей, а также сравнивать и контролировать достигнутые результаты с изначальными данными и итоговой целью.

В профессиональной деятельности сотрудников предприятий можно выделить следующие виды эмоциональных проявлений:

- 1) эмоциональный тон;
- 2) эмоциональный отклик;

- 3) настроение;
- 4) конфликтные эмоциональные состояния (стрессы, аффекты, фрустрации, тревоги).

В данной выпускной квалификационной работе будут рассмотрены лишь некоторые негативные эмоциональные состояния, а именно тревоги, фрустрации, агрессивность.

Агрессия негативно сказывается на эффективности работы сотрудника, значительно уменьшая способность к волевой регуляции его поведения.

Фрустрация – это эмоциональное состояние, которое возникает у сотрудника в ответ на внешние факторы, препятствующие достижению цели. Эти факторы могут быть как объективными, так и субъективными. Фрустрация проявляется в виде беспокойства, подавленности и чувства безнадежности.

В таком состоянии работник может пытаться найти различные пути решения проблемы или, напротив, совершать неадекватные поступки. Сильные проявления фрустрации могут привести к изменениям в характере и способствовать развитию неврозов. Фрустрацию относят к отрицательным эмоциональным состояниям.

На сегодняшний день тревожность анализируется в двух основных аспектах: расслабляющем и мобилизующем. Расслабляющая тревога способна блокировать способности сотрудника в критических ситуациях, в то время как мобилизующая тревожность, наоборот, стимулирует его действия, наполняя их энергией и импульсом. В результате человек может справиться с задачами, которые ранее казались ему трудновыполнимыми.

Для более глубокого анализа и возможности предотвратить появление отрицательных эмоций сотрудник предприятия должен понимать откуда берутся эмоциональные состояния и что является их основой.

Во-первых, эмоциональное состояние работника определяется силой и интенсивностью воздействия определённых факторов. Умеренное

психическое или эмоциональное напряжение до установленного предела может положительно сказаться на его профессиональной деятельности. Однако превышение этого порога негативно сказывается на эмоциональном фоне, что, в свою очередь, приводит к снижению эффективности работы.

Во-вторых, психическая готовность сотрудника к действиям в стрессовых ситуациях играет ключевую роль. Есть шкала пороговых значений, которая зависит от уровня подготовки сотрудника, а также от силы и интенсивности воздействующих факторов. Эта градация показывает, насколько успешно сотрудник может справляться с давлением и приспосабливаться к меняющимся условиям.

Третьим аспектом является то, что психическое состояние сотрудника определяется его индивидуальными характеристиками, которые называют свойствами психической надёжности. Сюда входят: способность сохранять спокойствие в опасных и неудачных ситуациях, умение противостоять помехам, оптимальный уровень тревожности, устойчивость к перенапряжению и стрессу. Эти качества определяют предельный уровень напряжения для конкретного человека.

Развитые психофизиологические характеристики, такие как скорость нервных процессов, баланс торможения и возбуждения, а также особенности темперамента, вместе с качествами восприятия информации, например, восприятием, памятью и оценкой, позволяют сотруднику эффективно обрабатывать информацию в стрессовых условиях, принимать взвешенные решения и действовать осознанно.

В-четвёртых, эмоциональное состояние человека тесно связано с его психологическим состоянием.

Одни и те же обстоятельства могут по-разному влиять на сотрудников в зависимости от их психологических особенностей: для одних они становятся причиной дезорганизации, а для других – стимулом к действию. Сильное психологическое напряжение может негативно сказаться на личности работников. Поэтому важно сосредоточиться на общественно

значимых профессиональных мотивах, что поможет чётко определить как конечные, так и промежуточные цели работы. Сотрудники должны понимать, что хорошее настроение повышает качество их труда, а сильные отрицательные эмоции значительно его снижают [28, с. 49].

Таким образом, в профессиональной деятельности сотрудников предприятия часто требуется контролировать внешние проявления эмоций и преодолевать негативные эмоциональные состояния. Эмоции и чувства регулируют поведение сотрудника. У работников могут возникать как положительные, так и отрицательные эмоциональные состояния. Отрицательные эмоции – это переживания и кризисы, которые появляются под влиянием факторов, мешающих нормальному функционированию физических и психических процессов. Чтобы эффективно работать, каждому сотруднику важно хорошо понимать эти кризисные явления и состояния и уметь снижать их воздействие.

1.3 Теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний у работников предприятия

В широком понимании модель – это всё, что служит аналогом, представлением или имитацией объекта, процесса или явления. Это может быть мысленный образ, описание, схема, чертёж, график или карта. Модель может изображать оригинал в уменьшенном или увеличенном виде, но всегда отражает его основные характеристики и свойства.

Модель также может быть искусственно созданным образом конкретного предмета, устройства, процесса, явления или системы. Эти определения не исключают друг друга, а скорее дополняют. Таким образом, общее определение модели можно сформулировать как образ определённой системы [44, с. 195].

Чтобы модель была эффективной и выполняла свою функцию, она должна соответствовать определённым критериям. Если эти требования не соблюдены, модель теряет свои свойства и характеристики.

Одно из главных требований к модели – это её гармоничное взаимодействие со средой, в которой она будет работать. Иными словами, модель должна быть органично вписана в научную сферу, где планируется её применение.

Второе требование – это ясность и доступность модели. С одной стороны, модель не может включать абсолютно все детали реальной ситуации. С другой стороны, она должна быть достаточно простой и понятной для использования.

Третье требование – это соответствие модели действительности. Она должна быть достаточно точной и достоверной, чтобы достичь желаемого результата. Хорошо бы иметь способ измерения этого соответствия, который позволит сравнить эффективность разных моделей [Цит. по: 44, с. 197].

Моделирование – это метод изучения объектов с помощью их моделей, которые имеют определённые характеристики, похожие на реальные объекты. В рамках психологического исследования выделяют два основных вида моделирования:

- 1) моделирование психики – метод исследования психических процессов, который заключается в создании их моделей и изучении работы этих моделей; результаты используются для получения данных о закономерностях функционирования психики;

- 2) психологическое моделирование – искусственное создание специальных условий, которые вызывают у людей или животных (естественных носителей психики) нужные реакции, действия или отношения в соответствии с целями исследования (обследования или обучения) [44, с. 199].

Итак, теоретическое познание и теоретические методы исследования позволяют проникать в сущность изучаемых явлений, вскрывая механизмы и закономерности их формирования и развития, опираясь на данные, полученные в ходе эмпирического познания. Таким образом, на теоретическом этапе исследования полученные данные описываются, объясняются и оформляются в том или ином виде (научная статья, отчет, диссертация и т.д.) в соответствии с четко установленными требованиями. Особенность теоретического этапа исследования заключается в том, что он может не только следовать за этапом эмпирическим, но и выступать его основой, поскольку именно на теоретическом этапе возможны подробное планирование и организация исследования, разработка методики его проведения, включающая в себя определение теоретико-методологической базы, методов, методик исследования, техники их применения, определение последовательности и техники обработки и обобщения результатов исследования [44, с. 61].

Целеполагание – основной этап моделирования, который предполагает осознанный выбор и постановку целей с разработкой механизмов и поэтапного плана их достижения с учётом влияния внешних факторов [Цит. по: 64, с. 20].

Один из методов целеполагания – построение дерева целей. На листке бумаги рисуют образ ствола и кроны или схематические ответвления от главной линии. Цели распределяют по уровням важности и сложности достижения. На вершине обозначают наиболее глобальный и весомый результат.

На основе анализа научных работ по психологии и педагогике мы определили цели психолого-педагогической коррекции и создали иерархическую структуру целей для снижения негативных эмоциональных состояний у сотрудников предприятия. Дерево целей исследования представлено на рисунке 1.

Генеральная цель: создать теоретическую базу, разработать и в рамках эксперимента проверить эффективность психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний у сотрудников предприятия.

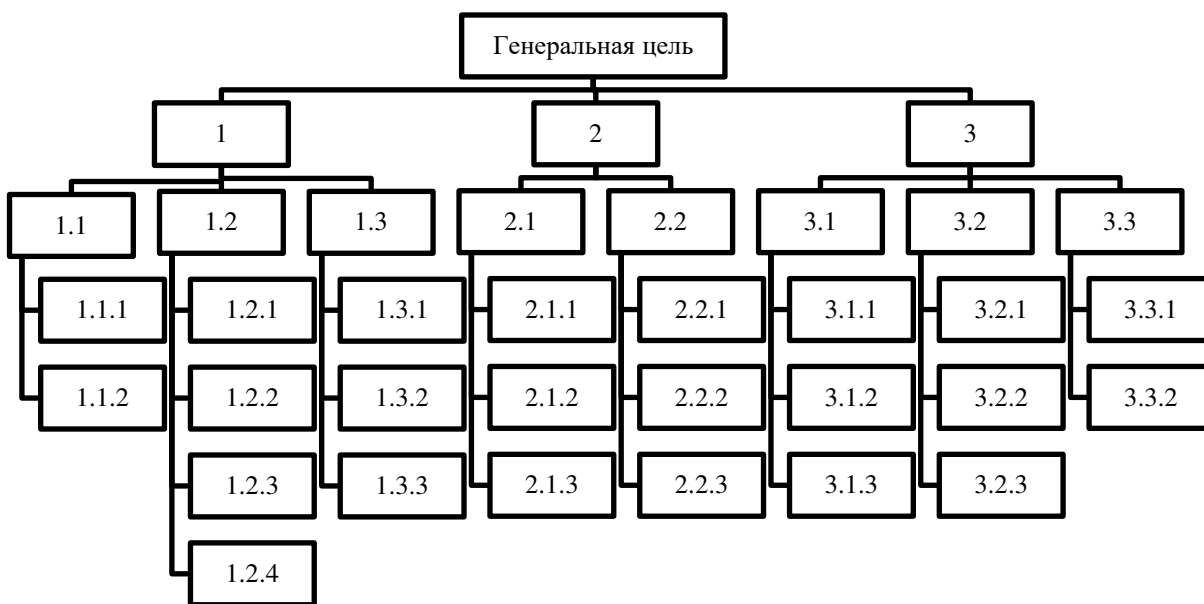


Рисунок 1 – Дерево целей исследования психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний у работников предприятия

1. Провести теоретический анализ проблемы возникновения негативных эмоциональных состояний у сотрудников предприятия.

1.1. Разобраться в сущности негативных эмоциональных состояний.

1.1.1. Рассмотреть различные точки зрения на понятие негативных эмоциональных состояний.

1.1.2. Изучить теоретические подходы к психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний.

1.2. Выявить особенности проявления негативных эмоциональных состояний у работников предприятия.

1.2.1. Обозначить возрастные и психологические особенности работников предприятия.

1.2.2. Охарактеризовать особенности проявления негативных эмоциональных состояний у работников предприятия.

1.2.3. Рассмотреть специфику негативных эмоциональных состояний сотрудников предприятия.

1.2.4. Выявить наиболее распространённые способы реагирования сотрудников предприятия на отрицательные эмоции.

1.3. Создать модель программы психолого-педагогической помощи сотрудникам предприятия в преодолении негативных эмоций.

1.3.1. Сформулировать детализированный план задач для программы психолого-педагогической поддержки сотрудников предприятия, направленной на снижение негативных эмоциональных состояний.

1.3.2. Изучить основные подходы к созданию программ психолого-педагогической коррекции.

1.3.3. Определить ключевые правила разработки программы психолого-педагогической коррекции.

2. Организовать изучение негативных эмоциональных состояний у сотрудников предприятия.

2.1. Описать стадии, подходы и инструменты, используемые в процессе изучения проблемы.

2.1.1. Распределить стадии исследовательской работы.

2.1.2. Отобрать подходы к изучению проблемы.

2.1.3. Выбрать инструменты для изучения проблемы.

2.2. Описать состав участников исследования и сделать выводы на основе полученных в ходе первичной диагностики данных.

2.2.1. Описать состав участников исследования.

2.2.2. Организовать и провести первичную диагностику.

2.2.3. Изучить и интерпретировать данные, полученные в ходе первичной диагностики.

3. Организовать изучение эффективности программы психолого-педагогической коррекции у сотрудников предприятия в преодолении негативных эмоциональных состояний.

3.1. Создать и применить программу психолого-педагогической коррекции у сотрудников предприятия для снижения негативных эмоциональных состояний.

3.1.1. Сформулировать цели, задачи и стадии программы психолого-педагогической коррекции.

3.1.2. Создать программу психолого-педагогической коррекции у сотрудников предприятия, направленную на снижение негативных эмоциональных состояний.

3.1.3. Применить на практике программу психолого-педагогической коррекции у сотрудников предприятия для снижения негативных эмоциональных состояний.

3.2. Изучить и интерпретировать данные, полученные в ходе практической проверки программы психолого-педагогической коррекции у сотрудников предприятия.

3.2.1. Организовать и провести диагностику негативных эмоциональных состояний у сотрудников предприятия после применения программы психолого-педагогической коррекции.

3.2.2. Сопоставить данные, полученные в ходе первичной и повторной диагностики негативных эмоциональных состояний у сотрудников предприятия.

3.2.3. Изучить и оценить результаты программы психолого-педагогической коррекции у сотрудников предприятия.

3.3. Создать технологическую карту по внедрению и применению результатов программы коррекции у сотрудников предприятия в преодолении негативных эмоциональных состояний, а также для предотвращения их возникновения.

3.3.1. Подготовить рекомендации для работников предприятия.

3.3.2. Подготовить советы для руководителей предприятия.

Модель представляет собой упрощённое подобие настоящего объекта, события или процесса, которое передаёт их основные характеристики.

С её помощью можно определить и охарактеризовать составляющие изучаемого объекта или процесса, а также установить связи между ними и предсказать их изменения [20].

Модель включает четыре основных раздела: теоретический, диагностический, коррекционный и аналитический и представлена на рисунке 2. Рассмотрим их подробнее.

1. Теоретический блок.

Цель: изучить феномен «негативные эмоциональные состояния у работников предприятия» в психолого-педагогической литературе.

Методы: анализ, обобщение, целеполагание, моделирование.

2. Диагностический блок.

Цель: организовать диагностику негативных эмоциональных состояний у сотрудников предприятия и проанализировать полученные данные.

Методы: констатирующий эксперимент, тестирование по методикам:

– «Самооценка эмоциональных состояний» (А. Уэссман, Д. Рикс);

– «Самооценка психических состояний» (Г. Айзенк);

– «Самооценка уровня тревожности» (Ч.Д. Спилбергер, Ю.Л. Ханин).

3. Коррекционный блок.

Цель: создать и применить программу психолого-педагогической коррекции у сотрудников предприятия для снижения негативных эмоциональных состояний.

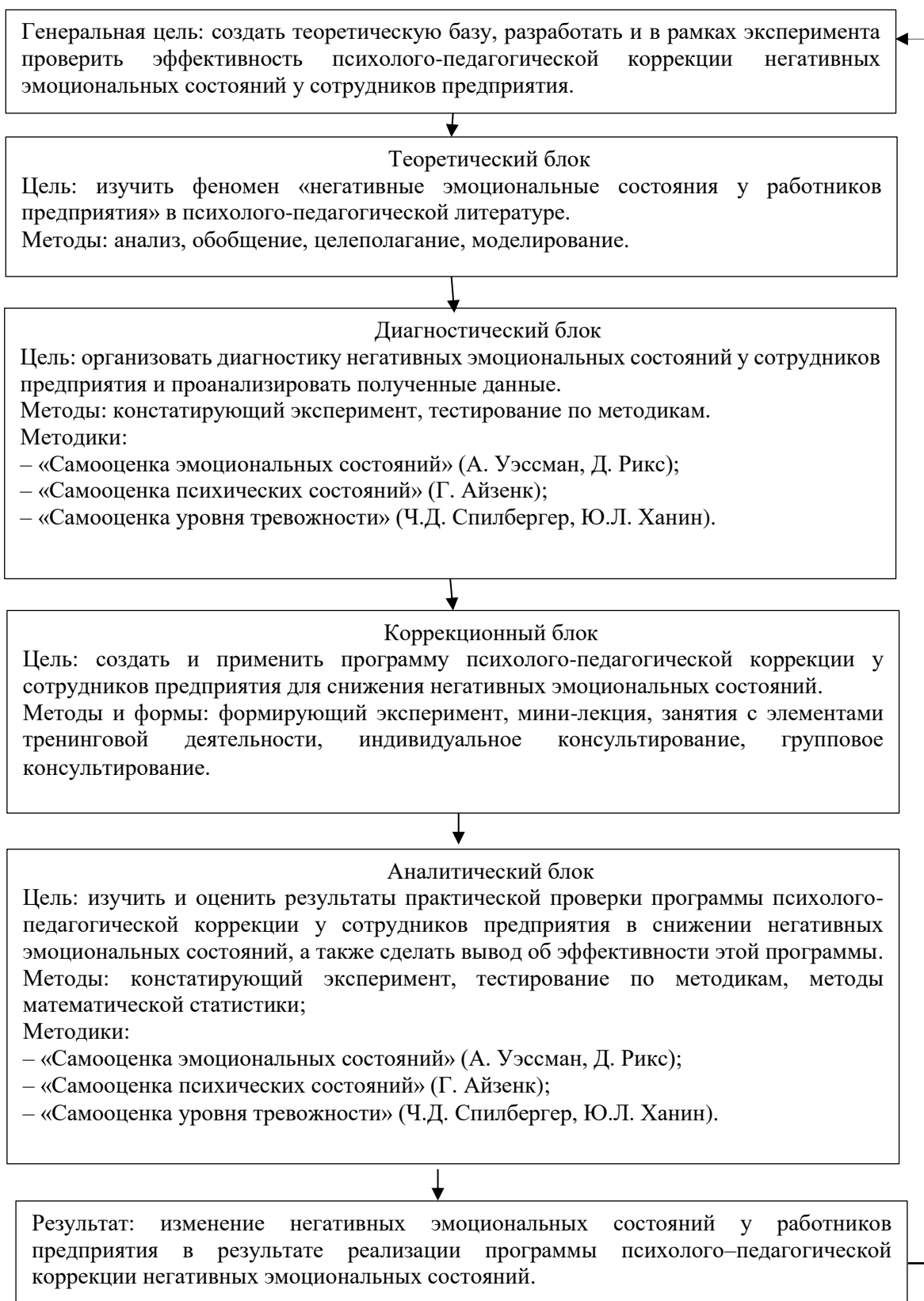


Рисунок 2 – Модель исследования психолого-педагогической коррекции у работников предприятия

Задачи:

1. Познакомить сотрудников предприятия со взглядами на негативные эмоциональные состояния в психолого-педагогической литературе.

2. Развивать у сотрудников способность анализировать ситуации и находить собственные ресурсы для решения проблем – формировать у них критическое мышление.

3. Помочь работникам компании научиться понимать и принимать свои эмоции, а также освоить социально приемлемые способы их выражения.

4. Научить сотрудников компании находить конструктивные способы решения проблем и эффективного взаимодействия с окружающими.

5. Помочь работникам улучшить способность эффективно общаться и взаимодействовать друг с другом.

Программа включает не менее десяти сессий, продолжительность каждой из которых составит 1,5-2 часа. Сессии могут проходить один или два раза в неделю. Формат – как групповые, так и индивидуальные занятия. Завершить обучение желательно в течение двух с половиной месяцев.

Методы, формы реализации программы: формирующий эксперимент, мини-лекция, занятия с элементами тренинговой деятельности, индивидуальное консультирование, групповое консультирование.

4. Аналитический блок.

Цель: изучить и оценить результаты практической проверки программы психолого-педагогической коррекции у сотрудников предприятия в снижении негативных эмоциональных состояний, а также сделать вывод об эффективности этой программы.

Методы: констатирующий эксперимент, тестирование по методикам:

- «Самооценка эмоциональных состояний» (А. Уэссман, Д. Рикс);
- «Самооценка психических состояний» (Г. Айзенк);
- «Самооценка уровня тревожности» (Ч.Д. Спилбергер, Ю.Л. Ханин).

Можно предположить, что в результате реализации программы психолого–педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний произойдет изменение негативных эмоциональных состояний у работников предприятия.

На основе анализа научных работ по психологии и педагогике мы определили цели исследования и создали детализированный план задач. Генеральная цель: создать теоретическую базу, разработать и в рамках эксперимента проверить эффективность психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний у сотрудников предприятия.

Выводы по главе 1

В работах по психологии и педагогике можно найти разные определения и толкования эмоций, в том числе можно увидеть совершенно разные определения такого понятия как эмоциональные состояния.

Мы разделяем общепринятую точку зрения, согласно которой эмоции – это непосредственная реакция на событие с отчётливой привязкой к ситуации. Они выражают личное оценочное отношение человека к ситуациям, его действиям и поведению в них.

По нашему мнению, эмоциональное состояние – это более сложная психологическая реакция, которая объединяет в себе одну или несколько эмоций. Такое состояние возникает, когда человек не может адекватно отреагировать на значимый внешний раздражитель или когда выбранный способ реагирования оказывается неэффективным.

Негативное эмоциональное состояние – это состояние дискомфорта и неблагополучия, которое ведёт к временному расстройству деятельности сотрудника.

Отрицательные эмоции возникают из-за негативного восприятия окружающего мира и людей. Они основаны на неприятных ощущениях и заставляют человека приспосабливаться к обстоятельствам, чтобы

устранить источник физического или психологического дискомфорта [15, с. 86].

На основе анализа научных работ по психологии и педагогике мы определили цели исследования и создали детализированный план задач. Генеральная цель: создать теоретическую базу, разработать и в рамках эксперимента проверить эффективность психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний у сотрудников предприятия.

Основываясь на плане задач, мы создали модель психолого-педагогической помощи сотрудникам предприятия в преодолении отрицательных эмоций. Эта модель включает четыре основных раздела: теоретический, диагностический, коррекционный и аналитический.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ НЕГАТИВНЫХ ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ СОСТОЯНИЙ У РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

2.1 Этапы, методы, методики исследования

Изучение отрицательных эмоций у сотрудников предприятия проходило в три этапа: подготовительно-поисковый, опытно-экспериментальный и контрольно-обобщающий.

На подготовительно-поисковом этапе мы изучили научные работы по психологии и педагогике, связанные с темой исследования. Определили тему и обосновали её актуальность. Сформулировали цели, задачи, предмет и объект исследования. Выбрали методики с учётом особенностей участников.

Опытно-экспериментальный этап состоит из двух частей: констатирующего и формирующего экспериментов. Во время констатирующего эксперимента мы провели диагностику эмоций и психологических состояний у сотрудников предприятия. Формирующий эксперимент – это реализация программы психолого-педагогической коррекции у сотрудников предприятия для снижения негативных эмоциональных состояний.

Контрольно-обобщающий этап включал анализ результатов формирующего эксперимента. На этом этапе мы, после применения программы психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний у сотрудников предприятия, сформулировали выводы. Для этого провели повторную диагностику негативных эмоциональных состояний; проанализировали результаты исследования; оценили эффективность программы, разработали рекомендации и план действий по внедрению программы психолого-педагогической коррекции.

Для того чтобы сравнить показатели эксперимента и увидеть наличие значимых различий, были использованы методы математико-статистической обработки данных, а именно t-критерий Стьюдента.

Анализ психолого-педагогической литературы – это доступный, но требующий усилий метод исследования. Он предполагает умение критически оценивать прочитанное в контексте выбранной темы. Этот подход включает в себя изучение источников, историй и современных интерпретаций научных работ. Благодаря ему можно выявить малоизученные аспекты проблемы и существующие точки зрения, определить направления исследования и сформулировать рабочую гипотезу. С помощью анализа из общего объёма информации выделяются необходимые элементы, которые затем применяются к объекту исследования [Цит. по: 63, с. 121].

Обобщение представляет собой мыслительный процесс, в ходе которого выделяются и фиксируются общие характеристики объектов и событий реального мира. Для осуществления обобщения требуется определить основание – свойство или совокупность свойств, которые позволяют объединить явления и обозначить их определённой категорией понятий [Цит. по: 65, с. 28].

Моделирование представляет собой метод исследования, при котором свойства одного объекта переносятся на другой объект, специально созданный для изучения. Модель воспроизводит прототип в определённых характеристиках и позволяет описать, объяснить и предсказать его поведение [Цит. по: 21, с. 19].

Целеполагание – это процесс установления целей и дополнительных критериев для успешной реализации идеи. «Дерево целей» – методика, которая способствует формулировке целей и охватывает как внутренние, так и внешние аспекты [Цит. по: 64, с. 84].

Эксперимент представляет собой специфический метод исследования, предназначенный для верификации научных и прикладных

гипотез. В его основе лежат достоверные данные, полученные в ходе эмпирических исследований.

В процессе эксперимента создаётся специальная обстановка, которая позволяет определить факторы, вызывающие исследуемые явления, и оценить их результаты в соответствии с заранее определёнными критериями [36, с. 34].

Констатирующий эксперимент – это тип эксперимента, цель которого состоит в определении актуального состояния и уровня развития психологических особенностей на момент исследования.

Основная цель констатирующего эксперимента – установить наличие или отсутствие исследуемого явления при определённых контролируемых условиях, а также измерить его количественные показатели и описать качественные характеристики [2, с. 151].

Констатирующий эксперимент – это исследовательский метод, который позволяет узнать об уровне развития конкретного качества. В процессе эксперимента применяются особые способы работы с использованием наглядных материалов, таких как социологические опросы и анкеты. С их помощью специалист определяет состояние изучаемой педагогической проблемы и устанавливает связь между явлениями.

Задачи констатирующего эксперимента:

- подобрать диагностические материалы для исследования,
- провести констатирующее исследование,
- проанализировать полученные результаты.

Представленные в работе психодиагностические методики основаны на методе тестирования. Тестирование представляет собой стандартизированный метод психологической диагностики, предназначенный для исследования психических явлений. С его помощью можно определить уровень знаний, умений и способностей человека, а также получить количественные и качественные показатели степени развития изучаемых качеств. Результаты тестирования поддаются

сравнению, что обеспечивает высокую степень достоверности, надёжности и точности этого метода [42, с. 21].

В процессе тестирования необходимо следовать конкретным принципам организации и толкования итогов. Эти принципы хорошо разработаны, и ключевые из них подразумевают следующее:

- испытуемому нужно сообщить о цели проверки;
- следует ознакомить испытуемого с инструкциями по выполнению тестовых заданий и убедиться, что он правильно понял указания;
- создать спокойную и непредвзятую обстановку во время выполнения заданий; сохранять нейтралитет по отношению к участникам, воздерживаясь от советов и помощи;
- исследователю необходимо следовать инструкциям по обработке полученных данных и интерпретации результатов, которые прилагаются к каждому тесту или заданию;
- не допускать распространения конфиденциальной информации, полученной в результате тестирования;
- нужно сообщать испытуемому результаты тестирования, передавать ему или ответственному лицу соответствующую информацию; здесь требуется решить ряд этических и моральных вопросов;
- исследователю следует накапливать данные, полученные с помощью других методов и исследовательских подходов, сравнивать их между собой и определять степень их согласованности;
- необходимо пополнять свой опыт работы с тестом и расширять знания о специфике его применения.

Тесты должны соответствовать следующим требованиям:

- строгая регламентация всех этапов тестирования;
- количественная оценка результатов и их систематизация по определённой программе;

- интерпретация итогов на основе уже известного распределения;
- стандартизация заданий и условий их выполнения.

Каждый надёжный тест, помимо набора заданий, включает в себя следующие элементы:

- инструкция для испытуемого;
- ключ для шкалирования – соответствие пунктов заданий шкалам измеряемых качеств;
- кодировочный ключ;
- ключ для интерпретации полученного индекса.

Рассмотрим подобранные психодиагностические методики, используемые в исследовании:

«Самооценка эмоциональных состояний» (А. Уэссман, Д. Рикс) – это тестовый опросник, который разработали американские ученые в области психологии А. Уэссман и Д. Рикс. Данная методика позволяет провести самооценку эмоциональных состояний и самочувствия интервьюера. Тест включает в себя четыре блока, каждый из которых, в свою очередь, включает в себя по 10 утверждений. Опросник начинается с утверждений позитивного спектра, а заканчивается утверждениями негативного спектра. За верхнее утверждение человек может оценить себя на 10 баллов, за самое нижнее на 1 балл. Участник опроса должен проанализировать и оценить свое эмоциональное состояние в данный момент времени и выбрать то утверждение, которое наиболее соответствует его самочувствию.

Опросник состоит из следующих блоков:

- «Спокойствие – тревожность»,
- «Энергичность – усталость»,
- «Приподнятость – подавленность»,
- «Уверенность – беспомощность» [Цит. по: 37, с. 62].

«Самооценка психических состояний» (Г. Айзенк) – это тестовый опросник личности, разработанный Г. Айзенком. Данная методика

позволяет провести человеком самооценку уровня таких психических состояний как тревога, агрессия, ригидность, фрустрация. Тест включает в себя сорок утверждений. Испытуемый оценивает каждое утверждение, отмечая один из трех предложенных вариантов ответа. Проанализировать опросник можно суммировав все набранные испытуемым баллы, тем самым определив, насколько выражены конкретные психические состояния человека в данный момент [Цит. по: 37, с. 113].

«Самооценка уровня тревожности» (Ч.Д. Спилбергер, Ю.Л. Ханин) психодиагностическая методика личности, разработанная Ч.Д. Спилбергером в середине 20-го века. Позволяет оценить уровень личностной и ситуативной тревожности. Наиболее часто данную методику используют со шкалой State-Trait-AnxietyInventory (STAI). Данная шкала включает в себя две части по двадцать заданий в каждой. В первой части представляется возможным определить ситуативную тревожность человека, то есть его актуальное в текущий момент времени состояние. Вторая часть дает понимание о личностной тревожности, то есть определяется тревога как психическое свойство конкретной личности. Испытуемый, оценивая каждое утверждение выбирает один из четырех вариантов. «Самооценка уровня тревожности» Ч.Д. Спилбергера нашла свое применение в практических исследованиях, широко используют данную методику в диагностики клинических расстройств. В России чаще всего используют адаптированную шкалу данной методики, которую апробировал Ю.Л. Ханин. Она получила название – «Шкала реактивной и личностной тревожности Спилбергера – Ханина». Ю.Л. Ханин внес некоторые модификации в опросник, а также подверг шкалу стандартизации. Ученый сумел нормировать ответы испытуемых и получить условные уровни показателей ситуативной и личностной тревожности:

Невысокий или низкий уровень тревожности Ю.Л. Ханин отводит тем отвечающим, которые набирают от двадцати до тридцати баллов.

Тревожность на среднем уровне соответствует испытуемым, которые при ответах на утверждения набрали от тридцати одного до сорока четырех баллов.

Если интервьюеры, отвечая на опросник набрали свыше сорока пяти баллов, то можно предположить наличие у них высокого уровня личностной или ситуативной тревожности.

Исследование по методике «Самооценка уровня тревожности» (Ч.Д. Спилбергер, Ю.Л. Ханин) можно проводить групповым способом. При этом допускается и индивидуальные опросы [Цит. по: 37, с. 241].

Таким образом, процесс разработки и экспериментальной проверки эффективности психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний сотрудников предприятия в рамках выпускной квалификационной работы включал три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный и контрольно-обобщающий.

В работе применялся комплекс методов: теоретические (анализ и обобщение литературы, моделирование) и эмпирические (констатирующий эксперимент, тестирование по методикам «Самооценка эмоциональных состояний» (А. Уэссман, Д. Рикс), «Самооценка психических состояний» (Г. Айзенк) и «Самооценка уровня тревожности» (Ч.Д. Спилбергер, Ю.Л. Ханин). Представленные этапы, методы и методики соответствуют цели и задачам исследования.

2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования

В исследовании наличия негативных эмоциональных состояний у работников предприятия АО «Птицефабрика Челябинская» приняли участие 35 сотрудников. Из них 19 женщин и 16 мужчин в возрасте 28-65 лет. Сотрудники до 30 лет составили 8,7 % (3 человека), в возрасте от 30 до 40 лет 22,8 % или 8 человек, тех кому от 40 до 50 лет 37,1 % или 13 человек, в возрастной категории 50-60 лет 20 % (7 человек), у 4 человек или у 11,4 %

возраст превысил 60 лет. Все сотрудники имеют опыт работы на данном предприятии не менее одного года, обладают высшим или средне-специальным образованием, являются руководителями среднего звена – начальники цехов, заместители начальников цехов, старшие мастера, начальники обособленных подразделений (лаборатория, склады и т.д.). В своей деятельности работники постоянно взаимодействуют со своими коллективами: дают поручения, контролируют исполнение задач, решают организационные проблемы. Работа испытуемых часто проходит в режиме нехватки времени и ресурсов. По отзывам коллег, сотрудники, принявшие участие в исследовании, характеризуются как ответственные, активные, не имеющие проблем во взаимоотношениях с руководством и коллегами. Во время исполнения трудовых обязанностей сохраняют рабочую обстановку, соблюдают дисциплину. При этом важно заметить, что для испытуемых характерна определенная изоляция при выполнении должностных обязанностей, так, для соблюдения санитарно-эпидемиологических норм сотрудники вынуждены находиться на значительном расстоянии друг от друга. Взаимодействие с подчиненными происходит либо во время коротких совместных совещаний, либо по средствам телефонной связи. Между собой испытуемые практически не контактируют.

Результаты диагностики самооценки эмоциональных состояний у работников предприятия по методике «Самооценка эмоциональных состояний» (А. Уэссман, Д. Рикс) представлены на рисунке 3 (Приложение 2, таблица 2.1).

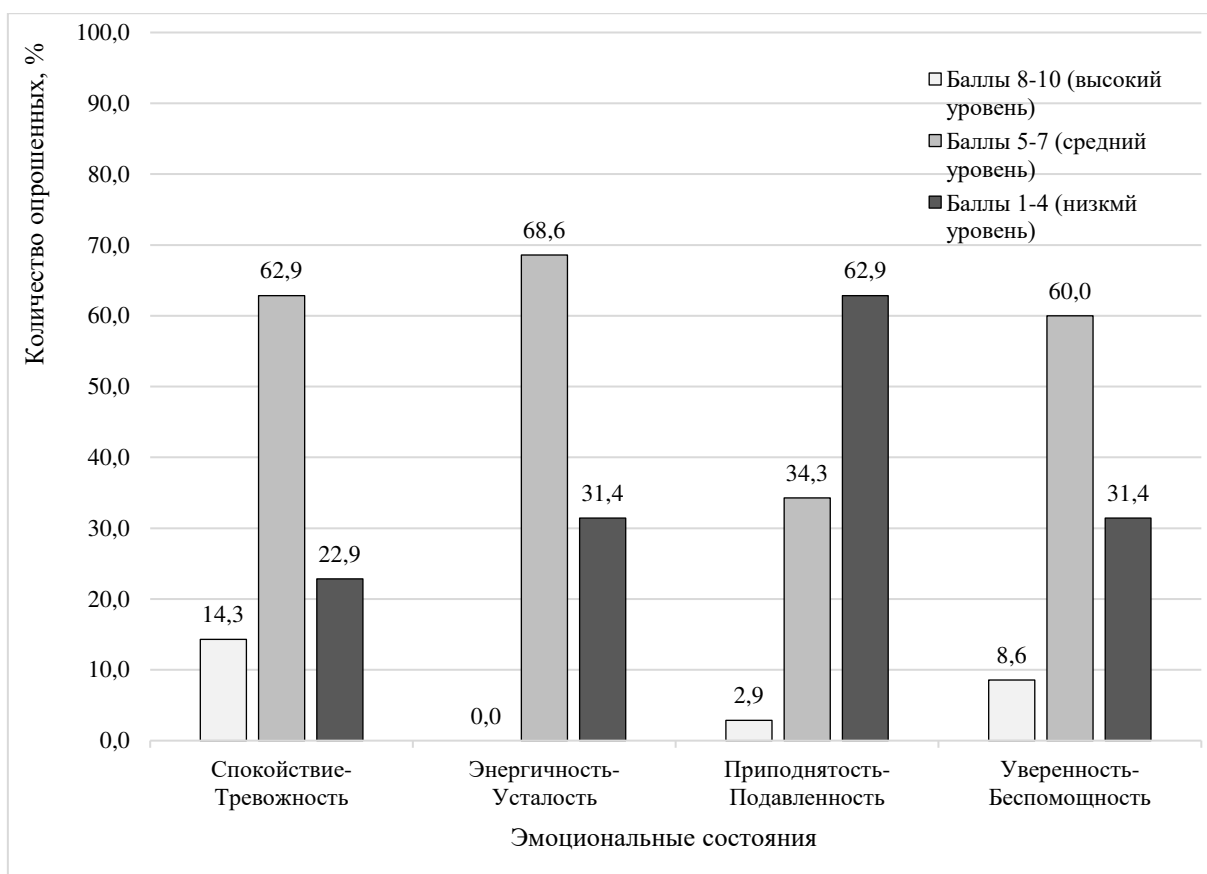


Рисунок 3 – Результаты исследования эмоциональных состояний у работников предприятия по методике «Самооценка эмоциональных состояний» А. Уэссман, Д. Рикс

По результатам методики можно выявить какой полюс эмоциональных состояний преобладает в коллективе работников предприятия. Чем более высокие индивидуальные значения установили сотрудники, тем ближе они к позитивным состояниям.

По шкале «приподнятость-подавленность» только 2,9 % опрошенных (1 человек) показали 8 и выше баллов, то есть полное отсутствие подавленности, 5-7 баллов – 34,3 % работников (12 человек), можно считать это средним уровнем, у 62,9 % сотрудников отмечены результаты в негативном спектре: показатель в 1, 2, 3 или 4 балла установили 22 опрошенных. Это показывает, что работники чувствуют подавленное настроение, порой переходящие в депрессию. Из таких эмоциональных состояний могут вытекать более деструктивные эмоции: гнев, злость, обида, желание мести.

По шкале «энергичность-усталость» индивидуальный показатель в 8-10 баллов ни указал никто, то есть никто из работников не чувствует себя абсолютно энергичным. От 5 до 7 баллов или средний уровень энергичности-подавленности указали 68,6 % опрошенных (24 человека). При это на усталость указали 31,4 % (11 работников) отметив 4 и менее баллов. Можно сделать вывод, что эти работники предприятия чувствуют усталость, апатию, сонность. У них не наблюдается жизненных сил в должной мере. Данные показатели коррелируют со шкалой «приподнятость-подавленность» показывая в каком психическом состоянии в целом находятся сотрудники.

Шкала «уверенность-беспомощность» показывает, что средний уровень уверенности указали 60,0 % опрошенных или 21 человек, 8,6 % (3 человека) указали на ощущение уверенности. 4 и ниже балла указали 31,4 % опрошенных (11 человек), то есть на высокое состояние беспомощности. Значит треть сотрудников чувствуют свои ограниченные возможности, некоторую неспособность и невысокую компетентность.

Шкала «спокойствие-тревожность» показала следующие результаты: только 14,3 % или 5 работников высказали спокойствие, 5, 6 и 7 баллов поставили себе 62,9 %, то есть 22 участника, это средний уровень критерия. Высокий уровень тревожности можно выявить у 22,9 % опрошенных (8 человек). Можно заключить, что уровень тревожности в этой группе нельзя считать низким. У большей части испытуемых он средний или высокий.

В целом по методике можно сделать вывод, что на данном предприятии преобладает подавленность, это указали большинство респондентов, усталость и беспомощность ярко выражена у трети сотрудников. Чувство тревоги на среднем и высоком уровне, в основном сотрудники не чувствуют себя спокойно.

На рисунке 4 представлены результаты самооценки психических состояний у работников предприятия по методике «Самооценка психических состояний» (Г. Айзенк) (Приложение 2, таблица 2.2).

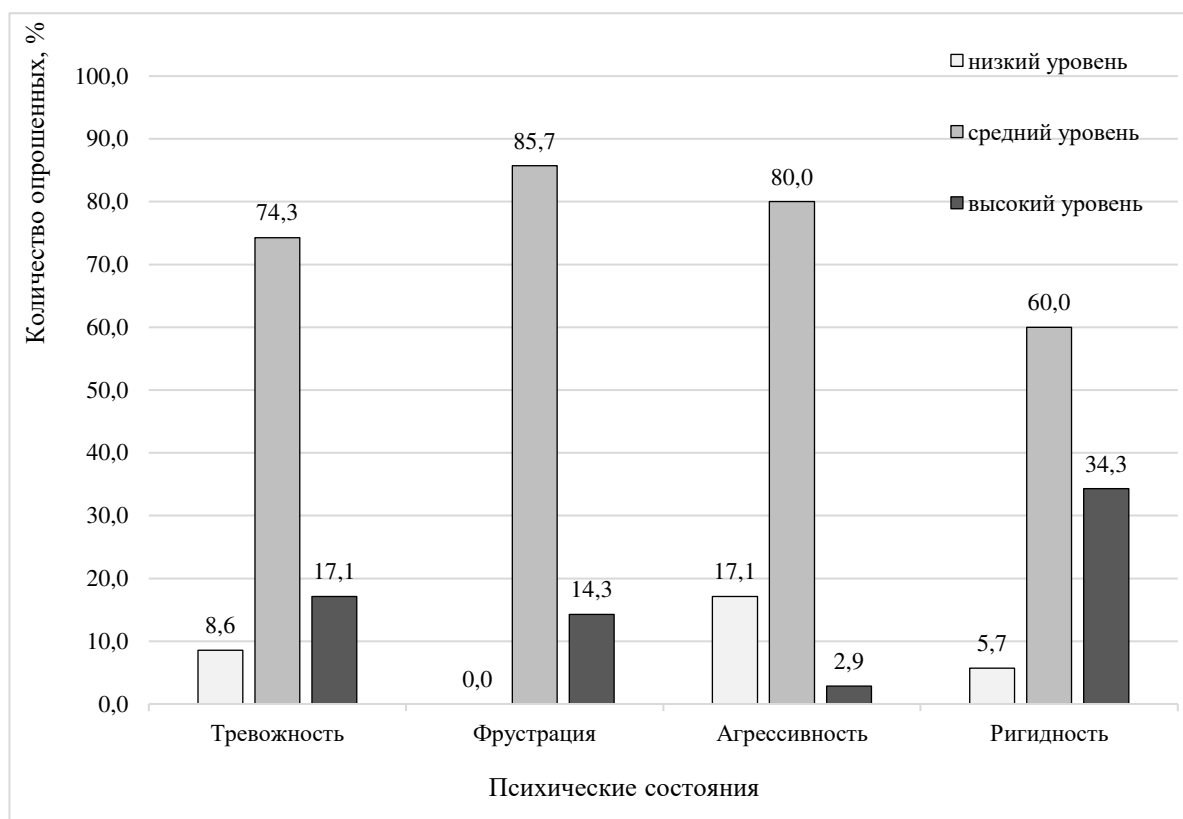


Рисунок 4 – Результаты исследования эмоциональных состояний у работников предприятия по методике «Самооценка психических состояний» Г. Айзенка

Результаты исследования психических состояний по данной методике показывают высокий уровень тревожности в коллективе: у 17,1 % или у 6 сотрудников тревожность соответствует высокому уровню. Лишь у 3 работников или у 8,6 % тревожность находится на низком уровне или отсутствует. 74,3 % опрошенных (26 человек) получили средний уровень тревожности. При этом средний уровень тревожности ситуативно, может быть, как значительно увеличен, так и наоборот значительно снижен.

Агрессивность сотрудников распределилась следующим образом: 17,1 % сотрудников, а именно 6 человек не обладают агрессией, это спокойные уравновешенные люди. 80 % сотрудников или 28 человек имеют средний уровень агрессии, но 2,9 % (1 человек) это агрессивные, несдержанные люди, испытывающие трудности в общении с людьми.

Данная методика позволяет также установить уровень ригидности у сотрудников предприятия «Птицефабрика Челябинская». У 5,7 % (2 человека) из них нет ригидности, можно считать, что у этих сотрудников

легкая психическая переключаемость. 60 % опрошенных (21 человек) показали средний уровень ригидности. Но действительные проблемы имеют 34,3 % работников или 12 человек, для них характерна ярко выраженная ригидность, которая выражается в неизменности поведения, убеждений и взглядов, даже если они не соответствуют текущей ситуации. Вероятно, таким людям могут быть нежелательны перемены, связанные со сменой места работы или изменениями в семейной жизни.

В целом по методике можно сделать вывод о том, что выше других характеристик для данной выборки представлена ригидность, которая в высокой степени присутствует у каждого третьего работника, каждый четвертый сотрудник подвержен фрустрации. В меньшей степени проявляются такие качества как агрессивность и тревожность, показатели данных характеристик находятся на среднем уровне.

На рисунке 5 показаны результаты исследования по методике Спилбергера-Ханина «Самооценка уровня тревожности» (Шкала реактивной и личностной тревожности) (Приложение 2, таблица 2.3).

На диаграмме представлено распределение респондентов по уровням ситуативной (реактивной) тревожности и личностной тревожности. Реактивная тревожность связана с ситуацией в данный момент времени. Она проявляется в напряжении, беспокойстве и нервозности в конкретной обстановке. Мы видим, что среди работников предприятия 45,7 % или 16 опрошенных имеют высокий уровень тревожности. Этим работников беспокоят жизненные ситуации, происходящие с ними в данный момент времени.

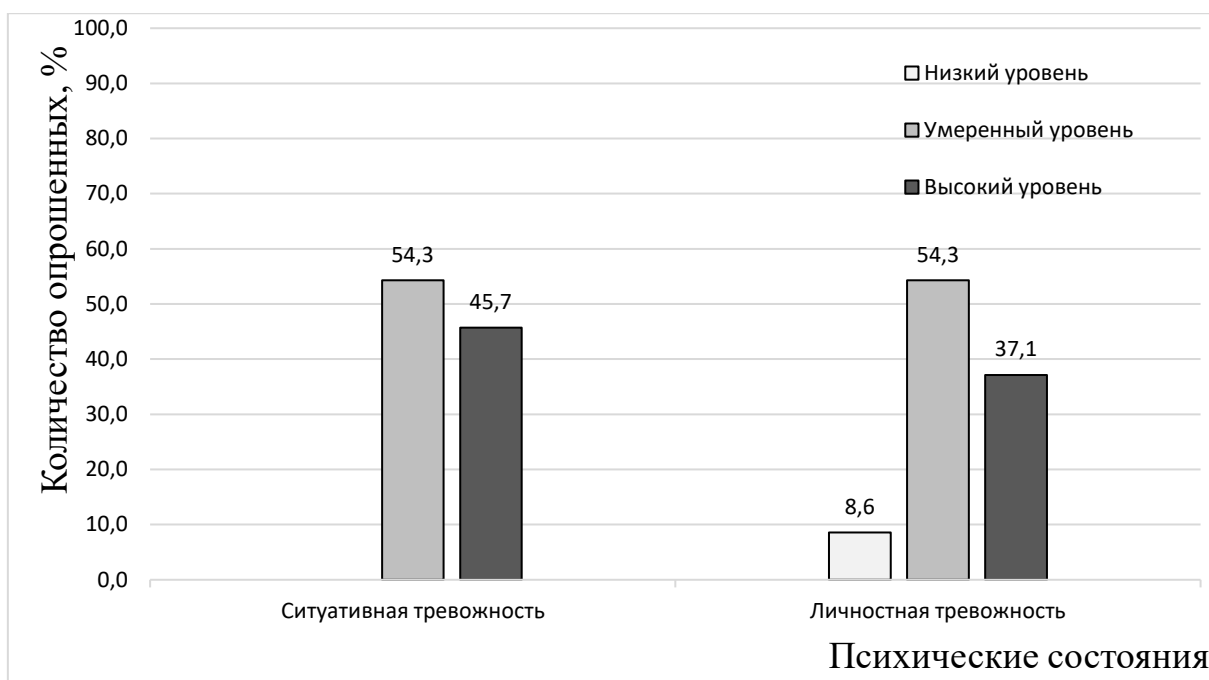


Рисунок 5 – Результаты исследования негативных эмоциональных состояний у работников предприятия по методике Спилбергера-Ханина «Самооценка уровня тревожности»

Но стоит заметить, что опрошиваемые, показавшие умеренный уровень ситуативной тревожности находились на верхней и средней границе показателя. Среди 35 опрошенных нами работников предприятия АО «Птицефабрика Челябинская» никто не показал низкий уровень ситуативной тревожности.

На рисунке 5 также представлено распределение респондентов по уровням личностной тревожности. Высокий уровень личностной тревожности показали 13 респондентов, что составляет 37,1 % от всех опрошенных. Сотрудники с высоким уровнем личностной тревожности подвержены тревоге в различных жизненных ситуациях. Часто увеличение состояния тревожности происходит в моменты, когда сотруднику приходится воспринимать внешний уровень одобрения своей профессиональной деятельности, ожидать социального одобрения от окружающих. Сотрудникам предприятия, у которых обнаружен высокий уровень личностной тревожности необходимо развивать такие эмоционально-волевые аспекты характера как уверенность в себе и стремление к успеху. Таким сотрудникам стоит увеличивать внимание к

постижению содержательных вопросов и задач, поиску смыслов и внутренних целей, при этом, не обращая внимания на внешние факторы и критерии требовательности и одобрения.

3 работника (8,6 %) указали низкий уровень личностной тревожности. Для низкотревожных людей важно стимулировать активность, подчёркивать мотивацию, пробуждать интерес и напоминать об ответственности при решении задач.

Большая часть опрошенных, а именно 19 человек или 54,3 % указали на умеренный уровень личностной тревожности. Данные люди успешно справляются с осознанием своего места в профессиональной среде, адекватно оценивают свои силы и вероятность успеха. Умеют планировать выполнение задач и критично относятся к высокой требовательности окружающих.

По методике можно сделать вывод, что на предприятии у некоторых сотрудников присутствует тревожное психическое состояние. Более трети опрошенных по методике «Самооценка уровня тревожности» показали высокий уровень как ситуативной, так и личностной тревожности.

Исходя из анализа результатов констатирующего эксперимента можно сделать вывод, что на предприятии АО «Птицефабрика Челябинская» преобладает подавленность и усталость, это указали большинство респондентов. Ощущение беспомощности чувствует небольшое количество сотрудников. Чувство тревоги на среднем и высоком уровне, в большинстве сотрудники не чувствуют себя спокойно. Выше других характеристик для данной выборки представлена ригидность, которая в высокой степени присутствует у каждого третьего работника, также как личностная и ситуативная тревожность, каждый четвертый сотрудник подвержен фрустрации. В меньшей степени проявляются такие качества как агрессивность, показатели данных характеристик находятся на среднем уровне.

Таким образом более чем у четверти работников предприятия преобладают негативные эмоциональные состояния, такие как тревожность, фрустрация, беспомощность, подавленность.

Выводы по главе 2

Таким образом, исследование включало в себя три этапа: подготовительно-поисковый, опытно-экспериментальный и контрольно-обобщающий.

Методы исследования:

- теоретические (анализ и обобщение литературы, целеполагание, моделирование);
- эмпирические (констатирующий эксперимент, тестирование по методикам: «Самооценка эмоциональных состояний» (А. Уэссман, Д. Рикс), «Самооценка психических состояний» (Г. Айзенк), «Самооценка уровня тревожности» (Ч.Д. Спилбергер, Ю.Л. Ханин).

Такой подход позволил провести полноценную и объективную оценку изучаемого вопроса.

В исследовании наличия негативных эмоциональных состояний у работников предприятия АО «Птицефабрика Челябинская» приняли участие 35 сотрудников. Из них 19 женщин и 16 мужчин в возрасте 28-65 лет. Все сотрудники имеют опыт работы на данном предприятии не менее одного года, обладают высшим или средне-специальным образованием, являются руководителями среднего звена – начальники цехов, заместители начальников цехов, старшие мастера, начальники обособленных подразделений (лаборатория, склады и т.д.). Работа испытуемых часто проходит в режиме нехватки времени и ресурсов. При этом важно заметить, что для испытуемых характерна определенная изоляция при выполнении должностных обязанностей, так, для соблюдения санитарно-эпидемиологических норм сотрудники вынуждены находиться на значительном расстоянии друг от друга. Взаимодействие с подчиненными

происходит либо во время коротких совместных совещаний, либо по средствам телефонной связи.

По результатам методики «Самооценка эмоциональных состояний» (А. Уэссман, Д. Рикс) выявлено, что на предприятии преобладает подавленность и усталость, это указали большинство респондентов. Ощущение беспомощности чувствует небольшое количество сотрудников. Чувство тревоги на среднем и высоком уровне, в основном сотрудники не чувствуют спокойствие. По методике «Самооценка психических состояний» Г. Айзенка выше других характеристик для данной выборки представлена ригидность, которая в высокой степени присутствует у каждого третьего работника, каждый четвертый сотрудник подвержен фрустрации. В меньшей степени проявляются такие качества как агрессивность, показатели данных характеристик находятся на среднем уровне. Методика «Самооценка уровня тревожности» Спилбергера-Ханина показала, что более трети респондентов, входящих в выборку, показали среднюю и высокую тревожность.

ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ НЕГАТИВНЫХ ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ СОСТОЯНИЙ У РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

3.1 Программа психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных ситуаций у работников предприятия

В сфере организационной психологии и менеджмента люди воспринимаются как ценный ресурс для организации. Главная цель – обеспечить наиболее продуктивное использование этого ресурса для достижения корпоративных целей. Управленческие решения ориентированы на это, а их эффективность оценивается на основе экономических показателей деятельности компании. При этом эмоциональная составляющая проблемы остаётся за пределами анализа.

Долгое время значение эмоционального компонента недооценивалось, но сейчас установлено, что рациональное и эмоциональное тесно переплетены и зависят друг от друга в работе. Анализ работ И.А. Романовой выявил несколько направлений, связанных с эмоциональной сферой личности работника [57].

Первое – исследование эмоционального фона, связанного с работой, включает анализ удовлетворённости трудом. Нет единого определения эмоций, связанных с работой, и их феноменологической специфики.

Другое направление исследований эмоций на рабочем месте касается проблемы профессионального стресса. Это негативное психофизиологическое состояние возникает, когда требования к работе превосходят физиологические, психофизиологические и психологические возможности человека. У сотрудников, испытывающих стресс, могут проявляться такие эмоции, как гнев, напряжение, разочарование, тревога.

Третье направление – изучение поведения работников в ситуациях, когда профессиональная деятельность или организационное поведение

предполагает моральный выбор. Предметом интереса здесь становятся корпоративные кодексы компаний, которые устанавливают правила поведения сотрудников, а также особенности эмоциональной реакции на эти ситуации.

Четвёртое направление – изучение психологического климата в коллективе, включая участие сотрудников в управлении организацией, социальную помощь и поддержку, а также различные формы психологического воздействия. Феномен психологического давления (в зарубежной литературе «буллинг», «моббинг», «психологический террор») как предмет научного анализа приобрел в последние годы особую актуальность. Психологическое давление определяется как систематическое длительное недружественное поведение одного лица (группы лиц) по отношению к другому [57].

Избавление от негативных эмоций возможно благодаря осознанному подходу и умению сосредотачиваться на мыслях, чувствах и телесных переживаниях. Ф. Перлз назвал эту способность «осознаванием» [Цит. по: 32].

Кроме вышеперечисленных приемов регулирования эмоциональных состояний, которые можно считать естественными, существуют еще и другие:

– позитивное мышление. Всегда можно настроить себя мыслить позитивно, искать в происходящих событиях только хорошее и умышленно не обращать внимание на негативный спектр;

– улыбка. Сама по себе улыбка, как проявления доброго намерения или положительной реакции, настраивает сотрудника на позитивный характер действий;

– обращение к приятным воспоминаниям. Это один из способов искусственного регулирования эмоциональных состояний. У любого человека всегда есть определенный набор приятных воспоминаний, к

которым следует обращаться для снижения уровня негативных эмоциональных состояний.

Выделим основные проявления позитивного мышления.

Модификация ситуации. Негативная ситуация не всегда приводит к негативным эмоциям. Человек может изменить или частично скорректировать обстоятельства, чтобы избежать негативных последствий.

Распределение внимания. Эмоционально окрашенная ситуация может иметь разные аспекты. Человек способен выбирать, на чём ему сосредоточиться, чтобы испытать или избежать определённых эмоций. Есть два вида такой стратегии:

– «Отвлечение»: человек старается вызвать у себя мысли или воспоминания, которые не сочетаются с негативными эмоциями;

– «Концентрация»: внимание направлено на собственные негативные чувства и переживания. Если постоянно возвращаться к своим отрицательным эмоциям, это может привести к руминации – навязчивому обдумыванию, которое сопровождается депрессией и другие психические расстройства.

Актуальность программы.

Работники предприятий очень уязвимая категория участников трудового процесса, кроме производственных опасностей работники предприятия испытывают еще и эмоциональные стрессы и тревоги. В связи с этим у них изменяется психическое состояние и растет эмоциональная напряженность. Появляются усталость, тревожность, депрессивные состояния, психосоматические расстройства, а также – синдром эмоционального выгорания. Все это можно назвать негативными эмоциональными состояниями.

Психология, как наука, предлагает сегодня большое количество способов профилактики и психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний, развития психической и эмоциональной устойчивости работников. Разработанная нами программа

по психолого-педагогической коррекции негативного эмоционального состояния сотрудников предприятия дает возможность профилактировать и изменять уровень негативных эмоциональных состояний при осуществлении профессиональной деятельности на предприятии.

Цель и задачи программы.

Цель программы: психолого-педагогическая коррекция негативных эмоциональных состояний у работников предприятия.

Задачи программы:

1. Психолого-педагогическая коррекция отрицательных эмоциональных состояний работников.
2. Развитие эмоциональных компетенций сотрудников.
3. Повышение у работников мотивации к профессиональному самосовершенствованию.
4. Внедрение системы профилактики стрессовых ситуаций эмоциональной сферы.
5. Разработка технологических карт внедрения программы профилактики.

Организационно-методические требования к проведению занятий.

Условия проведения занятий: все занятия проходят на территории предприятия в специализированных учебных классах либо в кабинетах производственных подразделений. Некоторые виды образовательных процедур возможны на производственных площадках. Занятия могут проводиться как с группами, так и индивидуально. Для большего вовлечения в образовательный процесс и более качественного усвоения материала встречи могут проходить в зонах для рекреации и отдыха. В таких условиях сотрудники проявляют значительную активность, способность к критическому отношению к собственному мнению и более лояльному отношению к коллегам. В этой ситуации обучение не вызывает у сотрудников отторжения и считается даже наградой, а не обязанностью.

Материально-техническое оснащение для проведения занятий: специализированный учебный класс, столы и стулья, компьютер, проектор, магнитно-маркерная доска, стикеры, цветные маркеры, карандаши, ручки.

Участники программы: сотрудники предприятия.

Занятие 1. Семинар практикум с элементами тренинговой деятельности «Профессиональное выгорание работников предприятия: причины, коррекция и профилактика».

Цель: познакомить с понятием профессионального выгорания.

Занятие 2. Учебное занятие с элементами тренинговой деятельности «Самооценка сотрудников предприятия и уровень их притязаний».

Цель: изучение терминов «самооценка» и «уровень притязаний», а также их воздействия на карьерный успех.

Занятие 3. Учебное занятие с элементами тренинга на тему «Коммуникативные навыки».

Цель: введение в концепцию общения, анализ его структуры и исследование вербальных и невербальных способов коммуникации.

Занятие 4. Учебное занятие с элементами тренинговой деятельности «Конструктивное поведение в конфликтах. Основы медиации».

Цель: информирование о конфликтах: видах, основных структурных элементах, механизмах возникновения и конструктивных/неконструктивных стратегиях поведения в конфликте. Основы медиативного подхода в решении конфликтов.

Занятие 5. Учебное занятие с элементами тренинговой деятельности «Целеполагание. Модель построения целей».

Цель: помощь в осознание своих жизненных и профессиональных целей, построении дерева целей, декомпозиции.

Занятие 6. Учебное занятие с элементами тренинговой деятельности на тему «Способы отказа от нежелательных действий».

Цель: развить умения убедительно и с достоинством отказывать

в чем-то другому человеку. Анализ ситуаций, требующих противостояния давлению.

Занятие 7. Учебное занятие с элементами тренинговой деятельности «Тайм-менеджмент».

Цель: информирование об основных причинах дефицита времени, знакомство с основными правилами планирования времени.

Занятие 8. Учебное занятие с элементами тренинговой деятельности «Значимость профессионального сотрудника в современной экономике».

Цель: помочь сотрудникам предприятия в реализации их потенциала, чтобы они стали успешными профессионалами и культурными людьми, обладающими социально значимыми качествами.

Занятие 9. Учебное занятие с элементами тренинговой деятельности «Способы избавления от стресса».

Цель: обучить сотрудников способам регуляции и коррекции психоэмоционального состояния; сформировать в коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья у работников предприятия.

Занятие 10. Учебное занятие с элементами тренинговой деятельности «Психологический климат в коллективе».

Цель: создать условия для профилактики негативных эмоциональных состояний и поддержки психического здоровья у работников предприятия.

Таким образом программа психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний у работников предприятия включает в себя 10 занятий продолжительностью 1,5 ч. Программа должна быть реализована в течение трех недель.

3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования

После внедрения модели и реализации программы психологической коррекции отрицательных эмоциональных состояний работников

предприятия на этапе контроля была проведена повторная диагностика их психических состояний.

Этот этап состоит из следующих задач: повторное психодиагностическое исследование, анализ и интерпретация полученных результатов. На этой стадии работы мы провели диагностику эмоциональных и психических состояний с использованием следующих методик: «Самооценка эмоциональных состояний» (А. Уэссман, Д. Рикс); «Самооценка психических состояний» (Г. Айзенк); «Самооценка уровня тревожности» (Ч.Д. Спилбергер, Ю.Л. Ханин).

Результаты диагностики самооценки эмоциональных состояний у работников предприятия по методике «Самооценка эмоциональных состояний» (А. Уэссман, Д. Рикс) представлены на рисунке 6 и рисунке 7 (Приложение 4, таблица 4.1).

По результатам методики видно какой полюс эмоциональных состояний преобладает в коллективе работников предприятия после внедрения программы психолого-педагогической коррекции.

Шкала «спокойствие-тревожность» на рисунке 6 показала следующие результаты: только 17,1 % или 6 работников высказали чувство тревожности, до внедрения программы психолого-педагогической коррекции таких сотрудников было 22,9 %. 5, 6 и 7 баллов поставили себе 68,6 %, то есть 24 участника, это средний уровень критерия. Низкий уровень тревожности можно выявить лишь у 14,3 % опрошенных (5 человек), этот показатель не изменился. Можно сделать вывод, что уровень тревожности среди данной выборки после внедрения программы стал ниже. В большинстве работники предприятия имеют средний уровень тревожности.

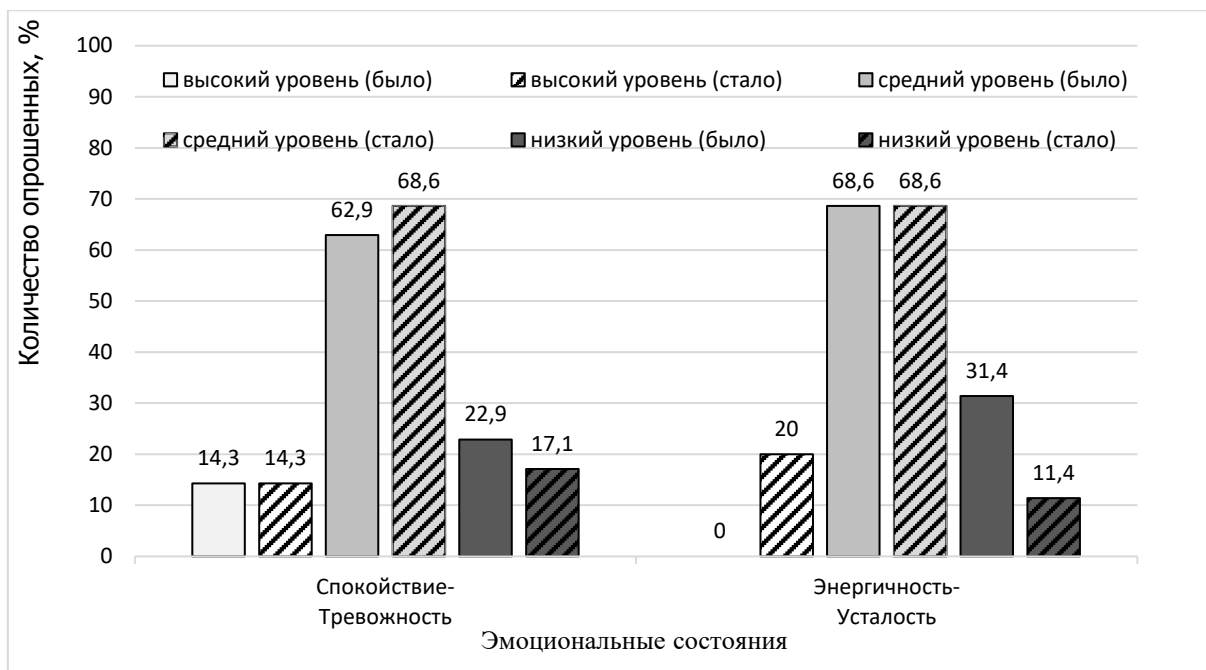


Рисунок 6 – Результаты исследования эмоциональных состояний у работников предприятия по методике «Самооценка эмоциональных состояний» А. Уэссман, Д. Рикс до и после реализации программы

По шкале «энергичность-усталость» индивидуальный показатель в 8-10 баллов указали 7 сотрудников или 20 %, то есть после внедрения программы каждый пятый сотрудник чувствует себя энергично. При этом до внедрения программы таких людей не было. От 5 до 7 баллов или средний уровень энергичности-усталости указали 68,6 % опрошенных (24 человека), этот уровень не изменился. На усталость указали 11,4 % опрошенных, поставив себе до 4 баллов, что на 20 п.п. меньше, чем результат до внедрения программы. Можно сделать вывод, что эти работники предприятия чувствуют усталость, апатию, сонность. У них не наблюдается жизненных сил в должной мере. Данные показатели коррелируют со шкалой «приподнятость-подавленность» показывая в каком психическом состоянии в целом находятся сотрудники.

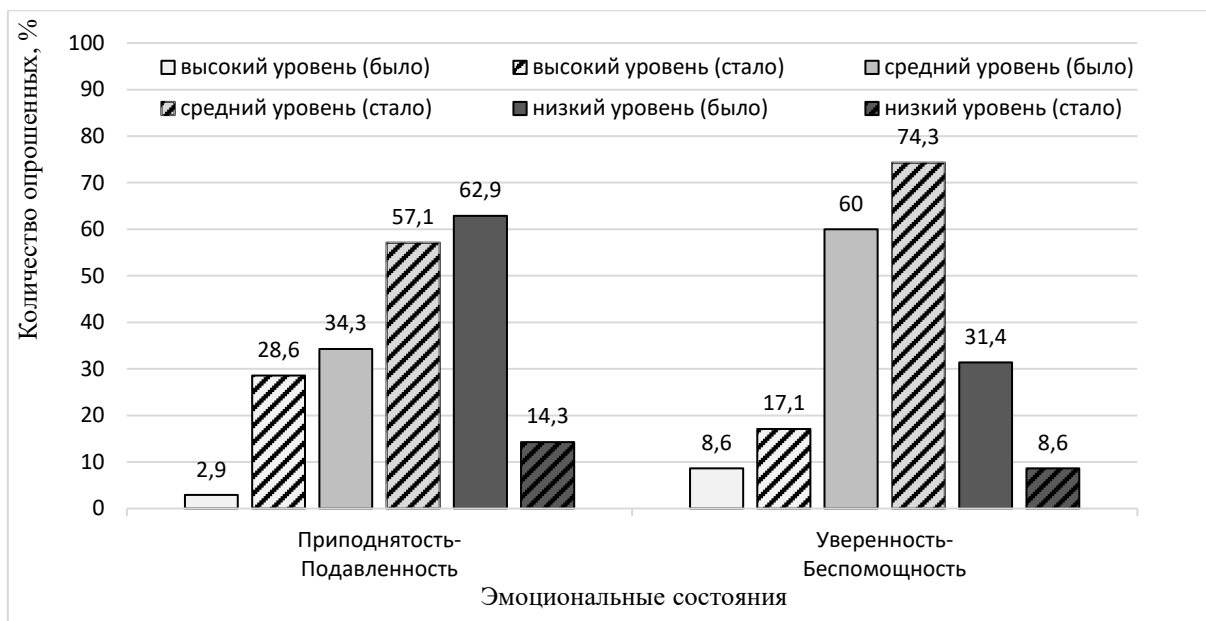


Рисунок 7 – Результаты исследования эмоциональных состояний у работников предприятия по методике «Самооценка эмоциональных состояний» А. Уэссман, Д. Рикс после реализации программы

По шкале «приподнятость-подавленность» видно, что 8 и выше баллов, то есть полное отсутствие подавленности показали уже 28,6 % опрошенных (10 человек) вместо 2,9 % до внедрения программы. 5-7 баллов у 57,1 % работников (20 человек), можно считать это средним уровнем, но у 14,3 % сотрудников отмечены результаты в негативном спектре: показатель в 1-4 балла отметили 5 опрошенных. Эта методика дает нам информацию о том, что работники чувствуют подавленное настроение, порой переходящие в депрессию в меньшей степени, чем до внедрения программы психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний у работников предприятия.

Шкала «уверенность-беспомощность» показывает, что средний уровень уверенности указали 74,3 % опрошенных или 26 человек, на высокий уровень уверенности указали уже 17,1 % опрошенных (6 человек). Значительно сократился после внедрения программы высокий уровень беспомощности, он составил 8,6 % (3 человека), сократившись на 22,8 п.п. Значит менее чем десятая часть сотрудников чувствует свои ограниченные возможности, некоторую неспособность и невысокую компетентность.

В целом по методике можно сделать вывод, что на данном предприятии все еще остаются сотрудники с повышенным уровнем подавленности и усталости, беспомощность и тревожность находятся на среднем уровне.

На рисунке 8 и рисунке 9 представлены результаты самооценки психических состояний у работников предприятия по методике «Самооценка психических состояний» (Г. Айзенк) (Приложение 4, таблица 4.2).

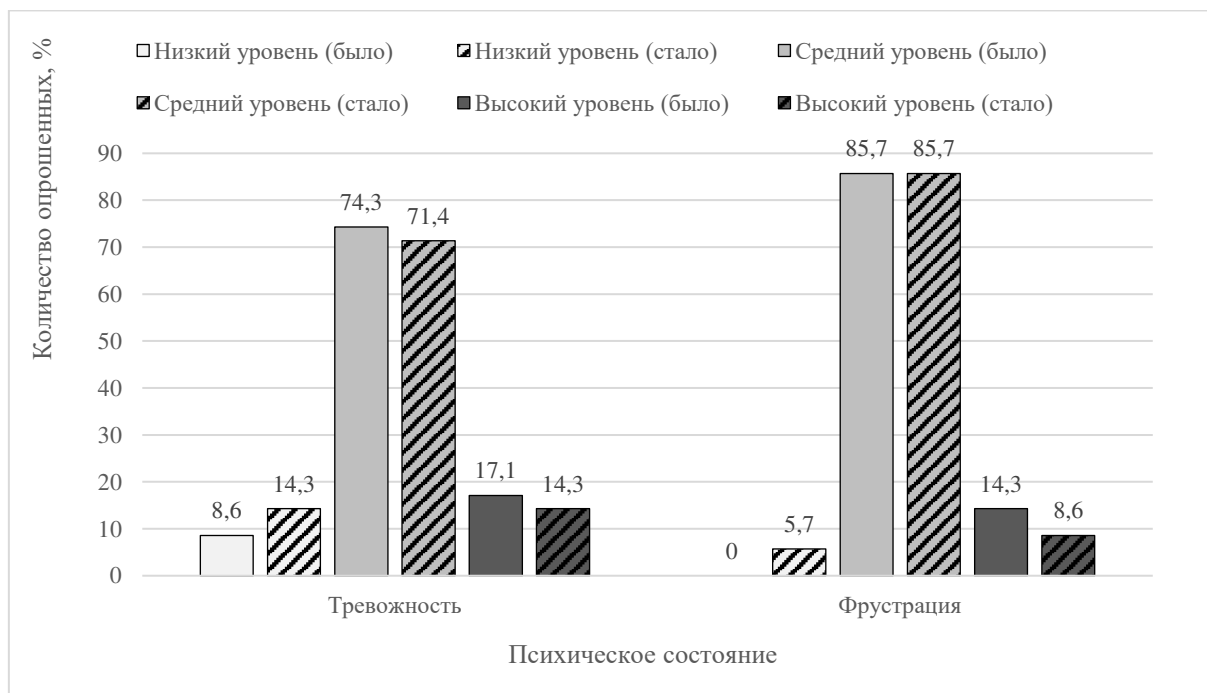


Рисунок 8 – Результаты исследования эмоциональных состояний у работников предприятия по методике «Самооценка психических состояний» Г. Айзенка после реализации программы

Результаты исследования параметров психических процессов по рассмотренной методике показывают снижение общего уровня тревожности: несмотря на то, что высокий уровень тревожности в коллективе определили 14,3 % или 5 сотрудников, низкий уровень тревожность увеличился и составил также 14,3 % (5 человек) против 8,6 % (3 человека) до внедрения программы. Средний уровень выявлен у 25 работников или в 71,4 % ответов. То есть видно, что высокий процент среднего уровня тревожности в исследовании до внедрения программы

(74,3 %) в определенной степени трансформировался в низкий уровень тревожности после внедрения программы.

Измерение по шкале «фрустрация» показало, что количество работников, которые имеют низкую самооценку, избегают трудностей, боятся неудач снизилось до 3 человек или 8,6 %. Можно считать, что количество фрустрированных сотрудников невелико. 85,7 % или 30 сотрудников имеет средний уровень фрустрации. На рисунке видно, что после внедрения программы психолого-педагогической коррекции появляется 2 сотрудника (5,7 %), которые указывают на низкий уровень фрустрации. До внедрения программы таких сотрудников не было выявлено.

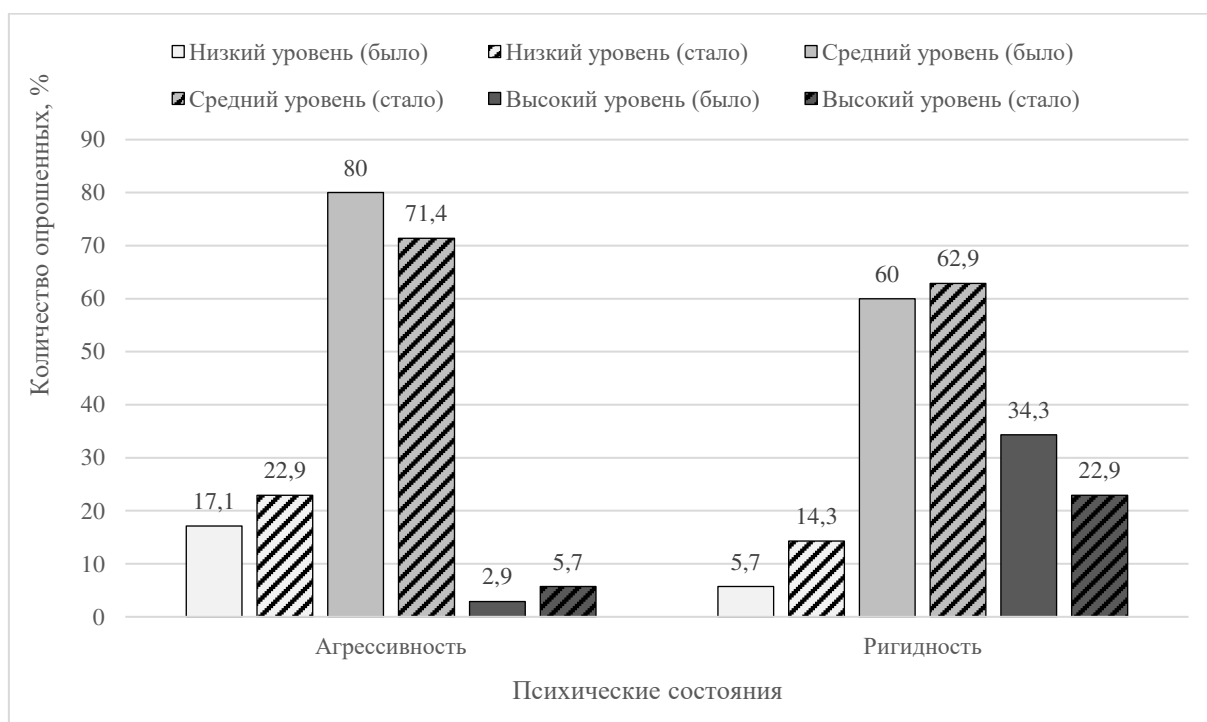


Рисунок 9 – Результаты исследования эмоциональных состояний у работников предприятия по методике «Самооценка психических состояний» Г. Айзенка после реализации программы

Агрессивность сотрудников распределилась следующим образом: 22,9 % сотрудников, а именно 8 человек не обладают агрессией, это спокойные уравновешенные люди. Количество таких работников выросло после формирующего этапа исследования на 5,4 %. 71,4 % сотрудников или 25 человек имеют средний уровень агрессии, но незначительно, до 5,7 % (2

человека) вырос показатель высокого уровня агрессии – 2 человека это агрессивные, несдержанные люди, испытывающие трудности в общении с людьми.

Данная методика позволяет также установить уровень ригидности у сотрудников предприятия «Птицефабрика Челябинская». Отсутствие ригидности выросло до 14,3 % (5 человек), у этих людей нет ригидности, можно считать, что у них легкая психическая переключаемость, гибкость, быстрая эмоциональная деятельность. 62,9 % опрошенных (22 человека) показали средний уровень ригидности, этот показатель сохранился после внедрения программы. Но можно наблюдать, что в самой значительной степени изменился показатель высокого уровня ригидности. До внедрения программы он наблюдался у 34,3 % работников или 12 человек, после проведения всех этапов психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний сильно выраженная ригидность наблюдается только у 22,9 % респондентов или у 8 человек. При значительном снижении это все еще очень высокий показатель, негативно влияющий на состояние работников.

В целом по методике можно сделать вывод о том, что выше других характеристик для данной выборки представлена ригидность, которая в высокой степени присутствует у каждого пятого работника. В меньшей степени проявляются такие качества как агрессивность, тревожность и фрустрация, показатели данных характеристик находятся на среднем уровне и показали некоторое снижение после реализации программы коррекции.

На рисунке 10 показаны результаты исследования по методике Спилбергера-Ханина «Самооценка уровня тревожности» (Шкала реактивной и личностной тревожности) (Приложение 4, таблица 4.3).

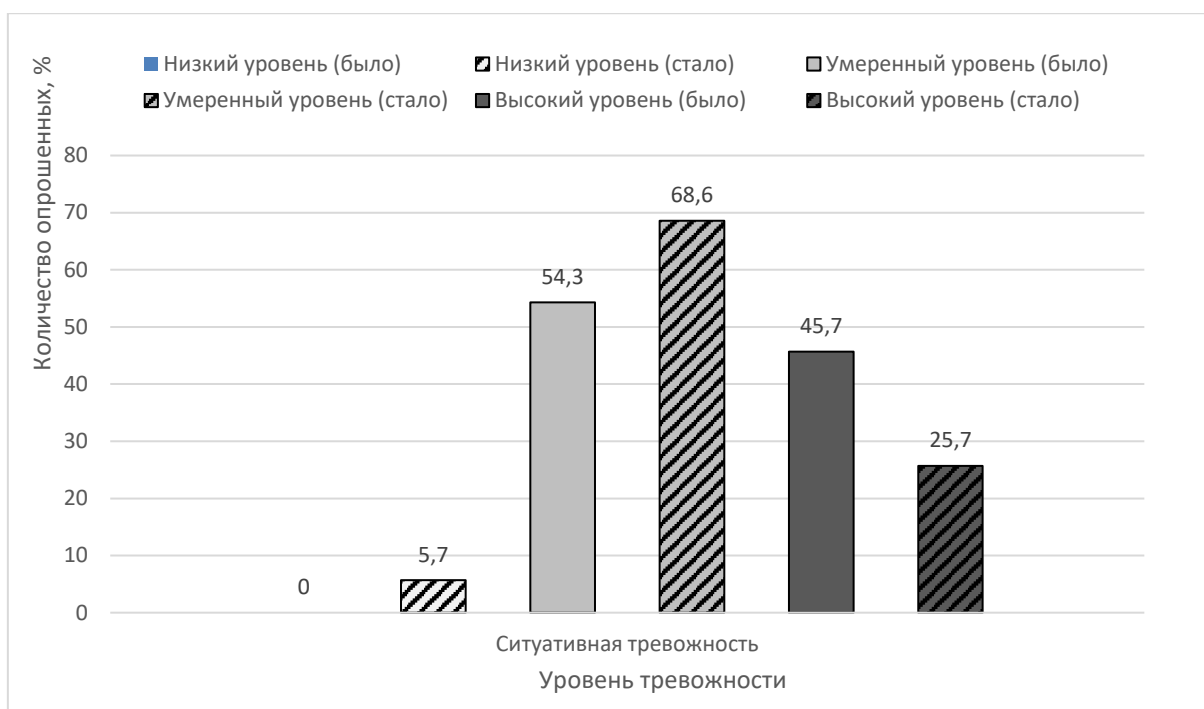


Рисунок 10 – Результаты исследования негативных эмоциональных состояний у работников предприятия по методике Спилбергера-Ханина «Самооценка уровня тревожности» после реализации программы

На диаграмме представлено распределение респондентов по уровням ситуативной (реактивной) тревожности. Мы видим, что среди работников предприятия высокий уровень ситуативной тревожности значительно снизился и составляет 25,7 % (9 человек) против 45,7 % или 16 опрошенных до реализации психолого-педагогической коррекции. Работников, которых беспокоят жизненные ситуации, происходящие с ними в данный момент времени стало на 20п.п. меньше.

Количество работников, показавших умеренный уровень ситуативной тревожности, напротив, увеличилось до 24 работников или 68,6 %, что является хорошим показателем. Среди 35 опрошенных нами работников предприятия АО «Птицефабрика Челябинская» низкий уровень ситуативной тревожности удалось обнаружить у 5,7 % или у 2 работников. Это не высокий показатель, но до психолого-педагогической коррекции низкий уровень ситуативной тревожности не был выявлен ни у одного сотрудника.

По методике можно сделать вывод, что на предприятии значительно снизилось тревожное психическое состояние у сотрудников после разработки модели и реализации программы психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний у работников предприятия. При этом более четверти всей выборки указали на высокий уровень ситуативной тревожности.

Исходя из анализа результатов формирующего эксперимента можно сделать вывод, что на предприятии АО «Птицефабрика Челябинская» в лучшую сторону изменилась беспомощность и тревожность, снизилась, но продолжает оставаться на значительном уровне подавленность и усталость, это указали большинство респондентов. Выше других характеристик для данной выборки представлена ригидность, которая в высокой степени присутствует у каждого пятого работника, при этом данный показатель претерпел значительное снижение, также как показатель ситуативной тревожности.

Можно сделать общий вывод, что формирующий эксперимент дал положительные результаты и снизил негативные эмоциональные состояния у работников предприятия.

Для подтверждения значимости динамики полученных нами результатов воспользуемся методом математической статистики.

Чтобы подтвердить исследовательскую гипотезу нашей работы – уровень негативных эмоциональных состояний у сотрудников предприятия изменится, если будет разработана и реализована на практике программа психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний, а также будет разработана и реализована модель психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний у работников предприятия, – мы провели математическую обработку экспериментальных данных с помощью t-критерия Стьюдента для связанных выборок. Подробные расчёты представлены в Приложении 4, таблица 4.4.

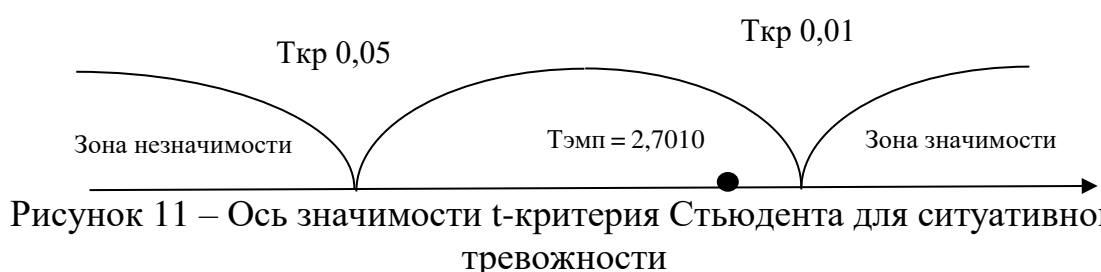
Сопоставлены данные констатирующего и формирующего экспериментов по методике Спилбергера-Ханина «Самооценка уровня тревожности».

Гипотезы t-критерия Стьюдента для ситуативной тревожности:

H_0 : изменения в сторону уменьшения уровня ситуативной тревожности не более значительны, чем изменения в сторону повышения уровня ситуативной тревожности.

H_1 : изменения в сторону уменьшения уровня ситуативной тревожности более значительны, чем изменения в сторону повышения этого уровня.

На рисунке 11 видим, что зона значимости в нашем случае располагается справа, слева располагается зона незначимости, а центральная часть характеризует зону неопределенности.



$T_{эмп} \leq T_{кр}$. В результате мы получили эмпирическое значение T , попадающее в зону неопределенности: $T_{кр}(0,05) < T_{эмп} < T_{кр}(0,01)$. Гипотеза H_1 принимается, так как интенсивность сдвигов в снижении уровня ситуативной тревожности превышает интенсивность сдвигов в повышении уровня ситуативной тревожности.

3.3 Технологическая карта внедрения программы психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний у работников предприятия

При реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоциональных состояний сотрудников предприятия мы опирались на

ключевые принципы, которые подробно описаны в отечественных и зарубежных научных источниках:

1. Принцип единства коррекции и развития (на основе психологического анализа принимается решение о коррекционной работе) [Цит. по: 22].

2. Принцип учёта возрастных и индивидуальных особенностей в развитии (индивидуальный подход к работнику с учётом его возраста) [16].

3. Принцип единства диагностики и коррекции развития (задачи коррекционной работы определяются на основе диагностики и прогноза развития) [17].

4. Принцип деятельностного подхода к коррекции (выбор методов и средств для достижения поставленных целей).

Поскольку работа по психолого-педагогической коррекции отрицательных эмоциональных состояний сотрудников предприятия носит практический характер, мы разработали технологическую карту внедрения результатов (Приложение 5). Она включает семь этапов, как предлагает В.И. Долгова:

Этап 1. «Изучение предмета исследования методов психологической и педагогической помощи сотрудникам предприятия в сложных эмоциональных ситуациях».

План исследования состоит из следующих пунктов:

- изучение научных работ по психолого-педагогической тематике для понимания сути проблемы;
- определение цели и задач исследования;
- выявление особенностей работников предприятия, которые влияют на ситуацию;
- разработка иерархии целей;
- создание наглядной схемы, которая отражает процесс исследования [Цит. по: 19].

На начальном этапе проводится анализ и обобщение информации по теме исследования, которая содержится в психолого-педагогической литературе. Здесь же формулируются цели и задачи работы, анализируются психологические особенности и возрастные характеристики участников исследования. Кроме того, на этом этапе изучается научная литература по вопросам моделирования и постановки целей в психологии и педагогике. Также подбираются и исследуются психодиагностические методики, которые подходят для данной работы.

Этап 2. «Определение целей внедрения программы психолого-педагогической коррекции отрицательных эмоциональных состояний у сотрудников предприятия».

Задачи программы коррекции содержат:

- изучение нормативно-правовых документов предприятия, а также инструкций и регламентов;
- постановку задач и целей реализации программы коррекции;
- определение периодов и этапов реализации программы коррекции

[Цит. по: 18].

Можно увидеть, что этот этап предполагает знакомство с основными документами предприятия: инструкции, регламенты, нормативно-правовые акты. Разрабатываются цели и задачи программы коррекции негативных эмоциональных состояний, понимание необходимости внедрения и реализации данной программы. Изучаются условия, которые имеются на предприятии для внедрения программы коррекции.

Этап 3. «Стимулирование сотрудников к участию в программе психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний».

Этап предполагает формирования компетенций, необходимых для положительного внедрения программы коррекции таких как: готовность к конструктивной коммуникации, преодоление конфликтности, взаимное сотрудничество [Цит. по: 17].

Этап 4. «Изучение предмета программы психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний у работников предприятия».

Этап включает в себя:

- ознакомление с научными материалами по предмету программы коррекции;
- исследование внутреннего содержания предмета программы коррекции.

Четвертый этап в основе предполагает изучение, ознакомление и анализ научных материалов, психолого-педагогической литературы, методов и методик, применяемых для реализации и внедрения программы коррекции негативных эмоциональных состояний у работников предприятия.

Этап 5. «Внедрение программы психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний у работников предприятия».

Задачи этапа:

- проведение констатирующего научного эксперимента, с применением выбранных психодиагностических методик;
- реализация условий, которые необходимы для эффективного внедрения формирующей программы;
- апробация психолого-педагогической программы коррекции негативных эмоциональных состояний у работников предприятия на практике [Цит. по: 18].

На пятом этапе проводятся диагностика участников исследования с помощью выбранных методик, а также мониторинг и анализ текущей ситуации для успешного внедрения программы коррекции. Именно на этом этапе происходит, собственно, само внедрение программы психолого-педагогической коррекции.

Этап 6. «Улучшение и модернизация действий, направленных на внедрение программы психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний у работников предприятия».

Шестой этап предполагает определение и анализ результатов внедрения программы коррекции, изменение, улучшение, совершенствование и модернизацию условий проведения данной программы и минимизация факторов, сдерживающих и затрудняющих реализацию [Цит. по: 18].

Этап 7. «Масштабирование передового опыта реализации психолого-педагогической программы коррекции негативных эмоциональных состояний у работников предприятия».

На этом этапе следует:

- изучить научные труды и успешные кейсы внедрения аналогичных программ;
- поэтапно интегрировать мировой опыт в программу коррекции;
- непрерывно совершенствовать работу над исследованием и программой [Цит. по: 18].

В итоге, после внедрения программы психолого-педагогической коррекции отрицательных эмоциональных состояний сотрудников предприятия, мы разработали теоретическое обоснование для технологической карты внедрения результатов и подготовили рекомендации для работников АО «Птицефабрика Челябинская» в Копейске.

Для того, чтобы полноценно достигнуть целей внедрения программы, а также утвердить нужные результаты достаточно дисциплинированно выполнять определенные рекомендации по изменению эмоциональных состояний сотрудников. Ниже приведены рекомендации как для работников предприятия, так и для их коллег и руководителей.

Рекомендации работникам предприятия для преодоления негативных эмоциональных состояний.

Зарубежные и отечественные специалисты предлагают широкий спектр методов для профилактики и преодоления отрицательных эмоциональных состояний и проявлений профессиональных деформаций. Эти методы и психогимнастические упражнения помогают сотрудникам определить стратегии поведения, которые способствуют:

- быстрому устранению стрессовых факторов;
- снижению уровня тревожности;
- улучшению здоровья;
- восстановлению работоспособности;
- повышению самооценки и уверенности в собственных силах;
- достижению внутренней гармонии;
- обретению чувства удовлетворённости жизнью и развитию личности.

Некоторые из этих техник легли в основу разработанной программы.

1. Регулярные физические нагрузки помогают снизить уровень стресса и запускают в организме химические процессы, которые улучшают самочувствие. Желательно уделять упражнениям не менее получаса каждый день.

2. Плавание. Этот вид активности эффективно помогает справляться с последствиями стресса и тревоги. Доказано, что во время пребывания человека в воде его мышцы расслабляются, создавая ощущение спокойствия и умиротворения. Плавание способствует формированию позитивного настроения и хороших мыслей.

3. Гидромассаж в домашних условиях – это водная процедура с использованием душа, подразумевающая чередование тёплой и прохладной (желательно, пульсирующей) воды. Такой гидромассаж позволяет снять стресс, придаёт организму заряд энергии и улучшает эмоциональное состояние.

4. Массаж лица, шеи и головы тоже приносит заметную пользу. Он усиливает кровоток в этих зонах, улучшает снабжение кислородом и повышает тонус.

5. Осознанное глубокое дыхание – ключевой метод для преодоления тревожности, ориентированный на работу с эмоциями. С его помощью можно снизить уровень эмоционального и физиологического возбуждения, вызванного стрессовыми факторами, особенно если эти факторы не поддаются контролю. Помимо этого, глубокое дыхание лежит в основе многих техник релаксации.

6. Релаксация и медитация. И.Ю. Митева отмечает, что между напряжением мышечного тонуса и отрицательными эмоциями, которые возникают при стрессе и тревоге, есть связь. По мнению исследователя, такие эмоции, как страх, тревога, беспокойство и раздражение, всегда приводят к мышечному гипертонусу – перенапряжению отдельных участков и даже групп мышц. Если освоить технику произвольного снижения этого напряжения, можно научиться эффективно управлять своими эмоциями.

Например, метод прогрессирующей мышечной релаксации часто используют для профилактики стресса. Он помогает уменьшить физическое и психическое напряжение и облегчить симптомы эмоционального дисбаланса [Цит. по: 39, с. 28].

7. Психотехнические упражнения, основанные на воображении, способствуют развитию навыков управления своими чувствами, мыслями и действиями. Эти приёмы визуализации зарекомендовали себя как действенные в борьбе с волнением перед важными событиями. В медицинской практике они помогают уменьшить болевые ощущения и облегчить симптомы некоторых хронических заболеваний.

8. Библиотерапия – это особый метод воздействия на человека, основанный на прочтении или прослушивании художественных произведений. Библиотерапия помогает снизить негативное влияние

стрессовых факторов, устранить тревожность, улучшить настроение, привести к глубокой саморефлексии. Коммуникативное воздействие книг является неотъемлемой частью в формировании в обществе гармонично развитой личности.

9. Смехотерапия является мощным средством для снижения стресса. И.Ю. Митева подвергла изучению этот способ воздействия и пришла к выводу, что даже обычная улыбка на лице человека имеет огромное значение для его психоэмоционального состояния. Улыбка расслабляет лицевые мышцы, это приводит к неминуемому охлаждению кровеносных сосудов, питающих головной мозг. В такой ситуации организм вырабатывает определенные гормоны, которые в свою очередь напрямую влияют на положительные ощущения, чувство радости, эйфорию [Цит. по: 39, с. 28].

Арт-терапия представляет собой отдельное направление в психотерапии и психолого-педагогической коррекции, использующее творческий процесс и его результаты, такие как картины, стихи и музыка, в качестве основных терапевтических средств [49, с. 29].

Таким образом, рассмотренные методы коррекции негативных эмоциональных состояний способны изменять их длительность и интенсивность. Можно формировать конструктивные стратегии у сотрудников предприятия для преодоления негативных эмоций через тренинги и психокоррекцию, а также индивидуальные и групповые консультации. Однако для достижения длительных и устойчивых результатов важно понимать причины возникновения этих проблем и разрушительных эмоций. Без осознания и глубокого понимания первопричин процесс саморегуляции эмоциональных состояний будет не полным. Он ограничится лишь искусственным поддержанием иллюзии хорошего настроения, не позволив проанализировать действительно важные жизненные проблемы и сценарии деятельности, приводящие к негативным последствиям. Поведение сотрудников может стать гибким и

осознанным только если они будут иметь представление о феномене эмоциональных состояний.

Рекомендации руководителям для преодоления их работниками негативных эмоциональных состояний.

Психическое состояние работников предприятия зачастую напрямую зависит от коммуникации с коллегами и руководителями. На этом этапе для помощи в преодолении работниками негативных эмоциональных состояний важно соблюдать следующие рекомендации:

1. Не стоит ставить перед сотрудником слишком сложные задачи, которые не соответствуют его навыкам и умениям. Формулируйте задания с учётом индивидуальных способностей работника. Кроме того, необходимо учитывать личные обстоятельства сотрудника, например проблемы в семье или состояние здоровья.

2. Руководителю не следует придерживаться авторитарного или тоталитарного стиля управления. Для такого стиля характерны грубое обращение, угрозы, унижение сотрудника, его незаслуженное наказание, агрессивная и жёсткая коммуникация, догматизм и нежелание выслушать работника.

Руководителю необходимо учитывать личные качества подчинённого и индивидуальные особенности сотрудников. Не следует ожидать от сотрудников беспрекословного подчинения, используя исключительно авторитарные методы и не учитывая альтернативные способы мотивации. Это может стать причиной повышения уровня тревожности работников.

3. Не предъявляйте сотруднику взаимоисключающих требований: допустим, если руководитель сначала даёт разрешение на что-либо, а затем накладывает запрет. Или ожидания семьи работника и предприятия не совпадают. Разногласия между семьёй и руководителем вызывают у сотрудника внутренний конфликт и могут усилить чувство тревожности.

4. Ещё один важный фактор – это повышенная тревожность самого руководителя, которая влияет на подчинённых, особенно при оценке их

работы. Если сотрудник не ощущает достаточной поддержки от обеспокоенного начальника, это может отрицательно сказаться на его эмоциональном состоянии. Тревожный руководитель, испытывающий страх и неуверенность в себе, способен передавать эти чувства своим сотрудникам, создавая у них дополнительный негативный эмоциональный фон.

5. Старайтесь не сравнивать работников друг с другом. Стоит формировать у сотрудников умение стремиться улучшать свои собственные достижения.

6. Поддерживайте положительный настрой сотрудников, стимулируйте повышение самооценки подчиненных. Стабильная и адекватная самооценка способствует формированию низкого уровня тревожности, помогает улучшать показатели профессиональной деятельности, влияет на личную эффективность работника.

7. Формируйте у своих подчиненных нацеленность на успех. Этого можно достичь если, например, давать им специальные задания, при выполнении которых можно будет заострить фокус их внимания на успешном результате. Работник, достигающий даже небольшого профессионального успеха, получив положительные эмоции будет стремиться к большему успеху.

8. Обращайте особое внимание на тревожных сотрудников, особенно при освоении ими новых знаний или компетенций. Аккуратно подходите к вопросам времени освоения этими сотрудниками нового для них материала. Из-за дефицита времени у таких работников повышается уровень ситуативной тревожности, так как возникает страх не успеть выполнить какую-либо работу или освоить новые знания.

9. Осознанно подходите к наказанию сотрудников. Наказание, если оно необходимо в крайних ситуациях, нужно четко аргументировать. Понимание работником причины наказания является обязательным условием для минимизации возникновения у него негативных эмоций.

Рекомендуется не применять словесную агрессию, унижительные насмешки, оскорбления. У работника не должно сформироваться чувство беспомощности.

Рекомендации для коллег работников по уменьшению негативных эмоциональных состояний:

1. Узнайте, какие обстоятельства вызывают у вашего коллеги негативные эмоции, например гнев, обиду, неуверенность или тревогу. Для этого достаточно просто пообщаться с коллегой и выслушать его точку зрения. В ходе открытого диалога, обсуждая различные жизненные ситуации, вы сможете понять, как взаимодействовать с коллегой на взаимовыгодной основе.

2. Используйте позитивные выражения, слова, которые могли бы поддержать вашего коллегу. Высказывайте понимание его психическому состоянию и эмоциональным переживаниям. Данные методы помогут повысить настроение любого работника и уменьшить его негативное состояние. Рекомендуется показывать свое отношение к происходящему, всячески давая понять коллеге, что он не один и всегда может рассчитывать на поддержку со стороны общественного коллектива.

3. Оказывайте коллегам доверие. Доверие – это один из самых значимых факторов в укреплении взаимоотношений между коллегами. Коллектив должен состоять из сотрудников, которые взаимно доверяют друг другу, разделяют проблемы коллег, а также способны и готовы совместно искать пути решения из сложных (возможно даже конфликтных) ситуаций.

4. Проявляйте искренний интерес. Каждому человеку необходимо чувствовать себя нужным, ощущать важность и сопричастность к общему делу. Проявляя интерес к личности коллеги, его профессиональной деятельности, его установкам вы позволяете ему избежать влияния негативных эмоций при этом вовлекая в ответный процесс проявления интереса к деятельности других коллег.

5. Поощряйте сильные стороны своих коллег. Это стимулирует у работника чувство уверенности в себе, вера в успех, позитивное самовосприятие. С обратной стороны выделение положительных качеств сотрудника снижает его агрессию, тревожность и чувство беспомощности.

6. Устраняйте негативные последствия критических ситуаций. Важно, чтобы каждый работник умел критически оценивать свои действия. Рекомендуется в корректной и приемлемой форме помогать коллегам развивать эти навыки и компетенции, высказывать поддержку и предлагать конструктивную обратную связь.

Приведенные выше рекомендации помогут сотрудникам предприятия, их руководителям и коллегам уменьшить появление и влияние негативных эмоциональных состояний и создать условия для развития гармоничной психической деятельности сотрудников, их эффективного профессионального труда.

Выводы по главе 3

Мы разработали программу психолого-педагогической коррекции отрицательных эмоциональных состояний сотрудников предприятий. Психолого-педагогическая коррекция включает методы саморегуляции негативных эмоций. Существуют простые приемы, такие как аффирмации, позитивный настрой и визуализация. Некоторые ученые предлагают более сложную классификацию приемов физические упражнения, плавание, гидромассаж, смехотерапия и психотехнические упражнения. Рассмотренные выше приемы коррекции негативных эмоциональных состояний способны изменять длительность и интенсивность тех или иных эмоций. Педагог-психолог может способствовать формированию конструктивных стратегий у сотрудников предприятия для преодоления негативных эмоциональных состояний в ходе тренинговой и психокоррекционной работы, индивидуальных и групповых консультаций. Однако, для достижения длительного и постоянного эффекта в работе с

негативными эмоциональными состояниями важно понимать причины возникновения этих проблем и их последствия – разрушительные эмоции. Без осознания и глубокого понимания первопричин процесс саморегуляции эмоциональных состояний будет не полным. Он ограничится лишь искусственным поддержанием иллюзии хорошего настроения, не позволив проанализировать действительно важные жизненные проблемы и сценарии деятельности, приводящие к негативным последствиям. Поведение сотрудников может стать гибким и осознанным только если они будут иметь представление о феномене эмоциональных состояний.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В психолого-педагогических исследованиях выделяют различные подходы к толкованию эмоций, в том числе даются разные определения эмоциональным состояниям.

По нашему мнению, эмоции – это непосредственное восприятие событий, которое зависит от обстоятельств. Они отражают отношение человека к ситуациям, своей деятельности и поведению в них.

Мы полагаем, что эмоциональное состояние – это более сложная психологическая категория, которая охватывает одну или несколько эмоций. Оно возникает в результате невозможности адекватно отреагировать на значимое воздействие или из-за неэффективности выбранного способа реагирования.

Традиционно эмоции делятся на положительные и отрицательные. В психологии к негативным эмоциональным состояниям относят грусть, тоску, печаль, горе и страдание. Также в эту категорию входят стресс, фрустрация и тревожность, поскольку они имеют выраженную эмоциональную составляющую.

В профессиональной деятельности работникам предприятий часто приходится контролировать свои эмоции, самостоятельно преодолевать отрицательные чувства и проявлять настойчивость в достижении целей. Регуляторами поведения работника выступают эмоции и переживания. У сотрудников могут возникать как положительные, так и отрицательные эмоциональные состояния. Отрицательные эмоциональные состояния – это кризисы, которые возникают под воздействием раздражителей и мешают нормальному функционированию физических и психических процессов. Чтобы успешно выполнять свои обязанности, каждому сотруднику предприятия необходимо хорошо разбираться в этих кризисных явлениях и состояниях.

Психическое напряжение у сотрудника возникает в процессе работы. Ему необходимо правильно оценивать условия труда, определять их особенности, искать пути достижения целей, проверять и сравнивать промежуточные результаты с исходными данными и конечной целью. В непростых обстоятельствах, когда на работника ложится большая ответственность, операции становятся сложными, а условия труда ухудшаются, требования к психологическим ресурсам сотрудника повышаются. Благодаря психическому отражению можно оценить качественные характеристики ситуации, например, её опасность. В таких случаях состояние напряжения помогает работнику лучше ориентироваться в окружающей обстановке.

Мы поставили главную цель исследования – теоретически обосновать и экспериментально проверить психолого-педагогическую коррекцию негативных эмоциональных состояний у работников предприятия. Исходя из этой цели, мы построили «дерево целей» и создали модель коррекции, которая состоит из четырёх блоков: теоретического, диагностического, корректирующего и аналитического.

Исследование включало три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный и контрольно-обобщающий.

В работе применялся комплекс методов и методик: теоретические (анализ и обобщение литературы, целеполагание, моделирование) и эмпирические (констатирующий эксперимент, тестирование по методикам «Самооценка эмоциональных состояний» (А. Уэссман, Д. Рикс), «Самооценка психических состояний» (Г. Айзенк), «Самооценка уровня тревожности» (Ч.Д. Спилбергер, Ю.Л. Ханин). Подобранные этапы, методы и методики соответствуют задачам и цели исследования.

В исследовании наличия негативных эмоциональных состояний у работников предприятия АО «Птицефабрика Челябинская» приняли участие 35 сотрудников. Из них 19 женщин и 16 мужчин в возрасте 28-65 лет. Все сотрудники имеют опыт работы на данном предприятии не менее

одного года, обладают высшим или средне-специальным образованием, являются руководителями среднего звена – начальники цехов, заместители начальников цехов, старшие мастера, начальники обособленных подразделений (лаборатория, склады и т.д.). В своей деятельности работники постоянно взаимодействуют со своими коллективами: дают поручения, контролируют исполнение задач, решают организационные проблемы. Работа испытуемых часто проходит в режиме нехватки времени и ресурсов. По отзывам коллег, сотрудники, принявшие участие в исследовании, характеризуются как ответственные, активные, не имеющие проблем во взаимоотношениях с руководством и коллегами. Во время исполнения трудовых обязанностей сохраняют рабочую обстановку, соблюдают дисциплину.

По результатам исследования негативных эмоциональных состояний сотрудников предприятия можно сделать вывод, что на данном предприятии преобладает подавленность и усталость, это указали большинство респондентов. Ощущение беспомощности чувствует небольшое количество сотрудников. Чувство тревоги на среднем уровне, в основном сотрудники чувствуют спокойствие. Выше других характеристик для данной выборки представлена ригидность, которая в высокой степени присутствует у каждого третьего работника, каждый четвертый сотрудник подвержен фрустрации. Также проявляются такие качества как агрессивность и тревожность, показатели данных характеристик находятся на среднем уровне. При этом негативный эффект в той или иной мере присущ всем сотрудникам, но для 70 % он является главным влияющим фактором.

После реализации программы психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний состояние сотрудников изменилось. Существенно снизилась усталость сотрудников и состояние подавленности. Значительно меньшее количество респондентов указало на наличие чувства беспомощности. Незначительно снизилась ригидность и фрустрация, при

этом несколько вырос уровень агрессии. Высокий уровень ситуативной тревожности преимущественно перераспределился в средний допустимый уровень.

Результаты исследования позволяют заключить, что гипотеза подтвердилась – уровень негативных эмоциональных состояний у сотрудников предприятия изменился после того, как были выполнены следующие условия:

- создана и апробирована теоретически обоснованная модель психолого-педагогической коррекции таких состояний;
- разработана и внедрена программа психолого-педагогической коррекции отрицательных эмоциональных состояний.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абрамкина С. Н. Психолого-педагогическая коррекция самооценки студентов колледжа / С. Н. Абрамкина // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2014. – Т 30. – С. 21–25. – URL: <http://e-koncept.ru/2014/55324.htm> (дата обращения: 11.10.2024).
2. Абрамов В. К. Применение количественных методов в гуманитарных науках (на примере Мордовского Госуниверситета) / В. К. Абрамов // Успехи современного естествознания. – 2007. – № 7. – С. 96–98.
3. Адушкина К. В. Психолого-педагогическое сопровождение субъектов образования / К. В. Адушкина, О. В. Лозгачева. – Екатеринбург : Уральский государственный педагогический университет, 2017. – 163 с. – ISBN 978-5-7186-0932-5.
4. Анохин П. К. Роль системного аспекта в разработке пограничных проблем нейрофизиологии и психологии / П. К. Анохин // Биомашсистемы. – Санкт-Петербург, 2018. – С. 22–30.
5. Арендачук И. В. Психологические основы регуляции и коррекции эмоциональных состояний : учеб. пособие / И. В. Арендачук. – Саратов : СГУ им. Н.Г. Чернышевского, 2015. – 156 с.
6. Бабаева Н. А. Негативные эмоциональные состояния и методы их преодоления / Н. А. Бабаева // Современная наука : актуальные проблемы теории и практики. Сер. : Познание. – 2022. – № 9. – С. 32–34.
7. Батюта М. Б. Возрастная психология / М. Б. Батюта, Т. Н. Князева. – Нижний Новгород : Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Деком», 2018. – 240 с. – ISBN 978-5-89533-407-2.
8. Безе И. И. Психолого-педагогическое сопровождение коррекции девиантного поведения взрослых / И. И. Безе // Модернизация образования : проблемы общего, среднего профессионального и высшего

образования : мат-лы Всерос. науч.-практ. конф. / под общ. ред. Л. А. Байковой, С. А. Алентиковой. – Рязань, 2021. – С. 199–203.

9. Безусова Т. А. Методология и методы психолого-педагогических исследований : учеб.-метод. пособие для бакалавров / Т. А. Безусова. – Саратов : Вузовское образование, 2022. – 90 с. – ISBN 978-5-4487-0202-0.

10. Божович Л. И. Личность и ее формирование в детском возрасте / Л. И. Божович. – Москва : Акционерное общество «Издательство «Просвещение», 1968. – 464 с.

11. Булатова О. В. Требования к составлению психокоррекционных программ / О. В. Булатова // Вестник Югорского государственного университета. – 2014. – № 1 (32). – С. 18–23.

12. Бутузова Ю. А. Психологическая сущность эмоционального состояния личности / Ю. А. Бутузова // Омский научный вестник. – 2011. – № 5 (101). – С. 173–175.

13. Горбушина О. П. Психологический тренинг : секреты проведения / О. П. Горбушина. – Санкт-Петербург : ООО «Питер Пресс», 2008. – 176 с. – ISBN 978-5-91180-224-0.

14. Дерзян В. Е. Психолого-педагогическая коррекция личностной беспомощности у старших подростков методами психологического консультирования : разработка и теоретическое обоснование инструментария / В. Е. Дерзян // Образование и право. – 2023. – № 9. – С. 473–478.

15. Джанерьян С. Т. Психология эмоций и воли / С. Т. Джанерьян. – Ростов-на-Дону : Южный федеральный университет, 2016. – 141 с. – ISBN 978-5-9275-1972-9.

16. Додонов Б. И. Эмоция как ценность / Б. И. Додонов. – Москва : Политиздат, 1978. – 268 с.

17. Долгова В. И. Инновационные психолого-педагогические технологии в работе с дошкольниками : моногр. / В. И. Долгова,

Е. В. Попова. – Москва : Издательство «Перо», 2015. – 208 с. – ISBN 978-5-00086-513-2.

18. Долгова В. И. Модель педагогической коррекции конфликтного поведения студентов в образовательной среде колледжа / В. И. Долгова, О. А. Кондратьева, Л. А. Сенчева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2018. – № 9. – С. 39–46. – URL: <http://e-koncept.ru/2018/181060.htm> (дата обращения: 11.10.2024).

19. Долгова В. И. Психолого-педагогическая коррекция агрессивного поведения старших подростков / В. И. Долгова, Е. Г. Капитанец. – Челябинск : Атоксо, 2010. – 110 с.

20. Долгова В. И. Формирование профессионально важных качеств педагога-психолога : учеб. пособие / В. И. Долгова, В. К. Шаяхметова. – Челябинск : Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет, 2017. – 133 с. – ISBN 978-5-906908-82-7.

21. Есина С. В. Методология исследования в области педагогической психологии : учеб. пособие / С. В. Есина, С. В. Фролова. – Москва : Московский университет им. С. Ю. Витте, 2023. – 122 с. – ISBN 978-5-9580-0699-1.

22. Железняк С. В. Основные принципы психолого-педагогической коррекции / С. В. Железняк // NovaInfo.Ru. – 2016. – Т. 2, № 44. – С. 293–297.

23. Жильцова Ю. В. Коррекция отклоняющегося поведения средствами психолого-педагогического тренинга / Ю. В. Жильцова // Общество : социология, психология, педагогика. – 2016. – № 1. – С. 115–117.

24. Иванушкина Н. В. Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса / Н. В. Иванушкина, О. В. Щипова. – Самара : Самарский национальный исследовательский университет имени академика С. П. Королева, 2021. – 80 с. – ISBN 978-5-7883-1655-0.

25. Изард К. Психология эмоций / К. Изард. – Санкт-Петербург : Питер, 1999. – 464 с. – ISBN 978-5-314-00067-0.
26. Ильин Е. П. Эмоции и чувства / Е. П. Ильин. – 2-ое изд., перераб. и доп. – Санкт-Петербург : Питер, 2011. – 784 с. – ISBN 978-5-4237-0059-1.
27. Калачихин П. А. Методология целеполагания научных исследований / П. А. Калачихин // Научно-техническая информация. Сер. 2 : Информационные процессы и системы. – 2022. – № 8. – С. 1–8.
28. Караваев А. Ф. Основы психопрофилактики профессиональной деформации личности сотрудников органов внутренних дел : учеб. Пособие / А. Ф. Караваев, М. И. Марьин, В. Е. Петров. – Омск : Омская академия МВД России, 2007. – 168 с. – ISBN 978-5-88651-416-2.
29. Караваев А. Ф. Эмоциональные состояния сотрудников и методы их коррекции / А. Ф. Караваев, Т. А. Караваева // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2009. – № 1 (36). – С. 54–57.
30. Киреева Е. В. Психолого-педагогическая коррекция негативных эмоциональных состояний сотрудников медицинских учреждений / Е. В. Киреева, И. В. Гудовский // Мир человека : мат-лы ежегодной Межвуз. науч.-практ. конф. – Красноярск, 2022. – С. 57–62.
31. Кондратьева О. А. Психолого-педагогическая коррекция самооценки старшеклассников / О. А. Кондратьева, В. Е. Соколова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 44. – С. 198–205. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/56995.htm> (дата обращения: 12.10.2024).
32. Ланцевская Н. Ю. Приемы саморегуляции эмоционального состояния как важный ресурс психологического здоровья личности / Н. Ю. Ланцевская // Вестник Шадринского государственного педагогического университета. – 2022. – № 1 (53). – С. 91–94.
33. Левитов Н. Д. Вопросы психологии характера / Н. Д. Левитов. – Москва : Изд-во СГУ, 2009. – ISBN 978-5-8323-0535-6.

34. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность : учеб. пособие / А. Н. Леонтьев. – Москва : Смысл ; Академия, 2005. – 352 с. – ISBN 5-89357-153-3.
35. Леонтьев А. Н. Лекции по общей психологии : учеб. пособие / А. Н. Леонтьев ; под ред. Д. А. Леонтьева, Е. Е. Соколовой. – 5-е изд., стер. – Москва : Смысл, 2010. – ISBN 978-5-89357-230-8.
36. Лукичев П. Н. Методы математической статистики в социальных науках (описательная статистика) : учеб. / П. Н. Лукичев, А. В. Дятлов. – Ростов-на-Дону; Таганрог : Южный федеральный университет, 2018. – 182 с. – ISBN 978-5-9275-2719-9.
37. Методики диагностики эмоциональной сферы : психологический практикум. – Красноярск : Литера-Принт, 2009. – 237 с.
38. Михалькова Е. И. Эмоциональные состояния личности : понятия, сущность, классификация / Е. И. Михалькова, С. А. Радченко // Молодой ученый. – 2023. – № 34(481). – С. 127–136.
39. Митева И. Ю. Курс управления стрессом : искусство, творчество, богатство / И. Ю. Митева. – Москва : МарТ, 2005. – 285 с. – ISBN 5-461-00030-4.
40. Морозова А. Е. Профилактика эмоционального выгорания педагогов / А. Е. Морозова // Научно-исследовательская деятельность в классическом университете – 2023 : традиции и инновации : мат-лы Междунар. науч.-практ. фестиваля. – Иваново, 2023. – С. 314–317.
41. Нежкина Л. Ю. Метод Седона как профилактика негативных эмоциональных состояний / Л. Ю. Нежкина, А. В. Игумнов // Подготовка кадров для силовых структур : современные направления и образовательные технологии : мат-лы XXIV Всерос. науч.-метод. конф. – Иркутск, 2019. – С. 204–207.
42. Немов Р. С. Общая психология / Р. С. Немов. – 6-е изд., пер. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 1271 с. – ISBN 978-5-534-18305-4.

43. Немов Р. С. Психология / Р. С. Немов. – 2-е изд., пер. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 501 с. – 978-5-9692-1059-2.
44. Новиков А. М. Методология научного исследования / А. М. Новиков, Д. А. Новиков. – 4-е изд. – Москва : Ленанд, 2017. – 272 с. – ISBN 978-5-9710-3833-7.
45. Образцов П. И. Методология педагогического исследования : учеб. пособие / П. И. Образцов. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2022. – 156 с. – ISBN 978-5-534-08332-3.
46. Онлайн этимологический словарь [сайт]. – Москва, 2005. – URL : <http://Etymonline.com> (дата обращения: 15.08.2024).
47. Оринина Л. В. Профилактика эмоционального выгорания педагогов высшей школы в условиях действия стрессогенных факторов / Л. В. Оринина // Психологическое здоровье : ожидания и ресурсы : сб. мат-лов II Всерос. (национальной) науч.-практ. конф. – Киров, 2024. – С. 241–244.
48. Осин Е. Н. Измерение позитивных и негативных эмоций : разработка русскоязычного аналога методики PANAS / Е. Н. Осин // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2012. – Т. 9, № 4. – С. 91–110.
49. Павлычева Т. Н. Коррекция агрессивного поведения подростков средствами арт-терапии / Т. Н. Павлычева, А. М. Семонюк, А. А. Коростелева // Актуальные проблемы психологической практики в силовых структурах : ментальное здоровье и условия его сохранения : сб. докладов по мат-лам VI Междунар. межведомственной науч.-практ. конф. – Нижний Новгород, 2022. – С. 122–127.
50. Падун М. А. Регуляция эмоций / М. А. Падун // Разработка понятий современной психологии. – Москва, 2021. – С. 300–320.
51. Педагогическая психология : хрестоматия : учеб. пособие / Р. Атаханов, М. Г. Бобкова, В. В. Ушакова [и др.]. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2009. – 257 с. – ISBN 978-5-400-00175-8.

52. Проблемы диагностики и коррекции эмоциональных состояний личности / В. И. Долгова, Г. Г. Буторин, Е. В. Буркова [и др.] // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2018. – № 2 (156). – С. 324–328.
53. Прохоров А. О. Психология состояний : учеб. пособие / А. О. Прохоров. – Москва : Когито-Центр, 2011. – 613 с. – ISBN 978-5-89353-337-8.
54. Психология психических состояний : сб. мат-лов XV Междунар. науч.-практ. конф. / сост. А. В. Климанова ; под общ. ред. Б. С. Алишева, А. О. Прохорова. – Казань, 2021. – 620 с. – ISBN 978-5-00130-472-2.
55. Психология человека от рождения до смерти : психологический атлас человека : учеб. пособие для студентов вузов / под ред. А. А. Реана. – Москва : АСТ, 2010. – 651 с. – ISBN 978-5-17-063962-5.
56. Репеха В. В. Психолого-педагогическая коррекция конфликтности сотрудников архитектурного бюро / В. В. Репеха // Приоритетные направления научных исследований. Анализ, управление, перспективы : сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф. – Саратов, 2020. – С. 224–229.
57. Романова И. А. Эмоциональная сфера личности работника в современных организациях / И. А. Романова // Восточно-Европейский научный вестник. – 2015. – № 1 (1). – С. 57–60.
58. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – Москва : Питер, 2012. – 713 с. – ISBN 978-5-459-01141-8.
59. Саликов А. Э. Методы анализа и синтеза в профессиональном развитии специалиста / А. Э. Саликов // Высшая школа : опыт, проблемы, перспективы : мат-лы IX Междунар. науч.-практ. конф. – Москва, 2016. – С. 48–53.
60. Серкова А. М. Психолого-педагогическая коррекция самооценки старших подростков / А. М. Серкова // Научно-методический

электронный журнал «Концепт». – 2015. – № S1. – С. 131–135. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/75027.htm> (дата обращения: 12.10.2024).

61. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Е. В. Сидоренко. – Санкт-Петербург : Речь, 2010. – 349 с. – ISBN 5-9268-0010-2.

62. Слесарева Е. А. Математические методы в психологии как средство обработки экспериментальных данных / Е. А. Слесарева // Математические методы и информационные технологии управления в науке, образовании и правоохранительной сфере : сб. мат-лов Всерос. науч.-техн. конф. – Москва ; Рязань, 2017. – С. 325–329.

63. Столяренко Л. Д. Основы психологии и педагогики : учеб. пособие / Л. Д. Столяренко, В. Е. Столяренко. – 4-е изд., пер. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 134 с. – ISBN 978-5-534-09450-3.

64. Турбовской Я. С. Технология педагогического целеполагания / Я. С. Турбовской, В. С. Филинова. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью «Научно-издательский центр ИНФРА-М», 2021. – 174 с. – ISBN 978-5-16-016018-4.

65. Филатов Ф. Р. Общая психология : эмоции, чувства, воля : учеб. / Ф. Р. Филатов. – Ростов-на-Дону : Донской государственный технический университет, 2022. – 236 с. – ISBN 978-5-7890-1981-8.

66. Филь Т. А. Методология и методы психологических исследований / Т. А. Филь. – Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2018. – 140 с. – ISBN 978-5-7014-0863-8.

67. Фрейд З. Введение в психоанализ / З. Фрейд ; пер. с нем. Г. В. Барышниковой ; под ред. Е. Е. Соколовой, Т. В. Родионовой. – Санкт-Петербург : Азбука, 2017. – 446 с. – ISBN 978-5-905799-47-1.

68. Царапкина И. И. Психолого-педагогическое сопровождение коррекции девиантного поведения взрослых / И. И. Царапкина // Педагогика

и психология как ресурс развития современного общества : сб. науч. ст. по мат-лам XII Междунар. науч.-практ. конф. – Рязань, 2021. – С. 87–92.

69. Шахмалова И. Ж. Способности человека / И. Ж. Шахмалова, Д. А. Кабардаева // European Scientific Conference : сб. ст. XI Междунар. науч.-практ. конф. – Пенза : «Наука и Просвещение», 2018. – С. 209–211.

70. Шахмалова И. Ж. Психологическая сущность эмоционального состояния личности / И. Ж. Шахмалова, Н. А. Гасымова // European Scientific Conference : сб. ст. XI Междунар. науч.-практ. конф. – Пенза, 2018. – С. 206–208.

71. Шипова А. В. Требования к разработке психокоррекционных программ / А. В. Шипова // Гуманитарные научные исследования. – 2016. – № 12 (64). – С. 260–262.

72. Dodonov B. I. Emotional trend and the corresponding personality features (Russian) / B. I. Dodonov // Questions of psychology. – 1974. – Vol. 20, No. 6. – P. 50–58.

73. Lyusin D. V. Relationships between Emotional Intelligence, Personality Traits and Mood / D. V. Lyusin, V. V. Ovsyannikova // Psychology. Journal of Higher School of Economics. – 2015. – Vol. 12, No. 4. – P. 154–164.

74. Sabirova R. S. The impact of stress and emotions on psychological health / R. S. Sabirova, A. D. Ualibekova // Teacher education in the context of transformation processes : resources and mechanisms to ensure sustainable development of society : A collection of scientific articles / Edited by A. V. Poznyak. – Minsk, 2022. – P. 361–365.

75. Shakirova A. D. Influence of socio-psychological training in the training of future teachers / A. D. Shakirova // Bulletin of Science and Education. – 2021. – No. 11-1 (114). – P. 71–74.

76. Simulation and psychological trainings as methods of preventing emotional burnout in doctors / V. O. Lefterov, O. V. Timchenko, O. M. Tsilmak, I. I. Ignatieva // Світ медицини та біології. – 2020. – Vol. 16, No. 2(72). – P. 85–89.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Методики диагностики негативных эмоциональных состояний

Методика «Самооценка эмоциональных состояний»

Авторы А. Уэссман и Д. Рикс

Испытуемому предлагается набор суждений. В каждом из предложенных наборов суждений необходимо выбрать то, которое лучше всего описывает состояние испытуемого сейчас. Номер суждения, выбранного из каждого набора, нужно обвести в кружок.

I. «Спокойствие – тревожность».

10. Совершенное и полное спокойствие. Непоколебимо уверен в себе.
9. Исключительно хладнокровен, на редкость уверен и не волнуюсь.
8. Ощущение полного благополучия. Уверен и чувствую себя непринужденно.
7. В целом уверен и свободен от беспокойства.
6. Ничто особенно не беспокоит меня. Чувствую себя более или менее непринужденно.
5. Несколько озабочен, чувствую себя скованно, немного встревожен.
4. Переживаю некоторую озабоченность, страх, беспокойство или неопределенность. Нервозен, волнуюсь, раздражен.
3. Значительная неуверенность. Весьма травмирован неопределенностью. Страшно.
2. Огромная тревожность, озабоченность. Изведен страхом.
1. Совершенно обезумел от страха. Потерял рассудок. Напуган неразрешимыми трудностями.

II. «Энергичность – усталость».

10. Порыв, не знающий преград. Жизненная сила выплескивается через край.
9. Бьющая через край жизнеспособность, огромная энергия, сильное стремление к деятельности.
8. Много энергии, сильная потребность в действии.
7. Чувствую себя очень свежим, в запасе значительная энергия.
6. Чувствую себя довольно свежим, в меру бодрым.
5. Слегка устал. Лениость. Энергии не хватает.
4. Довольно усталый. Апатичный (сонный). В запасе не очень много энергии.
3. Большая усталость. Вялый. Скудные ресурсы энергии.

2. Ужасно утомлен. Почти изнурен и практически не способен к действию. Почти не осталось запасов энергии.

1. Абсолютно выдохся. Не способен даже к самому незначительному усилию.

III. «Приподнятость – подавленность».

10. Сильный подъем, восторженное веселье.

9. Очень возбужден и в очень приподнятом состоянии. Восторженность.

8. Возбужден, в хорошем расположении духа.

7. Чувствую себя очень хорошо. Жизнерадостен.

6. Чувствую себя довольно хорошо, в порядке.

5. Чувствую себя чуть-чуть подавленно, так себе.

4. Настроение подавленное и несколько унылое.

3. Угнетен и чувствую себя очень подавленно. Настроение определенно унылое.

2. Очень угнетен. Чувствую себя просто ужасно.

1. Крайняя депрессия и уныние. Подавлен. Все черно и серо.

IV. «Чувство уверенности в себе – чувство беспомощности».

10. Для меня нет ничего невозможного. Смогу сделать все, что захочу.

9. Чувствую большую уверенность в себе. Уверен в своих свершениях.

8. Очень уверен в своих способностях.

7. Чувствую, что моих способностей достаточно и мои перспективы хороши.

6. Чувствую себя довольно компетентным.

5. Чувствую, что мои умения и способности несколько ограничены.

4. Чувствую себя довольно неспособным.

3. Подавлен своей слабостью и недостатком способностей.

2. Чувствую себя жалким и несчастным. Устал от своей некомпетентности.

1. Давящее чувство слабости и тщетности усилий. У меня ничего не получается.

Обработка и интерпретация результатов:

Опросник представляет собой четыре блока утверждений (шкал). Каждая шкала включает 10 утверждений. Утверждения шкал расположены по убывающей, от полюса позитивного эмоционального состояния (10 баллов) до полюса негативного эмоционального состояния (1 балл). Испытуемого просят оценить свое эмоциональное состояние, выбрав соответствующее утверждение. Порядковый номер утверждения соответствует количеству баллов, набранных по шкале.

Шкалы опросника: «Спокойствие – тревожность», «Энергичность – усталость», «Приподнятость – подавленность», «Чувство уверенности в себе – чувство беспомощности».

Значимые данные по процедуре разработке и стандартизации методики отсутствуют.

Измерение в методике производится по 10-балльной (стеновой) системе. В целом, чем выше выбранный балл, тем ближе состояние испытуемого к позитивному полюсу каждой шкалы (и наоборот). Измеряются следующие показатели:

П1 (показатель) – С (самооценка) «Спокойствие – тревожность» (индивидуальная самооценка – И1 – равняется номеру суждения, выбранного испытуемым из данной шкалы. Аналогично получают индивидуальные значения по показателям П2, П3, П4);

П2 – С «Энергичность – усталость»;

П3 – С «Приподнятость – подавленность»;

П4 – С «Чувство уверенности в себе – чувство беспомощности»;

П5 – С – суммарная по четырем шкалам оценка состояния: $И5 = И1 + И2 + И3 + И4$,

где И1, И2, И3, И4 – индивидуальные значения по соответствующим шкалам.

Методика самооценки психических состояний

Автор Г. Айзенк

Опросники Г. Айзенка создавались на основе разработки автором нового типологического подхода к изучению личности. При этом использовались как теоретические подходы К. Юнга, Р. Вудвортса, И.П. Павлова, Э. Кречмера и других известных психологов, психиатров и физиологов, так и данные обширных экспериментальных исследований самого Г. Айзенка. Личностные опросники Г. Айзенка имеют достаточно высокие коэффициенты валидности и надежности и широко используются в практической психодиагностике.

Испытуемому предлагается описание различных психических состояний. Если это состояние очень подходит испытуемому, то в соответствующей ячейке ставится любой знак. Допускается один знак для каждого утверждения.

Таблица 1.1 – Описание психических состояний

№	Психическое состояние	Подходит	Подходит, но не очень	Не подходит
1	2	3	4	5
1	Не чувствую в себе уверенности			
2	Часто из-за пустяков краснею			

Продолжение таблицы 1.1

1	2	3	4	5
3	Мой сон беспокоен			
4	Легко впадаю в уныние			
5	Беспокоюсь о только воображаемых еще неприятностях			
6	Меня пугают трудности			
7	Люблю копаться в своих недостатках			
8	Меня легко убедить			
9	Я – мнительный			
10	С трудом переношу время ожидания			
11	Нередко мне кажутся безвыходными положения, из которых можно найти выход			
12	Неприятности меня сильно расстраивают, я падаю духом			
13	При больших неприятностях я склонен без достаточных оснований винить себя			
14	Несчастья и неудачи ничему меня не учат			
15	Я часто отказываюсь от борьбы, считая ее бесплодной			
16	Я нередко чувствую себя незащищенным			
17	Иногда у меня бывает состояние отчаяния			
18	Чувствую растерянность перед трудностями			
19	В трудные минуты жизни иногда веду себя по-детски, хочу, чтобы меня пожалели			
20	Считаю недостатки своего характера неисправимыми			
21	Оставляю за собой последнее слово			
22	Нередко в разговоре перебиваю собеседника			
23	Меня легко рассердить			
24	Люблю делать замечания другим			
25	Хочу быть авторитетом для окружающих			
26	Не довольствуюсь малым, хочу наибольшего			
27	Когда разгневаюсь, плохо себя сдерживаю			
28	Предпочитаю лучше руководить, чем подчинять			
29	У меня резкая, грубоватая жестикуляция			

Продолжение таблицы 1.1

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
30	Я мстителен			
31	Мне трудно менять привычки			
32	Нелегко переключаю внимание			
33	Очень настороженно отношусь ко всему новому			
34	Меня трудно переубедить			
35	Нередко у меня не выходят из головы мысли, от которых следовало бы освободиться			
36	Нелегко сближаюсь с людьми			
37	Меня расстраивают даже незначительные нарушения плана			
38	Нередко я проявляю упрямство			
39	Неохотно иду на риск			
40	Резко переживаю отклонения от принятого мною режима			

Обработка и интерпретация результатов:

Опросник самооценки психических состояний предназначен для диагностики уровня выраженности таких состояний как тревожность, фрустрация, агрессивность, ригидность. Опросник представляет собой перечень из 40 утверждений, которые испытуемый должен оценить относительно себя по трихотомической шкале (варианты ответов: «подходит», «подходит, но не очень», «не подходит»). При этом утверждения сгруппированы в 4 шкалы: тревожность, фрустрация, агрессивность, ригидность.

Обработка результатов осуществляется путем подсчета суммы баллов по каждой шкале. Полученный результат говорит об уровне выраженности выделенных четырех состояний.

Если состояние очень подходит испытуемому, то за ответ ставится 2 балла; если подходит, но не очень, то 1 балл; если совсем не подходит – то 0 баллов.

Подсчитывается сумма баллов за каждую из четырех групп вопросов:

I. Тревожность – вопросы № 1-10;

II. Фрустрация – вопросы № 11-20;

III. Агрессивность – вопросы № 21-30;

IV. Ригидность – вопросы № 31-40.

Значения набранного количества баллов по группам вопросов:

I. Тревожность:

0-7 баллов – отсутствие тревожности;

8-14 баллов – средний (допустимый) уровень тревожности;

15-20 баллов – высокий уровень тревожности.

II. Фрустрация:

0-7 баллов – высокая самооценка, человек устойчив к неудачам и не боится трудностей;

8-14 баллов – средний уровень фрустрации;

15-20 баллов – низкая самооценка, человек избегает трудностей, боится неудач, фрустрирован.

III. Агрессивность:

0-7 баллов – спокойный, выдержанный человек;

8-14 баллов – средний уровень агрессивности;

15-20 баллов – агрессивный, невыдержанный человек, испытывает трудности в работе с людьми.

IV. Ригидность:

0-7 баллов – ригидности нет, легкая переключаемость;

8-14 баллов – средний уровень ригидности;

15-20 баллов – сильно выраженная ригидность, неизменность поведения, убеждений, взглядов, даже если они расходятся, не соответствуют реальной обстановке, человеку противопоказаны смена места работы, изменения в семье.

Шкала самооценки уровня тревожности (шкала реактивной и личностной тревожности)

Авторы: Ч.Д. Спилбергер, Ю.Л. Ханин

Методика, предложенная Ч.Д. Спилбергером и адаптированная на русском языке Ю.Л. Ханиным, позволяет дифференцированно измерять тревожность и как личное свойство, и как состояние. Личностная тревожность – это индивидуальное свойство восприятия значительного числа событий в качестве, угрожающих с реагированием на них состоянием тревоги. Реактивная тревожность обусловлена ситуацией в данный момент времени, она характеризуется напряжением, беспокойством, нервозностью в конкретной обстановке. Следует отметить, что тревожность является естественной и обязательной особенностью активной личности. Существует даже, так называемый, оптимальный уровень «полезной» тревоги. В то же время чрезмерное повышение уровня тревожности ведет к развитию негативных последствий. Тестирование по методике Спилбергера - Ханина проводится с применением двух бланков: один бланк для измерения показателей ситуативной тревожности, а второй – для измерения уровня личностной тревожности. Исследование может проводиться индивидуально или в группе.

Бланк 1. Шкала ситуативной тревожности

Инструкция. Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и зачеркните цифру в соответствующей графе справа в зависимости от того, как вы себя чувствуете в данный момент. Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных и неправильных ответов нет. Обычно первый ответ, который приходит в голову, является наиболее правильным, адекватным Вашему состоянию.

Таблица 1.2 – Описание тревожных состояний (ситуативная тревожность)

Утверждения		Нет, это не так	Пожалуй, так	Верно	Совершенно верно
1	2	3	4	5	6
1	Я спокоен	1	2	3	4
2	Мне ничто не угрожает	1	2	3	4
3	Я нахожусь в напряжении	1	2	3	4
4	Я испытываю сожаление	1	2	3	4
5	Я чувствую себя свободно	1	2	3	4
6	Я расстроен	1	2	3	4
7	Меня волнуют возможные неудачи	1	2	3	4
8	Я чувствую себя отдохнувшим	1	2	3	4
9	Я встревожен	1	2	3	4
10	Я испытываю чувство внутреннего удовлетворения	1	2	3	4
11	Я уверен в себе	1	2	3	4
12	Я нервничаю	1	2	3	4
13	Я не нахожу себе места	1	2	3	4
14	Я взвинчен	1	2	3	4
15	Я не чувствую скованности, напряженности	1	2	3	4
16	Я доволен	1	2	3	4
17	Я озабочен	1	2	3	4
18	Я слишком возбужден и мне не по себе	1	2	3	4
19	Мне радостно	1	2	3	4
20	Мне приятно	1	2	3	4

Бланк 2. Шкала личностной тревожности

Инструкция. Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и зачеркните цифру в соответствующей графе справа в зависимости от того, как вы себя чувствуете обычно.

Таблица 1.3 – Описание тревожных состояний (личностная тревожность)

Утверждения		Нет, это не так	Пожалуй, так	Верно	Совершенно верно
1	2	3	4	5	6
21	Я испытываю удовольствие	1	2	3	4
22	Я очень легко устаю	1	2	3	4
23	Я легко могу заплакать	1	2	3	4
24	Я хотел бы быть таким же счастливым, как другие люди	1	2	3	4
25	Нередко я проигрываю из-за того, что недостаточно быстро принимаю решения	1	2	3	4
26	Обычно я чувствую себя бодрым	1	2	3	4
27	Я спокоен, хладнокровен и собран	1	2	3	4
28	Ожидаемые трудности обычно очень беспокоят меня	1	2	3	4
29	Я слишком переживаю из-за пустяков	1	2	3	4
30	Я вполне счастлив	1	2	3	4
31	Я принимаю все близко к сердцу	1	2	3	4
32	Мне не хватает уверенности в себе	1	2	3	4
33	Обычно я чувствую себя в безопасности	1	2	3	4
34	Я стараюсь избегать критических ситуаций и трудностей	1	2	3	4
35	У меня бывает хандра	1	2	3	4
36	Я доволен	1	2	3	4
37	Всякие пустяки отвлекают и волнуют меня	1	2	3	4
38	Я так сильно переживаю свои разочарования, что потом долго не могу забыть о них	1	2	3	4
39	Я уравновешенный человек	1	2	3	4
40	Меня охватывает сильное беспокойство, когда я думаю о своих делах и заботах	1	2	3	4

Обработка и интерпретация результатов:

Таблица 1.4 – Ключ к методике самооценки уровня тревожности Спилбергера-Ханина

Ситуативная тревожность					Личностная тревожность				
СТ	Ответы				ЛТ	Ответы			
№	1	2	3	4	№	1	2	3	4
1	4	3	2	1	1	4	3	2	1
2	4	3	2	1	2	1	2	3	4
3	1	2	3	4	3	1	2	3	4
4	1	2	3	4	4	1	2	3	4
5	4	3	2	1	5	1	2	3	4
6	1	2	3	4	6	4	3	2	1
7	1	2	3	4	7	4	3	2	1
8	4	3	2	1	8	1	2	3	4
9	1	2	3	4	9	1	2	3	4
10	4	3	2	1	10	4	3	2	1
11	4	3	2	1	11	1	2	3	4
12	1	2	3	4	12	1	2	3	4
13	1	2	3	4	13	1	2	3	4
14	1	2	3	4	14	1	2	3	4
15	4	3	2	1	15	1	2	3	4
16	4	3	2	1	16	4	3	2	1
17	1	2	3	4	17	1	2	3	4
18	1	2	3	4	18	1	2	3	4
19	4	3	2	1	19	4	3	2	1
20	4	3	2	1	20	1	2	3	4

При анализе результатов надо иметь в виду, что общий итоговый показатель по каждой из подшкал может находиться в диапазоне от 20 до 80 баллов. При этом, чем выше итоговый показатель, тем выше уровень тревожности (ситуативной или личностной).

При интерпретации показателей можно использовать следующие ориентировочные оценки тревожности:

до 30 баллов – низкая;

31 – 44 балла – умеренная;

45 и более – высокая.

Личности, относимые к категории высокотревожных, склонны воспринимать угрозу своей самооценке и жизнедеятельности в обширном диапазоне ситуаций и реагировать весьма выраженным состоянием тревожности. Если психологический тест выражает у испытуемого высокий показатель личностной тревожности, то это дает основание предполагать у него появление состояния тревожности в разнообразных ситуациях, особенно когда они касаются оценки его компетенции и престижа.

Лицам с высокой оценкой тревожности следует формировать чувство уверенности и успеха. Им необходимо смещать акцент с внешней требовательности, категоричности, высокой значимости в постановке задач на содержательное осмысление деятельности и конкретное планирование по подзадачам.

Для низкотревожных людей, напротив, требуется пробуждение активности, подчеркивание мотивационных компонентов деятельности, возбуждение заинтересованности, высвечивание чувства ответственности в решении тех или иных задач.

Сопоставление результатов по обеим подшкалам дает возможность оценить индивидуальную значимость стрессовой ситуации для испытуемого. Шкала Спилбергера в силу своей относительной простоты и эффективности широко применяется в клинике с различными целями: определение выраженности тревожных переживаний, оценка состояния в динамике и др.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Результаты опытно-экспериментального исследования негативных эмоциональных состояний у работников предприятия

Таблица 2.1 – Результаты диагностики эмоциональных состояний у работников предприятия по методике «Самооценка эмоциональных состояний» А. Уэссмана и Д. Рикса

№ исп.	Спокойствие-тревожность	Энергичность-усталость	Приподнятость-подавленность	Уверенность-беспомощность
1	8	6	5	6
2	10	6	5	4
3	6	3	3	6
4	6	5	3	5
5	6	6	3	6
6	10	7	8	9
7	9	6	7	8
8	6	6	5	8
9	7	4	4	6
10	4	3	2	3
11	7	6	3	4
12	6	7	7	6
13	8	5	3	6
14	6	3	3	7
15	7	5	2	5
16	7	5	6	7
17	5	6	6	5
18	5	7	4	7
19	8	6	3	4
20	7	6	4	4
21	8	7	4	5
22	6	3	4	5
23	4	5	5	4
24	8	5	5	5
25	5	4	1	1
26	7	4	2	7
27	5	4	4	5
28	5	4	2	6
29	6	5	2	3
30	7	6	6	4
31	5	2	3	4
32	9	6	4	5
33	9	5	4	3
34	8	5	6	7
35	7	4	5	6

Шкала «Спокойствие-тревожность»:

высокий уровень спокойствия (8-10 баллов) – 11 респондентов, 31,4 %;

средний уровень (5-7 баллов) – 22 респондента, 62,8 %;

высокий уровень тревожности (1-4 балла) – 2 респондента, 5,7 %.

Шкала «Энергичность-усталость»:

высокий уровень энергичности (8-10 баллов) – 0 респондентов;

средний уровень (5-7 баллов) – 24 респондента, 68,5 %;

высокий уровень усталости (1-4 балла) – 11 респондентов, 31,4 %.

Шкала «Приподнятость-подавленность»:

высокий уровень приподнятости (8-10 баллов) – 1 респондент, 2,9 %;

средний уровень (5-7 баллов) – 12 респондентов, 34,3 %;

высокий уровень подавленности (1-4 балла) – 22 респондента, 62,8 %.

Шкала «Уверенность-беспомощность»:

высокий уровень уверенности (8-10 баллов) – 3 респондента, 8,6 %;

средний уровень (5-7 баллов) – 21 респондент, 60 %;

высокий уровень беспомощности (1-4 балла) – 11 респондентов, 31,4 %.

Таблица 2.2 – Результаты диагностики эмоциональных состояний у работников предприятия по методике «Самооценка психических состояний» Г.Айзенка

№ испытуемого	Тревожность	Фрустрация	Агрессивность	Ригидность
1	2	3	4	5
1	11	10	13	13
2	7	11	6	16
3	9	10	10	12
4	9	8	8	17
5	9	9	10	13
6	7	9	6	10
7	8	10	7	11
8	10	10	11	11
9	12	11	11	12
10	10	14	12	16
11	12	10	15	15
12	11	15	14	7
13	8	13	8	14
14	13	12	10	16
15	9	8	9	14
16	11	10	12	12
17	10	11	13	9
18	10	16	10	12
19	8	9	8	15

Продолжение таблицы 2.2

20	10	10	7	8
21	12	9	14	14
22	9	15	10	14
23	10	10	12	10
24	12	10	12	8
25	11	16	13	17
26	8	11	9	13
27	9	9	11	11
28	11	15	9	15
29	11	11	14	16
30	11	10	13	5
31	10	12	11	15
32	7	12	7	15
33	8	10	7	16
34	8	11	8	12
35	9	12	9	13

Шкала «Тревожность»:

отсутствие тревожности (0-7 баллов) – 3 респондента, 8,6 %;

средний уровень тревожности (8-14 баллов) – 32 респондент, 91,4 %;

высокий уровень тревожности (15-20 баллов) – 0 респондентов.

Шкала «Фрустрация»:

отсутствие фрустрации (0-7 баллов) – 0 респондентов;

средний уровень фрустрации (8-14 баллов) – 30 респондентов, 85,7 %;

высокий уровень фрустрации (15-20 баллов) – 5 респондентов, 14,3 %.

Шкала «Агрессивность»:

отсутствие агрессивности (0-7 баллов) – 6 респондентов, 17,1 %;

средний уровень агрессивности (8-14 баллов) – 28 респондентов, 80 %;

высокий уровень агрессивности (15-20 баллов) – 1 респондент, 2,9 %.

Шкала «Ригидность»:

отсутствие ригидности (0-7 баллов) – 2 респондента, 5,7 %;

средний уровень ригидности (8-14 баллов) – 18 респондентов, 51,4 %;

высокий уровень ригидности (15-20 баллов) – 12 респондентов, 34,3 %.

Шкала ситуативной тревожности:

низкий уровень – 0 респондентов;

умеренный уровень – 19 респондентов, 54,3 %;

высокий уровень – 16 респондентов, 45,7 %;

Шкала личностной тревожности:

низкий уровень – 3 респондента, 8,6 %;

умеренный уровень – 19 респондентов, 54,3 %;

высокий уровень – 13 респондентов, 37,1 %.

Таблица 2.3 – Результаты диагностики эмоциональных состояний у работников предприятия по шкале самооценки уровня тревожности Спилбергера-Ханина

№ испытуемого	Ситуативная тревожность (вопросы 1-20)	Личностная тревожность (вопросы 21-40)
1	49,0	44,0
2	41,0	48,0
3	35,0	29,0
4	46,0	36,0
5	46,0	38,0
6	39,0	49,0
7	46,0	40,0
8	41,0	58,0
9	46,0	39,0
10	42,0	38,0
11	41,0	53,0
12	47,0	37,0
13	47,0	37,0
14	41,0	41,0
15	40,0	47,0
16	48,0	41,0
17	38,0	55,0
18	43,0	53,0
19	48,0	45,0
20	43,0	38,0
21	46,0	40,0
22	47,0	37,0
23	49,0	45,0
24	46,0	38,0
25	39,0	50,0
26	36,0	29,0
27	41,0	46,0
28	48,0	36,0
29	41,0	54,0
30	42,0	53,0
31	37,0	28,0
32	39,0	49,0
33	46,0	39,0
34	44,0	47,0
35	49,0	43,0

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Программа психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний у работников предприятия

1. Пояснительная записка.

Любая деятельность подвержена различным негативным эмоциональным состояниям. Профессиональная деятельность на предприятиях подвержена этому вдвойне. Если в образовательной сфере напряжение создает взаимодействие педагога с детьми (поведенческие, эмоциональные нарушения у детей, психологические особенности детей, непредвиденные конфликтные ситуации, игнорирование требований педагога), то на предприятиях при взаимодействии взрослых людей к этому добавляется – нежелание воспринимать точку зрения другого, устоявшиеся привычки, собственное мнение, прошлый опыт, страх ошибиться. Именно поэтому работа по сохранению психического здоровья сотрудников является одной из наиболее актуальных задач на предприятиях, а способы и механизмы эмоциональной саморегуляции – одной из важнейших психолого-педагогических проблем, актуальных для личностного и профессионального развития современного человека.

В течение последних десятилетий особенно острой стала проблема сохранения психического здоровья сотрудника при осуществлении профессиональной деятельности на предприятии. Именно для этой категории участников создана эта программа.

2. Актуальность программы.

Работники предприятий очень уязвимая категория участников трудового процесса, именно они наиболее подвержены эмоциональным стрессам. Как следствие, растет психическое и эмоциональное напряжение. Появляются усталость, тревога, депрессия, психосоматические расстройства, а также – синдром эмоционального выгорания. Все это можно назвать негативными эмоциональными состояниями.

Психология предлагает множество способов для профилактики и коррекции негативных эмоциональных состояний, развития эмоциональной устойчивости сотрудников. Одним из таких способов является данная программа по профилактике негативного эмоционального состояния сотрудников при осуществлении профессиональной деятельности на предприятии.

3. Цель и задачи программы.

Цель программы: психолого-педагогическая коррекция негативных эмоциональных состояний у работников предприятия.

Задачи программы: создание на предприятии условий для осуществления эффективной трудовой деятельности; психолого-педагогическая коррекция негативных эмоциональных состояний сотрудников; развитие компетенций сотрудников; самодиагностика степени подверженности эмоциональному выгоранию; повышение у работников мотивации к профессиональному самосовершенствованию; снятие тревожности; внедрение системы профилактики стрессовых ситуаций эмоциональной сферы; разработка технологических карт внедрения программы профилактики.

4. Практическая направленность.

1. Теоретическое направление (тренинги, семинары, круглые столы).

2. Практическое направление (личное консультирование, беседы).

3. Диагностическое направление (тестирование, анкетирование).

4. Профилактическое направление (упражнения, занятия психотерапевтического характера, тренинги).

5. Организационно-методические требования к проведению занятий.

Условия проведения занятий: все занятия проходят на территории предприятия в специализированных учебных классах, либо в кабинетах производственных подразделений. Некоторые виды образовательных процедур возможны на производственных площадках. Занятия могут проводиться как с группами, так и индивидуально. Для большего вовлечения в образовательный процесс и более качественного усвоения материала встречи проходили в зонах для рекреации и отдыха. В таких условиях сотрудники проявляли значительную активность, способность к критическому отношению к собственному мнению и более лояльному отношению к коллегам. В этой ситуации обучение не вызывало у сотрудников отторжения и считалось даже наградой, а не обязанностью.

Материально-техническое оснащение для проведения занятий: специализированный учебный класс, столы и стулья, компьютер, проектор, магнитно-маркерная доска, стикеры, цветные маркеры, карандаши, ручки

Участники программы: сотрудники предприятия.

Таблица 3.1 – Программа занятий

п/п	Тема занятия	Цель занятия	Содержание занятия	Кол-во часов
1	2	3	4	5
1.	Семинар практикум с элементами тренинговой деятельности «Профессиональное выгорание работников предприятия: причины, коррекция и профилактика»	Познакомить с понятием профессионального выгорания, симптомами его проявления, этапами формирования, причинами возникновения и способами коррекции и профилактики; формировать в коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья сотрудников предприятия.	Приветствие присутствующих. Введение в занятие. Лекция на тему: «Профессиональное выгорание работников предприятия». Упражнение «Мои сильные стороны», упражнение «Мои добрые дела». Заключительная часть. Рефлексия.	2 часа
2.	Учебное занятие с элементами тренинговой деятельности «Самооценка сотрудников предприятия и их притязаний»	Знакомство с понятием «самооценки», «уровня притязаний» и их влиянием на успешность в профессиональной деятельности.	Приветствие присутствующих. Введение в занятие. Лекция на тему: «Самооценка сотрудников предприятия и уровень их притязания». Упражнение «Я подарок для человечества» Заключительная часть. Рефлексия.	2 часа
3.	Учебное занятие с элементами тренинговой деятельности «Коммуникативная компетентность»	Знакомство с понятием «общение», структура общения, вербальное и невербальное общение. Осознание своих коммуникативных особенностей. Выработка навыков эффективного общения в различных сферах своей профессиональной деятельности.	Приветствие присутствующих. Введение в занятие. Мини-лекция на тему: «Коммуникации в профессиональной сфере». Практическая часть: Упражнение «Слепое слушание» Упражнение «Гвалп» Упражнение «Активное слушание». Техники ведения беседы. Заключительная часть. Рефлексия.	2 часа
4.	Учебное занятие с элементами тренинговой деятельности «Конструктивное поведение в конфликтах. Основы медиации»	Информирование о конфликтах: видах, основных структурных элементах, механизмах возникновения и конструктивных/неконструктивных стратегиях поведения в конфликте. Осознание своего поведения в конфликте. Формирование навыков конструктивного поведения в конфликтах. Основы медиативных технологий выхода из конфликтов.	Приветствие присутствующих. Введение в занятие. Мини-лекция на тему: «Конфликты». Мозговой штурм на тему «Конфликт – это...» Практическая часть: Самодиагностика. Методика Томаса «Стратегии поведения в конфликте». Упражнение «Три ответа» Заключительная часть. Рефлексия.	2 часа

Продолжение таблицы 3.1

1	2	3	4	5
5.	Учебное занятие с элементами тренинговой деятельности «Целеполагание. Модель построения целей».	Помощь в осознание своих жизненных и профессиональных целей, в осознании своих ценностных ориентаций и личных приоритетов. Навыки построения дерева целей.	Приветствие присутствующих. Введение в занятие. Мини-лекция на тему: «Целеполагание как метод профилактики негативных эмоций». Практическая часть. Упражнение «Перспектива» Заключительная часть. Рефлексия.	2 часа
6.	Учебное занятие с элементами тренинговой деятельности на тему «Способы отказа от нежелательных действий».	Научиться сохранять свои границы, без чувства вины. Развить умения убедительно и с достоинством отказывать в чем-то другому человеку. Помощь в осознании своих личностных особенностей.	Приветствие присутствующих. Введение в занятие. Мини-лекция на тему: «Способы отказа от нежелательных действий» Упражнение «Самоанализ». Решение кейсов. Заключительная часть. Рефлексия.	2 часа
7.	Учебное занятие с элементами тренинговой деятельности «Тайм-менеджмент».	Информирование об основных причинах дефицита времени, знакомство с основными правилами планирования времени. Анализ использования рабочего времени, его планирование. Выработка навыков эффективного планирования и контроля своего времени.	Приветствие присутствующих. Введение в занятие. Лекция на тему: «Тайм-менеджмент». Практическая часть. Упражнение «Поглотители и ловушки времени». Упражнение «Приоритеты» Заключительная часть. Рефлексия.	2 часа
8.	Учебное занятие с элементами тренинговой деятельности «Значимость профессионального сотрудника в современной экономике».	Рассказать участникам занятия о роли работников в современной экономике, их ценности и значимости. Помочь участникам тренинга в самореализации в качестве личности, ориентированной на успех, обладающей социально необходимыми качествами культурного человека	Приветствие присутствующих. Введение в занятие. Мини-лекция на тему: «Значимость человеческого капитала в современной экономике» Практическая часть. Упражнение «Я сильный – Я слабый». Упражнение «Что я знаю о себе». Заключительная часть. Рефлексия.	2 часа
9.	Учебное занятие с элементами тренинговой деятельности «Способы избавления от стресса»	Создать условия для профилактики негативных эмоциональных состояний и поддержки психического здоровья работников	Приветствие присутствующих. Введение в занятие. Мини-лекция на тему: «Способы избавления от стресса». Практическая часть. Сюжетно-ролевая игра «Преодолеть непреодолимое». Заключительная часть. Рефлексия.	2 часа

Продолжение таблицы 3.1

1	2	3	4	5
10	Учебное занятие с элементами тренинговой деятельности «Психологический климат в коллективе»	Обучить сотрудников способам регуляции психоэмоционального состояния; сформировать в коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья. создать условия для профилактики негативных эмоциональных состояний и поддержки психического здоровья у работников предприятия.	Приветствие присутствующих. Введение в занятие. Мини-лекция на тему: «Негативные эмоции». Практическая часть. Упражнение «Подводная лодка» Тренировка приемов саморегуляции эмоционального состояния. Заключительная часть. Рефлексия.	2 часа

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результаты опытно-экспериментального исследования негативных эмоциональных состояний у работников предприятия после реализации программы психолого-педагогической коррекции

Таблица 4.1 – Результаты диагностики эмоциональных состояний у работников предприятия по методике «Самооценка эмоциональных состояний» А. Уэссмана и Д. Рикса после реализации программы

№ исп.	Спокойствие-тревожность	Энергичность-усталость	Приподнятость-подавленность	Уверенность-беспомощность
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	3	8	8	7
2	6	5	6	8
3	7	5	8	8
4	7	3	5	6
5	5	5	8	5
6	4	3	4	9
7	3	3	2	6
8	4	5	5	1
9	4	5	8	4
10	7	8	5	5
11	7	8	9	6
12	6	7	6	7
13	8	5	8	6
14	6	7	6	8
15	5	9	8	6
16	6	8	5	6
17	7	5	2	5
18	6	8	5	5
19	8	5	8	8
20	9	8	5	6
21	8	6	6	5
22	7	5	5	6
23	8	5	2	8
24	6	5	5	6
25	5	5	5	5
26	4	5	5	6
27	5	6	8	5
28	5	6	5	6
29	7	6	8	5
30	6	5	5	5
31	7	5	5	5
32	6	2	5	7

Продолжение таблицы 4.1

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
33	5	5	2	5
34	5	5	5	5
35	7	6	5	3

Шкала «Спокойствие-тревожность»:

высокий уровень спокойствия (8-10 баллов) – 5 респондентов, 14,3 %;

средний уровень (5-7 баллов) – 24 респондента, 68,6 %;

высокий уровень тревожности (1-4 балла) – 6 респондентов, 17,1 %.

Шкала «Энергичность-усталость»:

высокий уровень энергичности (8-10 баллов) – 7 респондентов; 20 %;

средний уровень (5-7 баллов) – 24 респондента, 68,6 %;

высокий уровень усталости (1-4 балла) – 4 респондента, 11,4 %.

Шкала «Приподнятость-подавленность»:

высокий уровень приподнятости (8-10 баллов) – 10 респондентов, 28,6 %;

средний уровень (5-7 баллов) – 20 респондентов, 57,1 %;

высокий уровень подавленности (1-4 балла) – 5 респондентов, 14,3 %.

Шкала «Уверенность-беспомощность»:

высокий уровень уверенности (8-10 баллов) – 6 респондентов, 17,1 %;

средний уровень (5-7 баллов) – 26 респондентов, 74,3 %;

высокий уровень беспомощности (1-4 балла) – 3 респондента, 8,6 %.

Таблица 4.2 – Результаты диагностики эмоциональных состояний у работников предприятия по методике «Самооценка психических состояний» Г. Айзенка после реализации программы

№ испытуемого	Тревожность	Фрустрация	Агрессивность	Ригидность
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	7	9	6	6
2	15	10	7	11
3	10	11	9	13
4	11	12	9	13
5	10	16	10	14
6	13	12	12	13
7	15	14	7	16
8	12	13	14	16
9	13	11	14	16
10	14	11	16	14
11	13	9	14	13
12	13	7	13	13
13	15	10	13	13

Продолжение таблицы 4.2

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
14	15	6	11	7
15	12	16	7	11
16	11	10	11	13
17	12	8	9	13
18	7	9	8	14
19	6	10	7	15
20	7	12	5	16
21	6	12	7	17
22	8	14	8	14
23	9	11	10	12
24	11	10	10	12
25	9	9	11	11
26	12	10	13	6
27	15	11	13	9
28	13	13	16	7
29	14	10	13	5
30	15	10	13	8
31	15	11	11	11
32	14	11	10	16
33	11	15	10	14
34	9	8	8	17
35	14	10	7	8

Шкала «Тревожность»:

отсутствие тревожности (0-7 баллов) – 5 респондентов, 14,3 %;

средний уровень тревожности (8-14 баллов) – 23 респондента, 65,7 %;

высокий уровень тревожности (15-20 баллов) – 7 респондентов, 20 %.

Шкала «Фрустрация»:

отсутствие фрустрации (0-7 баллов) – 2 респондента, 5,7 %;

средний уровень фрустрации (8-14 баллов) – 30 респондентов, 85,7 %;

высокий уровень фрустрации (15-20 баллов) – 3 респондента, 8,6 %.

Шкала «Агрессивность»:

отсутствие агрессивности (0-7 баллов) – 8 респондентов, 22,9 %;

средний уровень агрессивности (8-14 баллов) – 25 респондентов, 71,4 %;

высокий уровень агрессивности (15-20 баллов) – 2 респондента, 5,7 %.

Шкала «Ригидность»:

отсутствие ригидности (0-7 баллов) – 5 респондентов, 14,3 %;

средний уровень ригидности (8-14 баллов) – 22 респондента, 62,9 %;

высокий уровень ригидности (15-20 баллов) – 8 респондентов, 22,9 %.

Таблица 4.3 – Результаты диагностики эмоциональных состояний у работников предприятия по шкале самооценки уровня тревожности Спилбергера-Ханина после реализации программы

№ испытуемого	Ситуативная тревожность (вопросы 1-20)	Личностная тревожность (вопросы 21-40)
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1	41,0	48,0
2	46,0	44,0
3	43,0	30,0
4	39,0	33,0
5	39,0	40,0
6	33,0	45,0
7	47,0	44,0
8	43,0	50,0
9	38,0	36,0
10	37,0	41,0
11	37,0	48,0
12	41,0	41,0
13	39,0	39,0
14	45,0	36,0
15	46,0	40,0
16	42,0	44,0
17	38,0	48,0
18	44,0	47,0
19	45,0	41,0
20	36,0	41,0
21	41,0	43,0
22	48,0	41,0
23	45,0	40,0
24	41,0	34,0
25	37,0	45,0
26	40,0	32,0
27	46,0	46,0
28	41,0	41,0
29	39,0	44,0
30	43,0	43,0
31	43,0	31,0
32	33,0	43,0
33	40,0	43,0
34	40,0	41,0
35	44,0	39,0

Шкала ситуативной тревожности:

низкий уровень – 2 респондента; 5,7 %

умеренный уровень – 24 респондента, 68,7 %;

высокий уровень – 9 респондентов, 25,7 %;

Шкала личностной тревожности:

низкий уровень – 4 респондента, 11,4 %;

умеренный уровень – 22 респондента, 62,9 %;

высокий уровень – 9 респондентов, 25,7 %.

t-Критерий Стьюдента направлен на оценку различий величин средних \bar{X} и \bar{Y} двух выборок X и Y, которые распределены по нормальному закону. Одним из главных достоинств критерия является широта его применения. Он может быть использован для сопоставления средних у связанных и несвязанных выборок, причем выборки могут быть не равны по величине.

В случае связанных выборок с равным числом измерений в каждой можно использовать простую формулу t - критерия Стьюдента.

Вычисления значения $t_{эмп}$ осуществляется по формуле:

$$t_{эмп} = \frac{\bar{d}}{Sd}$$

$$\bar{d} = \frac{\sum d_i}{n} = \frac{\sum (x_i - y_i)}{n}$$

где – $d_i = x_i - y_i$ – разности между соответствующими значениями переменной X и переменной Y, а \bar{d} – среднее этих разностей.

В свою очередь Sd вычисляется по следующей формуле:

$$Sd = \sqrt{\frac{\sum d_i^2 - \frac{(\sum d_i)^2}{n}}{n \times (n - 1)}}$$

Число степеней свободы k определяется по формуле $k = n - 1$

Таблица 4.4 – Расчет t-критерия Стьюдента для уровня ситуативной тревожности по методике самооценки уровня тревожности Спилбергера-Ханина

№ испытуемого	Начальная диагностика	Итоговая диагностика	Отклонение d	Среднеквадратичное отклонение d
1	2	3	4	5
1	49,0	41,0	8,0	64
2	41,0	46,0	-5,0	25
3	35,0	43,0	-8,0	64
4	46,0	39,0	7,0	49
5	46,0	39,0	7,0	49
6	39,0	33,0	6,0	36

Продолжение таблицы 4.4

1	2	3	4	5
7	46,0	47,0	-1,0	1
8	41,0	43,0	-2,0	4
9	46,0	38,0	8,0	64
10	42,0	37,0	5,0	25
11	41,0	37,0	4,0	16
12	47,0	41,0	6,0	36
13	47,0	39,0	8,0	64
14	41,0	45,0	-4,0	16
15	40,0	46,0	-6,0	36
16	48,0	42,0	6,0	36
17	38,0	38,0	0,0	0
18	43,0	44,0	-1,0	1
19	48,0	45,0	3,0	9
20	43,0	36,0	7,0	49
21	46,0	41,0	5,0	25
22	47,0	48,0	-1,0	1
23	49,0	45,0	4,0	16
24	46,0	41,0	5,0	25
25	39,0	37,0	2,0	4
26	36,0	40,0	-4,0	16
27	41,0	46,0	-5,0	25
28	48,0	41,0	7,0	49
29	41,0	39,0	2,0	4
30	42,0	43,0	-1,0	1
31	37,0	43,0	-6,0	36
32	39,0	33,0	6,0	36
33	46,0	40,0	6,0	36
34	44,0	40,0	4,0	16
35	49,0	44,0	5,0	25

$$\bar{d} = \frac{\sum d_i}{n} = 77/35 = 2,2$$

$$S_d = \sqrt{\frac{\sum d_i^2 - \frac{(\sum d_i)^2}{n}}{n \cdot (n-1)}} = \sqrt{(959 - 77 \cdot 77/35)/34 \cdot 35} = \sqrt{(959 - 169,4)/1190} = 0,8145$$

$$t_{\text{эмп}} = \frac{\bar{d}}{S_d} = 2,2/0,8145 = 2,7010$$

Согласно таблице распределения Стьюдента

$$t_{0,01} = 2,7283$$

$$t_{0,05} = 2,0322$$

Таким образом, на 5 % уровне значимости первоначальное предположение подтвердилось, действительно, после внедрения программы психолого-педагогической коррекции уровень ситуативной тревожности уменьшился.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику

Таблица 5.1 – Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику

Цель	Содержание	Методы	Формы	Кол-во	Время	Ответственные
1	2	3	4	5	6	7
1. «Предварительное освоение предмета психолого-педагогической программы коррекции негативных эмоциональных состояний у работников предприятия»						
1.1. Изучить проблему исследования в психолого-педагогической литературе	Анализ и обобщение психолого-педагогической литературы по проблеме исследования	Анализ	Самообразование, поиск и анализ литературы	1	Март-сентябрь, 2024	Психолог
1.2. Поставить цель и задачи исследования	Выделить цели и задачи внедрения программы психолого-педагогической коррекции	Целеполагание	Самообразование, консультации у научного руководителя, анализ документации	1	Март-сентябрь, 2024	Психолог, научный руководитель
1.3. Рассмотреть особенности исследуемой группы	Осуществляется анализ психических особенностей сотрудников предприятия по теме исследования	Анализ литературы	Самообразование, анализ литературы	1	Март-сентябрь, 2024	Психолог
1.4. Построить дерево целей исследовательской работы	Производится анализ трудов по целеполаганию, на основании которого осуществляется построение дерева целей	Анализ, целеполагание	Самообразование, консультации у научного руководителя, анализ документации	1	Март-сентябрь, 2024	Психолог, научный руководитель
1.5. Составить модель как наглядный алгоритм представления исследовательской работы	Составление модели исследования на основе дерева целей, с учетом выбранных психодиагностических методик	Целеполагание, выбор диагностических методик	Самообразование, консультации у научного руководителя, анализ документации	1	Март-сентябрь, 2024	Психолог, научный руководитель

Продолжение таблицы 5.1

1	2	3	4	5	6	7
2. «Целеполагание реализации психолого-педагогической программы коррекции негативных эмоциональных состояний у работников предприятия»						
2.1 Ознакомиться с регламентирующими документами по проведению программы психолого-педагогической коррекции	Федеральные законы, локальные нормативно-правовые акты, рабочие программы дисциплин	Анализ, обобщение научной литературы и правовых актов	Самообразование, поиск и анализ литературы	1	Сентябрь, 2024г.	Психолог, научный руководитель
2.2 Поставить цели и задачи реализации психолого-педагогической программы	Раскрыть цель и задачи реализации программы и необходимости ее проведения	Целеполагание	Самообразование, поиск и анализ литературы, консультации у научного руководителя, анализ документации	1	Сентябрь, 2024г.	Психолог, научный руководитель
2.3. Определить этапы исследования	Анализ условий поэтапной реализации программы коррекции	Анализ, целеполагание	Самообразование, поиск литературы	1	Сентябрь, 2024г.	Психолог
3. «Формирование положительной установки на реализацию программы психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний у работников предприятия»						
3.1 Организовать процесс формирования готовности к взаимодействию в процессе внедрения программы	Формирование мотивации на проведение исследования	Обоснование практического значения проведения исследования	Групповые практические занятия, исследования	1	Октябрь, 2024г.	Психолог, научный руководитель
4. «Изучение предмета формирующей программы психолого-педагогической коррекции»						
4.1 Ознакомиться с материалами по предмету Исследования	Осуществление анализа материалов предмета исследования, его содержания, изучение методов реализации исследования	Анализ, сбор информации	Самостоятельное изучение литературы, анализ, практические занятия	1	Октябрь, 2024г.	Психолог

Продолжение таблицы 5.1

1	2	3	4	5	6	7
4.2 Рассмотреть содержание предмета исследования				1	Октябрь, 2024г.	Психолог
5. «Реализация программы психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний у работников предприятия»						
5.1 Провести констатирующий эксперимент	Психодиагностика по выбранным методикам	Исследовательская деятельность, анализ результатов в констатирующего эксперимента, консультации у научного руководителя	Групповая диагностика	1	Октябрь, 2024г.	Психолог, научный руководитель
5.2. Создать необходимые условия для реализации программы коррекции	Подготовка и создание условий проведения программы	Анализ условий проведения программы	Самостоятельная подготовка, обсуждение	1	Октябрь, 2024г.	Психолог, научный руководитель
5.3 Апробировать психолого-педагогическую программу коррекции негативных эмоциональных состояний у работников предприятия.	Реализация коррекционной программы с учетом результатов диагностики	Проведение занятий	Практические занятия, групповая работа	1	Ноябрь, 2024г.	Психолог, научный руководитель
6. «Совершенствование работы по проведению психолого-педагогической программы коррекции негативных эмоциональных состояний у работников предприятия»						

Продолжение таблицы 5.1

1	2	3	4	5	6	7
6.1 Определить результат реализации программы	Анализ эффективности формирующей программы и условий ее реализации с помощью выбранных методик	Диагностика	Анализ результатов, мониторинг	1	Ноябрь, 2024г.	Психолог, научный руководитель
6.2 Модернизировать условия для проведения психолого-педагогической программы.	Анализ эффективности оснащения предметной среды для проведения психолого-педагогической программы	Обсуждение	Доклад	1	Декабрь, 2024г.	Психолог, научный руководитель
7. «Распространение передового опыта внедрения программы психолого-педагогической коррекции негативных эмоциональных состояний у работников предприятия»						
7.1 Ознакомиться с опытом внедрения по проблеме исследования	Изучения и обобщение опыта, работать по проблеме исследования	Посещение конференций, наблюдение, изучение литературы, анализ	Открытие занятия, форумы, круглые столы	1	В течение 2025г.	Психолог
7.2 Организовать включение передового опыта внедрения на других предприятиях	Обучение психологов и педагогов других предприятий работе по внедрению программы	Наставничество, обмен опытом, консультации, семинары	Выступление на семинарах, форумах, круглых столах	1	В течение 2025г.	Психолог
7.3 Поддерживать и соблюдать традиции работы над темой, сформировавшиеся на предыдущих этапах	Обсуждение динамики работы над темой, научная работа по теме внедрения программы	Наблюдение, анализ, научная деятельность	Семинары, написание научной работы	1	Январь, 2024г. И в течение 2025г.	Психолог