

УДК 159.9
Doi: 10.26456/vtspyped/2024.2.022

ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ САМООРГАНИЗАЦИИ ВРЕМЕНИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГОВ

С.А. Бобинкин, Н.С. Акатова, О.Ю. Дембицкая

ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет»,
г. Клин Московской области

Целью работы является исследование психологических особенностей самоорганизации времени в группе психологов. Описываются результаты анализа психологических особенностей психологов до и после социально-психологического обучения навыкам самоорганизации времени. Проведенное исследование показало, что самоорганизация рабочего времени психологов влияет на стиль саморегуляции поведения, синдром профессионального выгорания, удовлетворенность трудом, групповую сплоченность и стрессоустойчивость. Анализ результатов исследования позволил установить, что специально организованное активное социально-психологическое обучение формирует и развивает навыки самоорганизации времени в деятельности психологов и, как следствие, способствует оптимизации их труда.

Ключевые слова: *психолог, самоорганизация времени, самообучение, самовоспитание, самоконтроль.*

В современных условиях российское общество характеризуется динамичными социально-экономическими преобразованиями, отражающимися во всех его сферах. Ритм жизни растет, а постоянная нехватка времени приводит к тому, что любая профессиональная деятельность превращается в гонку от одного установленного срока к другому, от одного отчетного периода к другому. Это приводит, в частности, к тому, что вне зависимости от того, какой именно деятельностью человек занимается, ему приходится справляться со всё большим и большим количеством задач, причём каждая из них должна успешно выполняться в ограниченные сроки. Соответственно, временной ресурс в современных условиях рассматривается как не менее важный, чем иные, например, такие как человеческие, финансовые (а в некоторых случаях и как более важный).

Различные проблемы личности как субъекта организации времени рассматривали многие отечественные авторы. Наибольший вклад в данной сфере сумели внести такие научные деятели, как К.А. Абульханова [1], И.И. Аминов [2], Г.А. Архангельский [3], Л.П. Баданина [4], М.И. Бухалков [5], Ю.Л. Васильченко [6], А.Н. Гусев [7], С.И. Калинин [8], Е.А. Климов [9], Ф.А. Кузин [10], А.Н. Леонтьев

[12], Е.А. Лысенкова [13], А.Г. Маклаков [14], В.П. Милованов [16], С.Л. Рубинштейн [18], Н.А. Сидорова [19] и др. Все они исходят из того, что каждая личность, действуя самостоятельно, организует то время, что находится в её распоряжении, а также то пространство, что ею используется. Многими специалистами, публикующими научные работы по вопросам личностной организации времени, акцентируется внимание на следующем: проблематика, поднимаемая в подобного рода работах, продолжает быть актуальной уже на протяжении нескольких десятилетий.

Из-за того, что современный человек часто вынужден существовать в условиях острого временного дефицита, он сталкивается со значительным напряжением, которое может внешне выражаться в демонстрации человеком разных негативных эмоций, а также в том, что уровень организации его деятельности падает с течением времени. Таким образом, человек, который претендует на то, чтобы добиваться успешных результатов в разных направлениях своей деятельности, должен эффективно распоряжаться собственным временем, оптимально распределяя его на разрешение разнообразных задач [1, с. 44]. Совершенствование тех умений, которыми владеет человек в области самоорганизации, улучшает присущий ему уровень психологического, а также физиологического здоровья [9, с. 6].

Масштабные трансформации в научно-технической сфере, которые произошли на протяжении XX столетия, привели к тому, что рабочая среда за относительно короткий промежуток времени существенным образом изменилась. Из-за случившихся в ней трансформаций она приобрела вид, который достаточно отличается от того, что создавался на протяжении предшествующих столетий (и который был наиболее адаптирован к особенностям человеческой жизни раньше). Так, современный человек не может использовать такие факторы, как крепость костей в составе скелета, а также уровень физической силы, чтобы повышать уровень своей адаптированности к внешним условиям [1, с. 6]. Сегодня ему необходимо применять прежде всего свои психические возможности, чтобы добиваться улучшения уровня своей адаптированности к условиям внешнего характера.

В условиях экономического кризиса работодатели все чаще стали предъявлять жесткие требования к эффективности и результативности сотрудников в любой действующей организации. Каждый из работающих сотрудников должен обладать рядом качеств, характеризующих его как лучшего или среднестатистического идеального работника. Каждому работнику (в особенности тому, который отвечает за реализацию управленческого функционала) необходимо стремиться к тому, чтобы выполнять свои профессиональные обязанности как качественно, так и в достаточном количестве. Лишь в этом случае та работа, которая ведётся в группе, будет являться действительно успешной. Всё сказанное выше в

полной мере распространяется и на те профессиональные коллективы, которые сформированы психологами. Реализуемая ими профессиональная деятельность является специфической, поскольку она предполагает включение в её состав самых разнообразных направлений. Одно из них – это осуществление мероприятий консультативного характера с людьми, каждый из которых является уникальной личностью, наделённой своим собственным набором психологических особенностей. Следующее важное направление – это внесение актуальных данных в документацию, которая хранит информацию о достигнутых при осуществлении профессиональной деятельности результатах.

Психологи являются лицами, которые обладают профильным профессиональным образованием, относящимися к психологическому консультированию навыками, умениями, знаниями и способностью к их успешному практическому применению.

Реализуемые психологами функции связаны с проведением тренингов, с диагностикой, с предоставлением новых знаний, относящихся к контролю эмоциональной сферы, разрешению конфликтов и др., с содействием в профессиональном самоопределении, с психологическим консультированием в сложных жизненных ситуациях, в т.ч. в случае смерти близких, при разводе, потере работы, с содействием в адаптации к новым жизненным ситуациям (переход на новую должностную позицию, поступление на работу, на учебу, рождение ребенка и др.).

Психолог отдельно должен концентрироваться на планировании своей дальнейшей профессиональной деятельности (как в текущем, так и в стратегическом аспекте). Перед тем как психолог начинает проводить индивидуальные и групповые консультативные мероприятия, он должен сформировать соответствующие методические материалы, что также целесообразно рассматривать в качестве отдельного направления его профессиональной деятельности. Из всего сказанного выше вытекает, что рабочий ритм, который характерен для каждого современного психолога, очень высок и с течением времени только растёт. Тот, кто заинтересован в том, чтобы успешно его выдерживать, должен постоянно работать над совершенствованием уровня собственной организации (то есть самоорганизации). Понятие «самоорганизация» состоит из совокупности личностных структур, которые интегрированы в состав человеческого сознания. Пользуясь данными структурами, человек обеспечивает самоконтроль, а также самоанализ. Кроме того, благодаря тем структурам, которые отнесены к человеческой самоорганизации, можно улучшать уровень самокритичности, целеустремлённости в профессиональной деятельности [10, с. 76]. Благодаря самоорганизации человек способен пользоваться именно такими методами организации собственной профессиональной деятельности, которые в сравнении со всеми остальными являются наиболее ценными, наиболее результативными.

Фактически, когда человек организует собственное время, он организует и самого себя. Он работает над тем, чтобы тратить меньшее количество времени на устранение проблем, присутствующих у него в профессиональной деятельности [13, с. 243].

Если рассматривать те положительные результаты, которые даёт самоорганизация с точки зрения психологии, то можно описать их следующим образом [15, с. 89]. Так, самоорганизация – это инструмент, который может быть применён с такой целью, как получение максимально возможного эффекта при как можно меньших ресурсных расходах. Кроме того, благодаря самоорганизации человек начинает более точно понимать, какие цели он преследует в собственной профессиональной деятельности, каким смыслом она характеризуется и в соответствии с каким алгоритмом её необходимо выстраивать.

Самоорганизация базируется на такой основной идее, которая может быть сформулирована следующим образом: это своевременное достижение всех необходимых целей с минимальным количеством затрат. Высокий уровень человеческой самоорганизации предполагает, что все стоящие перед специалистом задачи выполняются в строгом соответствии с первоначально установленными сроками (при этом специалист не проявляет спешки в работе над данными задачами, не переходит в стрессовое состояние в это время, пытается быть как можно более удовлетворённым от всего того, чем занят на своей работе). Та профессиональная деятельность, которой занимается работник, достигший высокого качества самоорганизации, благотворно сказывается на трудовой мотивации, а также на том, какова текущая его квалификация [7, с. 13].

Современному психологу, стремящемуся к тому, чтобы соответствовать всем необходимым требованиям, следует работать в том числе и над самоорганизацией. Развёртывание работы в данной области является комплексным, поскольку оно включает сразу несколько составляющих. Все эти составляющие дают возможность уменьшать временные затраты, появляющиеся вследствие того, что психолог выполняет определённые профессиональные задачи, перед ним поставленные [3, с. 56].

Любой человек (в том числе и психолог), который заинтересован в том, чтобы усовершенствовать качество самоорганизации, может работать в нескольких направлениях сразу [16, с. 57]. Первое из рассматриваемых нами направлений – это *самообучение*. Самообучение предполагает, что психолог, действуя самостоятельно, улучшает имеющиеся у него знания по разным профессиональным вопросам. Самообучение реализуется психологом за счёт использования собственного времени, а также за счёт использования своих денежных средств. Второе из изучаемых нами направлений – это *самовоспитание*. Самовоспитание расценивается в качестве инструмента, применение которого даёт возможность человеку либо избавиться от определённых

личностных черт, препятствующих его дальнейшему развитию, либо добиться формирования новых позитивных личностных качеств (среди последних могут быть выделены, в частности, такие как самоодобрение, а также самодисциплина). Что же касается третьего, заключительного направления деятельности, то это самоконтроль. Когда производится самоконтроль, то те результаты, которых добивается профессионал в своей деятельности, сопоставляются с имеющимися нормативами, стандартами. Самоконтроль необходим каждому, кто работает над улучшением своих профессиональных навыков и умений, поскольку он представляет собой инструмент, используемый с такой целью, как нахождение наиболее важных аспектов самосовершенствования. Мы считаем, что самоорганизация является характерной для каждого человека, ведь без неё у человека не было бы возможности выживать [5, с. 45].

Тот психолог, который сумел добиться высокого уровня самоорганизации, – это профессионал, который нацелен на постоянное ведение конструктивной деятельности, а также на то, чтобы на постоянной основе совершенствоваться с профессиональной точки зрения.

Предусмотрено 8 занятий в программе тренинга, ориентированного на выработку связанных с самоорганизацией времени навыков. Отметим, что практическая реализация программы тренинга не предполагает необходимости использовать специальное оборудование.

Программа тренинга ориентирована на то, чтобы сформировать базовые представления об определении целей, формировании планов; выработать навыки релаксации, самоконтроля, самонаблюдения; обеспечить понимание значимости рационального использования времени.

Для достижения указанных целей требуется решить комплекс задач, предусматривающих необходимость устранять негативное эмоциональное напряжение; формировать в группе рабочую атмосферу; формировать навыки мотивирования себя на достижение позитивных результатов; обеспечить понимание роли определения целей в повседневной жизни и в деятельности психологов; формировать позитивное отношение к своему «Я»; вырабатывать навыки составления планов в деятельности психологов; вырабатывать навыки, связанные с предупреждением стрессов, обеспечением устойчивости к стрессам; усиливать сплоченность группы.

В рамках освоения авторской программы вышеуказанного тренинга у психологов формировались навыки практического характера, необходимые знания, в дальнейшем применявшиеся в профильной деятельности.

Тестирование проводилось повторно по прошествии трехмесячного периода после того, как психологи освоили программу тренинга. Соответствующее тестирование осуществлялось с целью провести отсроченный контроль результатов. Указанный срок был предусмотрен для того, чтобы имелась возможность более объективно оценить, как изменилось восприятие самоорганизации рабочего времени.

В данной публикации представлена характеристика исследования, проводившегося в г. Клин. Гипотеза исследования состояла в следующем: возможность совершенствовать профессиональную деятельность психологов-консультантов, развивая навыки, связанные с самоорганизацией времени в рамках осуществляемой психологами профильной деятельности, можно обеспечить, осуществляя специально организованное социально-психологическое обучение.

Эмпирическое исследование проводилось на выборке в составе 32 проживающих в Московской области профессиональных психологов. Всего в группу, созданную для проведения исследования, было включено 25 женщин-психологов, а также 7 мужчин-психологов. Минимальный возраст участника тестирования составлял 27 лет, максимальный возраст участника тестирования оценивался как равный 48 годам. Сформированы экспериментальная и контрольная группы в составе 18 и 14 человек соответственно.

Эмпирическое исследование проводилось с использованием ряда методик: разработанной Е.М. Коноз и В.И. Моросановой методики ССП-98, позволяющей выявлять стилевую саморегуляцию поведения; предложенной А.В. Батаршевым методики выявления интегральной удовлетворенности трудом; предложенной А.А. Рукавишниковой методики для выявления психического выгорания; предложенной Е.А. Тарасовым методики выявления степени подверженности стрессам. Также применялась методика коррекционного тренинга, позволяющего формировать связанные с организацией времени навыки.

Для оценки реализован комплекс мероприятий, включающий:

– тестовую оценку представителей контрольной и экспериментальной групп, приводящуюся для того, чтобы выявить стрессоустойчивость, стиль саморегуляции, групповую сплоченность, удовлетворенность трудовой деятельностью, профессиональное выгорание;

– изучение полученных при первичной диагностике результатов;

– формирование (исходя из указанных результатов) программы тренинга;

– реализации данной программы в экспериментальной группе для того, чтобы совершенствовать связанные с самоорганизацией времени навыки (в составе программы предусмотрено 8 занятий продолжительностью по полтора часов, периодичность проведения занятий – дважды в неделю; первые три занятия связаны, соответственно, с ознакомлением, формированием связанных с целеполаганием навыков, развитием навыков формирования планов; далее следует занятие «Вместе – целая страна»; следующие три занятия посвящены выработке навыков противодействия стрессам, позитивного отношения к собственному «Я» и мотивации на достижение успеха; завершающее занятие названо «Дом моей души»);

– тестирование, проводимое повторно для того, чтобы определить, как изменились стрессоустойчивость, стиль саморегуляции поведения, групповая сплоченность, удовлетворенность трудовой деятельностью, профессиональное выгорание.

Далее изучаются полученные в рамках проведенного исследования результаты. Категории результатов могут быть охарактеризованы следующим образом.

Результаты, которые были получены нами в рамках опытного исследования, разделены на четыре группы. С целью осуществления анализа результатов, относящихся к первой, а также ко второй группе, мы применили G-критерий, он предоставляет возможность вычленить различные сдвиги, которые имеются и в контрольной, и в экспериментальной группах (табл. 1). Так, по итогам изучения результатов, которые были продемонстрированы участниками экспериментальной группы психологов (ставших участниками тренингового мероприятия по улучшению навыков самоорганизации), было выявлено, что они смогли лучше работать в сферах планирования своего времени, программирования своего времени, оценивания результатов, достигнутых после тех или иных временных затрат. Что же касается имеющегося у них уровня самостоятельности, то он после окончания тренингового мероприятия, напротив, стал хуже, чем до его начала. Члены же контрольной группы психологов показали отрицательные результаты по таким шкалам, которые используются для оценивания качества поведенческой саморегуляции, а также для оценивания уровня присущей им гибкости.

Таблица 1
Результаты анализа методики «Стилевая саморегуляция поведения человека»
ССП-98, В.И. Моросанова и Е.М. Коноз [17]

| Пара переменных | Критерий знаков. Отмеченные критерии значимы на уровне $p < 0,05000$ | | | |
|---|--|-----------------|----------|----------|
| | Число несовпадений | Процент $v < V$ | Z | p-уровни |
| Планирование 1 & 2 | 2 | 100,0000 | 2,154701 | 0,048213 |
| Моделирование 1 & 2 | 2 | 100,0000 | 2,707107 | 0,047500 |
| Программирование 1 & 2 | 3 | 100,0000 | 1,787107 | 0,037500 |
| Оценивание результатов 1 & 2 | 1 | 100,0000 | 2,107107 | 0,029500 |
| Гибкость 1 & 2 | 2 | 100,0000 | 1,788854 | 0,023638 |
| Самостоятельность 1 & 2 | 3 | 50,0000 | 1,154701 | 0,024213 |
| Общий уровень саморегуляции поведения 1 & 2 | 2 | 100,0000 | 2,500000 | 0,013614 |

В состав второй группы проанализированных результатов были включены данные, которые получены после осуществления в работе с психологами методики А. Рукавишников (она применяется с целью получения ответа на вопрос о том, достиг ли специалист профессионального

выгорания). При проведении анализа мы воспользовались G-критерием (табл. 2). Так, после окончания тренингового мероприятия те психологи, которые сформировали экспериментальную группу, были лучше подготовлены с точки зрения профессиональной мотивации. Вместе с тем у них был зафиксирован отрицательный сдвиг по прочим шкалам, характеризующим профессиональное выгорание, а также уровень психоэмоционального истощения.

Таблица 2

Результаты анализа методики «Определение психического выгорания»,
А.А. Рукавишников [20, с. 249]

| Пара переменных | Критерий знаков. Отмеченные критерии значимы на уровне $p < 0,05000$ | | | |
|--|--|-----------------|----------|----------|
| | Число несовпадений | Процент $v < V$ | Z | p-уровни |
| Психоэмоциональное истощение 1 & 2 | 3 | 50,0000 | 2,846050 | 0,014427 |
| Личностная отдаленность 1 & 2 | 4 | 50,0000 | 2,267787 | 0,023342 |
| Профессиональная мотивация 1 & 2 | 3 | 100,0000 | 2,041241 | 0,041227 |
| Индекс профессионального выгорания 1 & 2 | 2 | 50,0000 | 2,041241 | 0,041227 |

В состав третьей группы проанализированных результатов были включены данные, которые получены после осуществления в работе с психологами методики А. Батаршевой (она применяется с целью получения ответа на вопрос о том, достиг ли специалист удовлетворённости своей профессиональной деятельностью). При проведении анализа мы воспользовались G-критерием (см. табл. 3). Так, после окончания тренингового мероприятия те психологи, которые сформировали экспериментальную группу, добились улучшения демонстрируемых ими показателей по таким шкалам, что характеризуется удовлетворённостью от работы с коллегами, а также достижениями в профессиональной деятельности. Анализ результатов, показанных членами контрольной группы психологов, позволил сделать вывод о том, что удовлетворённость условиями, созданными с целью осуществления трудовой деятельности, стала меньше.

В состав четвёртой группы проанализированных результатов были включены данные, которые получены после осуществления в работе с психологами методики по выявлению того, насколько они подвержены негативному воздействию стрессов, возникающих в процессе ведения ими профессиональной деятельности. При проведении анализа мы воспользовались G-критерием (см. табл. 4). Так, после окончания тренингового мероприятия те психологи, которые сформировали экспериментальную группу, ухудшили демонстрируемые ими результаты с точки зрения того, насколько хорошо они справляются со стрессами, возникающими при ведении профессиональной

деятельности. Участники же исследования, составившие контрольную группу психологов, напротив, показали улучшение качества своей деятельности в данном направлении.

Таблица 3

Результаты анализа методики «Интегральная удовлетворенность трудом»,
А.В. Батаршева [20, с. 325]

| Пара переменных | Критерий знаков. Отмеченные критерии значимы на уровне $p < ,05000$ | | | |
|--|---|-----------------|----------|----------|
| | Число несовпадений | Процент $v < V$ | Z | p-уровни |
| Интерес к работе 1 & 2 | 18 | 50,0000 | 0,707107 | 0,479500 |
| Удовлетворенность достижениями в работе 1 & 2 | 4 | 100,0000 | 2,540000 | 0,013314 |
| Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками 1 & 2 | 3 | 100,0000 | 2,846050 | 0,004427 |
| Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством 1 & 2 | 15 | 100,0000 | 1,154701 | 0,248213 |
| Уровень притязаний в профессиональной деятельности 1 & 2 | 17 | 50,0000 | 0,767787 | 0,423342 |
| Предпочтение выполняемой работы высокому заработку 1 & 2 | 16 | 50,0000 | 0,741241 | 0,341227 |
| Удовлетворенность условиями труда 1 & 2 | 3 | 100,0000 | 2,154701 | 0,024213 |
| Профессиональная ответственность 1 & 2 | 16 | 100,0000 | 0,741241 | 0,241227 |
| Общая удовлетворенность трудом 1 & 2 | 12 | 50,0000 | 0,707107 | 0,479500 |

Таблица 4

Результаты анализа методики «выявления степени подверженности стрессам»,
Е.А. Тарасов [11, с. 155]

| Пара переменных | Критерий знаков. Отмеченные критерии значимы на уровне $p < ,05000$ | | | |
|--|---|-----------------|----------|----------|
| | Число несовпадений | Процент $v < V$ | Z | p-уровни |
| Определение уровня подверженности стрессам 1 & 2 | 4 | 50,0000 | 2,041241 | 0,041227 |

По итогам исследования, ход которого представлен нами в данной работе, мы можем сформулировать несколько выводов.

Результаты исследования по методике «Стилевая саморегуляция поведения» показали, что проведение тренинга «Формирование навыков организации времени» способствует увеличению результатов

планирования, моделирования, программирования, оценивания результатов, гибкости, общего уровня саморегуляции поведения и **снижению результатов самостоятельности.**

Результаты исследования по методике «Синдрома профессионального выгорания» показали, что проведение тренинга «Формирование навыков организации времени» способствует снижению психоэмоционального истощения, личностного отдаления, профессионального выгорания и увеличению профессиональной мотивации.

Результаты исследования по методике «Интегральной удовлетворенности трудом» показали, что проведение тренинга «Формирование навыков организации времени» способствует: увеличению результатов удовлетворенности достижениями в работе, удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками и удовлетворенности условиями труда.

Результаты исследования по методике «Определение уровня подверженности стрессам» показали, что проведение тренинга «Формирование навыков организации времени» способствует снижению подверженности стрессам.

Анализ эмпирических результатов исследования позволил установить, что специально организованное активное социально-психологическое обучение формирует и развивает навыки самоорганизации времени и, как следствие, способствует оптимизации профессиональной деятельности психологов.

Список литературы

1. Абульханова К.А., Березина Т.Н. Время личности и время жизни. СПб.: Алетейя, 2001. 304 с.
2. Аминов И.И. Психология делового общения. М.: Омега-Л, 2010. 304 с.
3. Архангельский Г.А. Организация времени: от личной эффективности к развитию фирмы. 2-е изд. СПб.: Питер, 2005. 441 с.
4. Баданина Л.П. Основы общей психологии. М.: Флинта, 2017. 448 с.
5. Бухалков М.И. Внутрифирменное планирование. М.: ИНФРА-М, 2001. 400 с.
6. Васильченко Ю.Л., Таранченко З.В., Черныш М.Н. Самоучитель по тайм-менеджменту. СПб.: Питер, 2007. 256 с.
7. Гусев А.Н. Общая психология: в 7 т. Т. 2. Ощущение и восприятие. М.: Academia (Академпресс), 2010. 416 с.
8. Калинин С.И. Тайм-менеджмент. Практикум по управлению временем. СПб.: Речь, 2006. 371 с.
9. Климов Е.А. «Потемки» и «светильники» в становлении профессионала. М.: МПСИ, 2007. 177 с.
10. Кузин Ф.А. Культура делового общения: практическое пособие. М.: Ось-89, 2008. 320 с.
11. Куприянов Р.В., Кузьмина Ю.М. Психодиагностика стресса: практикум. Казань: КНИТУ, 2012. 212 с.
12. Леонтьев А.Н. Лекции по общей психологии. М.: Смысл, Академия, 2010. 511 с.

13. Лысенкова Е.А. Психологические проблемы самореализации личности. СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2008. 232 с.
14. Маклаков А.Г. Общая психология. СПб.: Питер, 2023. 583с.
15. Макшанов С.И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика. СПб.: Образование, 1997. 276 с.
16. Милованов В.П. Синергетика и самоорганизация. Социально-экономические системы. СПб.: Либроком, 2015. 224 с.
17. Моросанова В.И. Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции в произвольной активности человека. М.: Наука, 1998. 192 с.
18. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2022. 720 с.
19. Сидорова Н.А., Анисинкова Е.Б. Тайм-менеджмент. М.: Дашков и К, 2021. 220 с.
20. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. 490 с.

Об авторах:

БОБИНКИН Сергей Александрович – кандидат психологических наук, доцент ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет» (Россия, Московская область, г. Клин, Волоколамское шоссе, д. 20/1); e-mail: sbobinkin@yandex.ru

АКАТОВА Наталья Сергеевна – кандидат психологических наук, доцент, доцент ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет» (Россия, Московская область, г. Клин, Волоколамское шоссе, д. 20/1); e-mail: katavochka@mail.ru

ДЕМБИЦКАЯ Ольга Юрьевна – кандидат психологических наук, доцент, доцент ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет» (Россия, Московская область, г. Клин, Волоколамское шоссе, д. 20/1); e-mail: olgastivka1999@mail.ru

THE STUDY OF THE FEATURES OF SELF-ORGANIZATION OF TIME IN THE PROFESSIONAL ACTIVITY OF PSYCHOLOGISTS

S.A. Bobinkin, N.S. Akatova, O.Y. Dembitskaya

Russian State Social University, Klin, Moscow region

The aim of this work is to study psychological features of self-organization of time in group counselling. The article describes the results of the analysis of psychological peculiarities of counselling before and after social-psychological training of self-organization time. The study showed that the self-organization of working time of counselling affects the style of self-regulation of behavior, burnout, job satisfaction, group cohesion, and stress. Analysis of the results has allowed to establish that the specially organized active socio-psychological training builds and develops the skills of self-organization time activities counselling and, as a consequence, contributes to the optimization of their work.

Keywords: *psychologist, self-organization of time, self-learning, self-education, self-control.*

Принято в редакцию: 13.02.2024 г.

Подписано в печать: 26.04.2024 г.