

© ВАСИЛЬЕВА Т.Н., ФЕДОТОВА И.В., 2019

Васильева Т.Н., Федотова И.В.

**ОСОБЕННОСТИ ВЛИЯНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУХГАЛТЕРОВ НА ИХ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ СТАТУС**

ФБУН «Нижегородский НИИ гигиены и профпатологии» Роспотребнадзора, 603950, Нижний Новгород

**Введение.** В статье оценивается влияние рабочих стресс-факторов на личностную сферу бухгалтера. Анализ литературы позволил выделить профессионально-важные качества бухгалтера: высокий уровень математических способностей; хорошее развитие концентрации, устойчивости и переключения внимания; стрессоустойчивость и мононоустойчивость и др. Для успешного бухгалтера характерны замкнутость, беспокойство, пониженный уровень конфликтности. Установлено, что профилактика психологических проблем бухгалтера может осуществляться средствами психологического сопровождения.

**Материал и методы.** В исследовании принимали участие 24 бухгалтера двух возрастных групп. Представлен анализ результатов сравнительной психодиагностики показателей личностной сферы двух возрастных групп до и после проведения авторской тренинговой программы. Комплекс психодиагностических методик включал: личностный опросник Р. Кэттелла; тест К. Томаса, Р. Килменна; шкалу тревоги Дж. Тейлора; методику САИ.

**Результаты.** В конфликтной ситуации бухгалтеры отдают предпочтение двум стратегиям поведения – «Сотрудничеству» и «Компромиссу». Для бухгалтеров более старшего возраста характерны выраженные уровни показателей замкнутости, эмоциональной нестабильности, тревожности и пониженные уровни показателей функционального состояния. Выявлена позитивная динамика показателей, характеризующих личностную сферу испытуемых после участия в тренинговой программе.

**Заключение.** Для сохранения профессионального здоровья бухгалтеров рекомендуется: информирование об уровне вредности рабочих стресс-факторов, организация рациональных режимов труда и отдыха при работе с компьютером, проведение психодиагностики показателей личностной сферы работников, психологическое сопровождение.

Ключевые слова: бухгалтер; стресс-факторы; личностная сфера; тренинговая программа.

**Для цитирования:** Васильева Т.Н., Федотова И.В. Особенности влияния профессиональной деятельности бухгалтеров на их психологический статус. *Гигиена и санитария*. 2019; 98(5): 509-514. DOI: <http://dx.doi.org/10.18821/0016-9900-2019-98-5-509-514>

**Для корреспонденции:** Васильева Татьяна Николаевна, кандидат биол. наук, науч. сотр. отд. гигиены ФБУН «Нижегородский НИИ гигиены и профпатологии» Роспотребнадзора, 603950, Нижний Новгород. E-mail: [tatiana.vasilvas@yandex.ru](mailto:tatiana.vasilvas@yandex.ru)

**Финансирование.** Исследование не имело спонсорской поддержки.  
**Конфликт интересов.** Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Поступила 17.11.2017  
Принята к печати 06.02.2019  
Опубликована 06.2019

Vasileva T.N., Fedotova I.V.

**THE FEATURES OF THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL ACTIVITY OF ACCOUNTANT UPON ITS PSYCHOLOGICAL STATUS**

Nizhny Novgorod Research Institute for Hygiene and Occupational Pathology, Nizhny Novgorod, 603950, Russian Federation

**Introduction.** In this paper, the authors presented findings of comparative psychodiagnostics of certain indices of personality sphere of accountants before and after implementation of the author's training program "11 steps of perfection".

**Material and methods.** Two preferable behavior strategies ("Collaboration and "Compromise") of accountants in conflict situation were revealed. Pronounced levels of indices of reticence, emotional instability, anxiety and lower levels of indices of functional status were found in elder accountants.

**Results** of approbation of the training program aimed to form a positive dynamics of personality sphere indices in this occupational group provided evidence about the effectiveness of this program.

**Conclusion.** The decrease of levels of indices of reticence, emotional instability, anxiety; elevated levels of indices of functional status; the broadening of behavior strategy spectrum in a conflict situation was observed.

Key words: accountant; informational load; stress-factors; personality sphere; training program.

**For citation:** Vasileva T.N., Fedotova I.V. The features of the influence of the occupational activity of accountant upon its psychological status. *Gigiena i Sanitariya (Hygiene and Sanitation, Russian journal)* 2019; 98(5): 509-514. (In Russ.). DOI: <http://dx.doi.org/10.18821/0016-9900-2019-98-5-509-514>

**For correspondence:** Tatyana N. Vasileva, MD, Ph.D., researcher of the Department for the hygiene of Nizhny Novgorod Research Institute for Hygiene and Occupational Pathology, Nizhny Novgorod, 603950, Russian Federation. E-mail: [tatiana.vasilvas@yandex.ru](mailto:tatiana.vasilvas@yandex.ru),

**Information about the author:**

Vasileva T.N., <http://orcid.org/0000-0003-0453-1098>; Fedotova I.V., <http://orcid.org/0000-0002-3277-0224>

**Conflict of interest.** The authors declare no conflict of interest.

**Acknowledgments.** The study had no sponsorship.

Received: 17 November 2017  
Accepted: 06 February 2019  
Published 06.2019

## Введение

Профессиональная деятельность и повседневная жизнь современного специалиста протекает в условиях информационного общества, ценностями которого являются информация и инновационные технологии. Комплексными исследованиями гигиенистов, врачей и психологов установлено, что лавинообразный информационный поток оказывает негативное влияние на функциональное состояние человека и представляет потенциальный риск для здоровья офисных работников [1–6].

В медицине труда предложен термин «компьютерный синдром», обозначающий мультисистемные функциональные нарушения в организме работающих с компьютером, которые спровоцированы хронической стресс-реакцией в ответ на воздействие комплекса производственных факторов. Например, результаты исследования показали, что синдром вегетативной дисфункции (СВД) был диагностирован у 52% работающих с компьютером и ярко выражен у них в возрасте  $25,8 \pm 4,6$  года. Также установлено, что психологические нарушения в состоянии здоровья (фобические нарушения, депрессия, признаки астении) при работе с компьютером формируются при стаже работы от 1 до 3 лет и прогрессируют с его увеличением [5, 9].

В зоне потенциального риска для здоровья находится и традиционная профессия офисных работников – бухгалтер, эффективная работа которого невозможна без компьютеров последнего поколения, ксерокса и другой оргтехники.

Наряду с главным стресс-фактором работы – «фактором информационной нагрузки» – профессиональная деятельность бухгалтера протекает под воздействием комплекса и других, обладающих кумулятивным эффектом, стресс-факторов. К их числу можно отнести следующие: постоянно возрастающий объем текущего законодательства по бухгалтерскому и налоговому учёту, повышенный уровень ответственности, моббинг (травля на рабочем месте) и др. [10–21].

В России психосоциальный стресс-фактор «объём текущего законодательства по бухгалтерскому и налоговому учёту» является фактором динамическим, так как параллельно с актуальным положением дел бухгалтеру приходится часто пересчитывать показатели «задним числом». Существует и специфика двух параллельных и не во всём совпадающих линий учёта – бухгалтерской и налоговой [10, 12].

Стресс-фактор «повышенный уровень ответственности» обусловлен «страхом ошибки», усвоенного с детства и закреплённого всей системой воспитания и образования. «Ответственность» и «риск ошибки» становятся патогенными в условиях нестыковки положений законодательства о бухучёте и различных налогах. Эффективность деятельности бухгалтера сродни ювелирной работе детективного агента, так как при определённой степени сложности хозяйственной деятельности нельзя не зацепить хотя бы одну из крепко натянутых фискальных «струн», главное в ситуации «здесь и сейчас» постараться задеть их минимальное количество и с минимальными последствиями.

В коллективе бухгалтер может подвергаться моббингу как со стороны начальства, так и со стороны подчинённых («сэндвич-моббинг»). Безграмотность многих руководителей предприятий в вопросах управленческого учёта и обесценивание сложности бухгалтерской деятельности и руководством, и членами коллектива выливается пресингом подозрений на то, что главная задача бухгалтера – ставить палки в колёса хозяйственной деятельности пред-

приятия (крылатая фраза «денег нет» сопровождает бухгалтера в ряде служебных ситуаций) [6, 7, 22].

Помощники бухгалтера также могут стать дополнительным стресс-фактором. Наряду с обладанием «благородным» искусством управления персоналом, преодолением внутри- и межгрупповых конфликтов, главный бухгалтер обязан своевременно исправлять ошибки подчинённых, не отягощённых серьёзной ответственностью [10, 12].

По мнению Н.А. Логиновой (2009), бухгалтеры мыслят исключительно категориями своей профессии. К основным профессиональным качествам успешного бухгалтера можно отнести высокий уровень математических способностей; хорошее развитие концентрации, устойчивости и переключения внимания; хорошие мнемонические способности (развитие кратковременной и долговременной памяти); ответственность; педантизм; честность; стрессоустойчивость и монотонноустойчивость (работа с документами и цифрами) и др. [10].

Специфическими особенностями личностной сферы бухгалтера называют замкнутость, беспокойство, эмоциональную напряжённость, пониженный уровень конфликтности и др. [10, 12].

Известно, что для успешной профессиональной деятельности важен осознанный выбор профессии и нахождение личностного смысла в выполняемой профессиональной деятельности [22–28].

Динамичность социально-экономической ситуации, ориентация на отбор высококвалифицированных специалистов, высокая конкуренция обуславливает актуальность психологического сопровождения работника.

Доктор психологических наук, профессор В.Г. Маралов (2004) считает, что «...психолог строит работу с пациентом таким образом, чтобы тот максимально раскрылся, понял свои проблемы, нашёл внутренние ресурсы для их разрешения, осуществил акты самопознания <...>. В психологии существует большое количество разного рода психотерапевтических методов и приёмов, которые позволяют личности не только более глубоко познать себя, но и выработать направления саморазвития, свои собственные решения различных жизненных проблем и трудностей» [23].

Основные способы оказания психологической помощи – индивидуальное консультирование и групповые формы психологической работы (тренинг), которые отличаются от традиционной формы обучения тем, что его участники учатся на своём непосредственном опыте. Одним из последних направлений психологической работы с клиентом для максимизации эффективности его деятельности является коучинг. Коучинг – это вариант психологической интервенции, целью которой является оптимизация способности действовать адекватно, и состоит из комбинации различных способов преодоления профессиональных и личных проблем. Наряду с вышесказанным следует заметить, что психологическое сопровождение профессионального становления личности не ограничено временными рамками [22–25, 27, 29, 30].

Нельзя также забывать о том, что в профессиональной сфере имеются кризисы профессионального становления личности, отражающие объективные факторы (смена ведущей деятельности, кардинальные изменения социальной ситуации) и субъективные факторы (перестройка профессионального сознания, возрастание уровня притязаний и самооценки). По мнению Э.Ф. Зеера (2007), практически каждый специалист, в том числе и бухгалтер, в течение всей своей трудовой деятельности, преодолевая кризисы профессионального становления личности, стал-

кивается с различными психологическими проблемами. Понятно, что чем дольше эти проблемы не решаются, тем больше с возрастом их накапливается. Накопления таких проблем сотрудниками разного возраста могут принимать затяжной характер и оказывать негативное влияние на социально-психологический климат коллектива [22].

Цель нашей работы – сравнительное исследование показателей личностной сферы бухгалтеров разного возраста, разработка рекомендаций по оказанию психологической помощи в конкретной профессиональной группе и оценка её эффективности.

## Материал и методы

В исследовании принимали участие 24 бухгалтера одной их акционерных компаний, все женщины. Для всех представительниц группы профессия бухгалтера была основной на протяжении их трудовой деятельности. С целью выявления особенности психологического статуса в зависимости от продолжительности и опыта работы были выделены две возрастные группы: в группу А вошли 12 бухгалтеров в возрасте от 25 до 34 лет, в группу Б – 12 бухгалтеров в возрасте от 35 до 44 лет.

Исследование включало три этапа: 1) начальная психодиагностика показателей личностной сферы; 2) апробация и оценка эффективности авторской тренинговой программы «11 шагов совершенства»; 3) сравнительная психодиагностика изучаемых показателей до и после участия в авторской программе.

Первый этап – психодиагностика отдельных показателей личностной сферы бухгалтеров двух групп была выполнена с помощью следующего набора методик:

- 1) личностный опросник Р. Кэттелла (16PF – Form C);
- 2) тест К. Томаса, Р. Килменна;
- 3) шкала тревоги Дж. Тейлора (в адаптации В.Г. Норакидзе);
- 4) методика САН [29].

Личностный опросник Р. Кэттелла предназначен для измерения 16 факторов личности и является реализацией подхода к исследованию личностных черт. По всем 16 факторам был построен так называемый «профиль личности». При интерпретации внимание было концентрировано на «пиках» профиля, то есть на наиболее низких (в границах от 1 до 3 стенов) и наиболее высоких значениях (от 8 до 10 стенов) факторов в «профиле личности». Соответственно, для анализа были выбраны 5 «пиков» профиля: «Фактор А» – замкнутость/общительность; «Фактор С» – эмоциональная нестабильность/эмоциональная стабильность; «Фактор F» – сдержанность/экспрессивность; «Фактор О» – спокойствие/тревожность и «Фактор Q<sub>4</sub>» – расслабленность/напряжённость. Анализируемые факторы относятся к двум личностным блокам – блоку коммуникативных свойств и особенностей межличностного взаимодействия («Факторы» «А» и «F») и блоку эмоционально-волевых особенностей («Факторы» – «С», «О», «Q<sub>4</sub>»).

Целью теста К. Томаса, Р. Килменна является определение предпочитаемых и отвергаемых стратегий поведения в конфликтной ситуации. Напомним, что стиль «Избегание» реализуется в том случае, когда затрагиваемая проблема не столь важна. Этот стиль рекомендуется также в тех случаях, когда одна из сторон обладает большей властью или чувствует, что не права, или считает, что нет серьезных оснований для продолжения контактов. Стиль «Соперничество» важен, если делается ставка на собственное решение возникшей проблемы, а также является наилучшим при взаимодействии с подчинёнными, предпочитающими авторитарный стиль. Стиль «Приспособле-

ние» наиболее эффективен, когда предмет разногласия не важен и лучше сохранить добрые отношения с другими людьми, или недостаточно шансов победить. Стиль «Компромисс» эффективен в том случае, когда обе стороны хотят одного и того же, но знают, что одновременно это невыполнимо. Стиль «Сотрудничество» наиболее труден, так как он требует более продолжительной работы, включающей умение объяснять желания, выслушивать другую сторону, сдерживать эмоции, и цель его применения – разработка долгосрочного взаимовыгодного решения.

«Шкала тревоги» предназначена для диагностики уровня проявления тревожности испытуемых. Согласно интерпретации теста суммарная оценка баллов, равная 40–50 баллам, рассматривается как показатель очень высокого уровня тревожности. Так, о высоком уровне тревожности свидетельствует показатель 25–40 баллов.

Методика «Самочувствие. Активность. Настроение» (САН) применяется для оперативной самооценки функционального состояния – «Самочувствие», «Активность» и «Настроение». Оценки, превышающие 4 балла, говорят о благоприятном состоянии испытуемого, оценки ниже 4 баллов свидетельствуют об обратном. Нормальные оценки состояния лежат в диапазоне 5,0–5,5 баллов.

Второй этап исследования включал разработку, апробацию и оценку эффективности авторской тренинговой программы «11 шагов совершенства», которая состоит из 11 занятий общей длительностью 75 ч. Тренинговая программа содержит 4 тематических раздела: 1. «Личностная и эмоциональная сфера современного бухгалтера» (3 занятия); 2. «Уверенность в себе и межличностные конфликты» (2 занятия); 3. «Формирование коммуникативной компетентности» (4 занятия); 4. «Деловое общение и стрессоустойчивость» (2 занятия). Каждый раздел имеет информационную часть, психоупражнения (гештальт- и ролевые упражнения, направленные на психокоррекцию, формирование навыков стрессоустойчивости и коммуникативной компетентности), эмоциональное отреагирование, обсуждение результатов работы, выполнение домашних заданий.

На третьем этапе исследования на основании анализа сравнительной психодиагностики некоторых показателей личностной сферы бухгалтеров двух возрастных групп были разработаны рекомендации прикладного характера.

## Результаты

В соответствии с целями работы и этапами проведённого исследования сравнительный анализ полученных результатов проводился по двум линиям: изучение отдельных показателей личностной сферы бухгалтеров двух возрастных групп и сравнительный анализ изучаемых показателей личностной сферы бухгалтеров до и после проведения авторской тренинговой программы «11 шагов совершенства».

Результаты психодиагностики отдельных показателей личностной сферы испытуемых двух возрастных групп бухгалтеров до и после оказания психологической помощи (тренинга) представлены в таблице.

Согласно стандартной интерпретации результатов опросника Р. Кэттелла полученные результаты пяти факторов можно оценить следующим образом. Из таблицы видно, что у испытуемых двух групп до тренинга наблюдаются различия по «Фактору А» ( $t = 4,59; p < 0,001$ ) и «Фактору С» ( $t = 4,33; p < 0,001$ ). Бухгалтеры группы Б, имеющие низкий балл (1–3 стена) по «Фактору А», склонны к ригидности, холодности, скептицизму и отчуждённости, предпочитают работать самостоятельно, избегая компромиссов, что вполне допустимо в работе бухгал-



**Результаты сравнительной психодиагностики отдельных показателей личностной сферы бухгалтеров двух возрастных групп до и после проведения психологической помощи (авторской тренинговой программы)**

Изучаемый показатель личностной сферы бухгалтеров	Группа А		Группа Б	
	до тренинга	после тренинга	до тренинга	после тренинга
<i>5 личностных факторов (по 16-факторному опроснику Кэттелла, в стенах)</i>				
«Фактор А» – замкнутость/общительность	4,5 ± 0,36	7,1 ± 0,29**	2,5 ± 0,44*	7,1 ± 0,2**
«Фактор С» – эмоциональная нестабильность/эмоциональная стабильность	7,0 ± 0,54	8,1 ± 0,13	3,7 ± 0,54*	7,2 ± 0,23**
«Фактор F» – сдержанность/ экспрессивность	4,2 ± 0,28	4,1 ± 0,2	4,3 ± 0,38	4,2 ± 0,2
«Фактор О» – спокойствие/тревожность	6,7 ± 0,96	4,0 ± 0,19**	8,9 ± 0,6	3,9 ± 0,23**
«Фактор Q4» – расслабленность/напряжённость	7,7 ± 0,43	8,1 ± 0,3	7,3 ± 0,83	8,8 ± 0,13
<i>Стратегии поведения в конфликтной ситуации, в баллах</i>				
«Соперничество»	2,8 ± 0,1	4,4 ± 0,57**	2,8 ± 0,21	5,9 ± 0,66**
«Сотрудничество»	10,1 ± 0,1	7,7 ± 0,71**	10,0 ± 0,13	5,1 ± 0,6
«Компромисс»	9,4 ± 0,23	7,7 ± 0,58**	9,1 ± 0,1	5,7 ± 0,53**
«Избегание»	3,5 ± 0,9	4,7 ± 0,4	3,4 ± 0,2	5,3 ± 0,44**
«Приспособление»	4,4 ± 0,18	6,8 ± 0,54**	4,7 ± 0,21	8,1 ± 0,3**
<i>Шкала тревоги, в баллах</i>				
Уровень тревожности	26,9 ± 1,4	21,8 ± 0,8**	36,5 ± 1,98*	24,6 ± 0,98**
<i>Оперативная самооценка функционального состояния, в баллах</i>				
«Самочувствие»	5,18 ± 0,2	5,48 ± 0,24	3,84 ± 0,39*	4,88 ± 0,26*
«Активность»	5,06 ± 0,22	5,5 ± 0,71	3,87 ± 0,36*	4,87 ± 0,27**
«Настроение»	5,03 ± 0,17	5,54 ± 0,1**	3,8 ± 0,37*	4,96 ± 0,25**

Примечание: \* – различие показателей двух возрастных групп испытуемых статистически значимо; \*\* – различие показателей до и после тренинга статистически значимо.

тера. Эти специалисты демонстрируют точность, ригидность в деятельности и личных установках.

Участие испытуемых в тренинге (до и после тренинга – группа А –  $t = 5,62; p < 0,001$ ; группа Б –  $t = 9,52; p < 0,001$ ) способствовало оптимизации уровня проявления этого фактора, так как повышение уровня проявления показателя по «Фактору А» (более 7 стенов) расценивается как открытость, готовность к сотрудничеству и совместной работе, лёгкость в установлении непосредственных, межличностных контактов.

Идентичная картина отмечается и по «Фактору С» у бухгалтеров группы Б. Если до тренинга испытуемые группы Б (4 стена) могли проявлять чувствительность, эмоциональную неустойчивость и легко могли расстроиться, то после тренинга их характеризовала эмоциональная устойчивость, активность, зрелость и объективность в оценке действительности ( $t = 5,93; p < 0,001$ ). У испытуемых группы А до и после тренинга достоверных изменений показателей «Фактора С» не обнаружено.

Бухгалтеры обеих групп до и после тренинга («Фактор F» – 4 стена) проявляют здравомыслие, осторожность и серьёзность.

Участие в тренинговой работе бухгалтеров обеих групп способствовало переходу от тревожности, депрессивности и чувства вины (7 стенов по «Фактору О») к обретению уверенности в себе и спокойному настроению (4 стена по «Фактору О»). Следует отметить, что позитивная динамика «Фактора О» в процессе тренинговой работы ярче выражена у бухгалтеров группы Б ( $t = 7,78; p < 0,001$ ) по сравнению с бухгалтерами группы А ( $t = 2,76; p < 0,05$ ).

Показатели «Фактора Q<sub>4</sub>» двух групп бухгалтеров до и после тренинга не изменились и демонстрируют склон-

ность к напряжённости, фрустрированности, высокому энергетическому напряжению (7 стенов и более 7 стенов).

Психодиагностика стратегий поведения в конфликтной ситуации (тест К. Томаса, Р. Килменна) выявила две доминирующие, предпочитаемые всеми испытуемыми стратегии поведения в конфликтной ситуации – «Сотрудничество» и «Компромисс», что является характерным для женщин российского общества. Психологическая помощь бухгалтерам позволила расширить спектр поведения в конфликтной ситуации, что немаловажно для конкурентно-способной личности [11]. После тренинга бухгалтеры группы А стали согласны использовать в конфликтной ситуации четыре из пяти стратегий поведения: «Соперничество» ( $t = 2,76; p < 0,05$ ); «Сотрудничество» ( $t = 3,33; p < 0,01$ ); «Компромисс» ( $t = 2,73; p < 0,05$ ) и «Приспособление» ( $t = 4,21; p < 0,01$ ). В отличие от испытуемых группы А бухгалтеры группы Б готовы применять в конфликтной ситуации все пять стратегий поведения: «Соперничество» ( $t = 4,49; p < 0,001$ ); «Сотрудничество» ( $t = 7,98; p < 0,001$ ); «Компромисс» ( $t = 6,3; p < 0,001$ ); «Избегание» ( $t = 3,9; p < 0,001$ ) и «Приспособление» ( $t = 9,2; p < 0,001$ ).

Анализ результатов психодиагностики показателей уровней тревожности до тренинга двух групп испытуемых продемонстрировал, что бухгалтеры группы Б отличаются от бухгалтеров группы А более выраженным уровнем данного показателя ( $t = 3,97; p < 0,001$ ). Хотя участие в тренинговой программе уменьшило уровни тревожности у бухгалтеров группы А ( $t = 3,21; p < 0,01$ ) и группы Б ( $t = 5,39; p < 0,001$ ), следует отметить, что и после тренинга он является средним с тенденцией к высокому; его значение выше у бухгалтеров группы Б ( $t = 2,21; p < 0,05$ ).

Оперативная психодиагностика функционального состояния до тренинга у бухгалтеров группы Б как по сравнению со стандартной интерпретацией результатов теста, так и по сравнению с бухгалтерами группы А явила более низкие уровни показателей «Самочувствие» ( $t = 3,05$ ;  $P < 0,01$ ), «Активность» ( $t = 2,82$ ;  $p < 0,01$ ) и «Настроение» ( $t = 3,0$ ;  $p < 0,01$ ). После тренинга у бухгалтеров группы А повысился уровень показателя «Настроение» ( $t = 2,59$ ;  $p < 0,05$ ), в то время как у бухгалтеров группы Б после тренинга как по сравнению со стандартной интерпретацией результатов теста, так и по сравнению с исходными уровнями можно наблюдать позитивную динамику всех показателей: «Самочувствие» ( $t = 2,21$ ;  $p < 0,05$ ), «Активность» ( $t = 2,22$ ;  $p < 0,05$ ) и «Настроение» ( $t = 2,58$ ;  $p < 0,05$ ).

## Обсуждение

Полученные нами результаты сравнительной психодиагностики отдельных параметров личностной сферы двух групп испытуемых выявили ряд особенностей. Бухгалтеры обеих групп проявляют здравомыслие, осторожность и серьёзность («Фактор F»), склонность к напряжённости, фрустрированности, высокому энергетическому напряжению («Фактор Q<sub>4</sub>»); предпочитают две стратегии поведения в конфликтной ситуации – «Сотрудничество» и «Компромисс»; им свойствен высокий уровень тревожности. Эти данные подтверждают результаты изучения показателей личностной сферы бухгалтеров, описанные в литературе, и соответствуют психологическому портрету успешного бухгалтера [10, 12–14].

Бухгалтеры группы Б отличаются от бухгалтеров группы А более выраженными уровнями следующих показателей: склонности к ригидности, холодности, скептицизму и отчуждённости («Фактор А»), эмоциональной неустойчивостью («Фактор С»), уровнем проявления тревожности и более низкими уровнями показателей функционального состояния – «Самочувствие», «Активность» и «Настроение».

С помощью психодиагностики изучаемых показателей личностной сферы бухгалтеров обеих групп после тренинга обнаружилось снижение уровней тревожности, увеличение эмоциональной стабильности и др., разнообразие спектра возможных для использования стратегий поведения в конфликтной ситуации, оптимизация функциональных состояний (самочувствия, активности, настроения). Перечисленные положительные изменения некоторых показателей личностной сферы после тренинга отчётливее выражены у бухгалтеров группы Б (см. таблицу). Это свидетельствует об эффективности авторской тренинговой программы «11 шагов совершенства», что позволяет её рекомендовать для оказания психологической помощи бухгалтерам.

Для своевременной коррекции психологических нарушений у бухгалтеров рекомендуется организовывать и проводить непрерывное психологическое сопровождение, которое включает две составляющие – групповую психотерапию (например, гештальт-терапию, тренинг делового общения и др., формирующие навыки коммуникативной компетентности, стрессоустойчивости, аутогенной тренировки, медитации, дыхательной гимнастики и т. д.) и проведение индивидуальных консультаций психолога.

## Заключение

1. Бухгалтеры обеих возрастных групп демонстрируют здравомыслие, осторожность и серьёзность («Фактор F»); склонность к напряжённости, фрустрированности, высокому энергетическому напряжению («Фактор Q<sub>4</sub>»);

предпочтение двух стратегий поведения в конфликтной ситуации – «Сотрудничество» и «Компромисс».

2. Бухгалтеры более старшего возраста (группа Б) в отличие от бухгалтеров группы А в большей степени склонны к ригидности, холодности, скептицизму и отчуждённости, («Фактор А») и эмоциональной неустойчивости («Фактор С»). Для них типичны высокий уровень проявления тревожности и низкие уровни показателей функционального состояния – «Самочувствие», «Активность» и «Настроение».

3. Участие испытуемых в тренинговой программе «11 шагов совершенства» дало возможность выявить позитивную динамику показателей личностной сферы, причём их изменения более чётко выражены у бухгалтеров группы Б.

4. Сохранение профессионального здоровья бухгалтеров возможно при соблюдении следующих требований к организации профессиональной деятельности: информирование об уровне вредности социально-психологических стресс-факторов; организация рационального режима труда и отдыха при работе с компьютером, включая регламентацию длительности рабочего дня; проведение психодиагностики показателей личностной сферы работников; оказание своевременной психологической помощи (психологического сопровождения).

## Литература (пп. 6, 7 см. References)

1. Бухтияров И.В., Рубцов М. Ю., Чесалин П.В. Валидизация оценки профессионального стресса у работников офиса. *Экология человека*. 2012; 11: 20-6.
2. Бухтияров И.В., Денисов Э.И., Еремин А.Л. Основы информационной гигиены: концепции и проблемы инноваций. *Гигиена и санитария*. 2014; 4: 5-9.
3. Чернов А.А. Становление глобального информационного общества: проблемы и перспективы: Монография. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>»; 2003. 232 с.
4. Васильева Т.Н., Федотова И.В., Зуев А.В. Влияние информационной нагрузки на уровень стрессоустойчивости офисных работников. *Медицина труда и промышленная экология*. 2017; 9: 35.
5. Юшкова О.И. Профилактика неблагоприятного влияния трудовой деятельности на функциональное состояние работников умственного труда. *Медицина труда и промышленная экология*. 2012; 4: 13-9.
6. Измеров Н. Ф., Денисов Э. И., Прокопенко Л. В., Сивочалова О. В., Степанян И. В., Челищева М. Ю. и др. Методология выявления и профилактики заболеваний, связанных с работой. *Медицина труда и промышленная экология*. 2010; 9: 1-7.
7. Зайцева Н.В., Власова Е.М., Малютина Н.Н. Особенности психологического статуса работающих с компьютерной техникой. *Медицина труда и промышленная экология*. 2011; 1: 14-8.
8. Логинова Н.А. Профессиональные качества бухгалтера. *Бухгалтерский учет*. 2009; 2: 70-3.
9. Демина Е.В., Милински Е.Б., Милински С.Е., Полагин К.С. Исследование проявления моббинга в российских компаниях. *Т-Сотт: Телекоммуникации и транспорт*. 2017; 11 (2): 41-7.
10. Кузнецова Д. С. Трудовая мотивация в структуре личности бухгалтера. *Молодой учёный*. Июль, 2014; 11.1 (70.1): 43-8.
11. Цивенко М.Ю. Трансформации профессии бухгалтера в условиях развития «цифровой экономики». *Молодой учёный*. 2017; 48: 100-2. URL <https://moluch.ru/archive/182/46766/> (дата обращения: 10.02.2018).
12. Сиддиков А.М., Зайлиев А.А. Профессия бухгалтера в условиях рынка. *Молодой учёный*. 2017; 23: 64-6. URL <https://moluch.ru/archive/157/44340/> (дата обращения: 20.03.2018).
13. Каменюкин А.Г., Ковпак Д.В. *Стресс-менеджмент*. 3-е изд. СПб.: Питер, 2012. 208 с.
14. Полякова О.Н. *Стресс: причины, последствия, преодоление*. СПб: Речь, 2018. 144 с.
15. Березенцева Е.А. Профессиональный стресс как источник профессионального выгорания. *Управление образованием: теория и практика*. 2014; 4 (16). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnyy-stress-kak-istochnik-professionalnogo-vygoraniya> (дата обращения: 22.01.2018).
16. Бойко В.В. *Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении*. СПб.: Питер, 2011. 105 с.

19. Водопьянова Н.Е. *Синдром выгорания. Диагностика и профилактика: практическое пособие*. 3-е изд., испр. и доп. М.: Издательство Юрайт; 2017. 343 с.
20. Князев В.Н., Ремизова К.А. Современное состояние проблемы эмоционального выгорания в психологической науке. *Вестник университета (Государственный университет управления)*. 2017; 5: 181-9.
21. Усатов И.А. Стрессоустойчивость личности как фактор преодоления стресса. *Научно-методический электронный журнал «Концепт»*. 2016; 2: 21-5. URL: <http://e-koncept.ru/2016/46005.htm>.
22. Зеер Э.Ф. *Психология профессионального развития: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений*. 2-е изд., стер. М.: Издательский центр «Академия»; 2007. 240 с.
23. Маралов В.Г. *Основы самопознания и саморазвития: Учеб. пособие для студ. сред. пед. учеб. заведений*. 2-е изд., стер. М.: Издат. «Центр», «Академия»; 2004. 256 с.
24. Маратканова Е.В. *Профессионально-личностное консультирование (учебное пособие)*. Уральский государственный педагогический университет. Екатеринбург; 2009. 64 с.
25. Пряжников Н. С., Пряжникова Е.Ю. *Психология труда и человеческого достоинства: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений*. 2 изд., стер. М.: Издательский центр «Академия»; 2003. 480 с.
26. Рикель А.М. Профессиональная Я-концепция и профессиональная идентичность в структуре самосознания личности. Часть 2. *Психологические исследования: электрон. научн. журн.* 2011; 2 (16): 15-7.
27. Фадеева Е.И., Ясюкевич М.И. *От выбора профессии к успеху в жизни: Учебно-методическое пособие*. М.: Перспектива; 2008. 125 с.
28. Климов Е.А. *Психология профессионального самоопределения*. М.: Издательский центр «Академия»; 2007. 304 с.
29. Габдреева Г.Ш., Прохоров А.О. *Практикум по психологии состояний: Учебное пособие*. Под ред. проф. А.О. Прохорова. СПб: Речь; 2004. 480 с.
30. Лебедева Т.Е., Голубева О.В., Фокина Т.А., Васильева Т.Н. Тренинговые программы: подходы и алгоритмы разработки. *Интернет-журнал «Мир науки»*. 2016; 4 (2): 1-8. <http://mir-nauki.com/PDF/17PSMN216.pdf> (доступ свободный).
10. Loginov N.A. Accountant's professional abilities. *Buhgalterskij uchet [Accounting]*. 2009; 2: 70-3 (in Russian).
11. Demina E.V., Milinkis E.B., Milinkis S.E., Polagin K.S. Study of the manifestation of mobbing in Russian companies. *T-Comm: Telekommunikacii i transport [T-Comm: Telecommunications and Transportation]*. 2017; 11 (2): 41-7 (in Russian).
12. Kuznetsova D. S. Work motivation in the personality organization of an accountant. *Molodoj uchyonyj [Young scientist]*. 2014; 11.1 (70.1): 43-8 (in Russian).
13. Tsivenko M. Yu. Transformations of the profession of an accountant in the conditions of the development of the "digital economy". *Molodoj uchyonyj [Young scientist]*. 2017; 48: 100-2. URL <https://moluch.ru/archive/182/46766/> (access date: 10.02.2018, in Russian).
14. Siddikov A. M., Zayliev A. A. Profession of an accountant in the market economy conditions. *Molodoj uchyonyj [Young scientist]*. 2017; 23: 64-6. URL <https://moluch.ru/archive/157/44340/> (access date: 20.03.2018, in Russian).
15. Kamenyukin A.G., Kovpak D.V. *Stress-management [Stress-menedzhment]*. 3rd ed. St-Pb.: Peter, 2012. P.208 (in Russian).
16. Polyakova O.N. *Stress: causes, consequences, overcoming [Stress: prichiny, posledstviya, preodoleniye]*. St-Pb: Rech', 2018. P.144. (in Russian).
17. Berezntseva E.A. Occupational stress as a source of professional burnout. *Upravlenie obrazovaniem: teoriya i praktika [Education Management: Theory and Practice]* 2014; 4 (16). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnyy-stress-kak-istochnik-professionalnogo-vygoraniya> (access date: 22.01.2018, in Russian).
18. Boyko V.V. *Burnout syndrome in professional communication [Sindrom «emotsional'nogo vygoraniya» v professional'nom obshchenii]*. St-Pb.: Peter, 2011. 105 p (in Russian).
19. Vodopyanova N.E. *Burnout syndrome. Diagnosis and prevention: practical guide [Sindrom vygoraniya. Diagnostika i profilaktika: prakt. posobiye]*. 3rd ed., Corr. and add. M.: Urait Publishing House; 2017. 343 p. (in Russian).
20. Knyazev V.N., Remizova K.A. The current state of the problem of emotional burnout in psychological science. *Vestnik universiteta (Gosudarstvennyj universitet upravleniya) [University Bulletin]*. 2017; 5: 181-9. (in Russian).
21. Usatov I. A. Stress resistance of a person as a factor in overcoming stress. *Nauchno-metodicheskiy elektronnyj zhurnal «Koncept» [Scientific and methodical electronic journal "Concept"]*. 2016; 2: 21-5. URL: <http://e-koncept.ru/2016/46005.htm> (in Russian).
22. Zeer E.F. *Psychology of professional development: Textbook for students of higher education institutions [Psikhologiya professional'nogo razvitiya]*. 2nd ed., M.: Publishing Centre "Academy"; 2007. 240 p. (in Russian).
23. Maralov V.G. *Fundamentals of self-knowledge and self-development: Textbook for students of secondary education institutions [Osnovy samopoznaniya i samorazvitiya]*. 2nd ed., M.: Publishing Centre "Academy"; 2004. 256 p. (in Russian).
24. Maratkanova E.V. *Professional and personal counseling (training manual) [Professional'no-lichnostnoye konsul'tirovaniye]*. Ural State Pedagogical University. Yekaterinburg; 2009. 64 p. (in Russian).
25. Pryazhnikov G. N.S., Pryazhnikova, E.Yu. *Psychology of labor and human dignity [Psikhologiya truda i chelovecheskogo dostoinstva]: Textbook for students of higher education institutions*. 2nd ed., M.: Publishing Centre "Academy" 2003. 480 p. (in Russian).
26. Rikel A.M. Professional self-concept and professional identity in the structure of self-identity. Part 2. *Psikhologicheskie issledovaniya: elektron. nauchn. Zhurn.* 2011; 2 (16): 15-7. (in Russian).
27. Fadeeva E.I., Yasukevich M.I. *From the choice of profession to success in life [Ot vybora professii k uspekhu v zhizni]: Teaching guidance*. M.: Perspective; 2008. 125 p. (in Russian).
28. Klimov E.A. *Psychology of professional self-determination [Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya]*. M.: Publishing Center "Academy"; 2007. 304 p. (in Russian).
29. Gabdreeva G. Sh., Prokhorov A.O. *A Workshop on the Psychology of States [Praktikum po psikhologii sostoyaniy]: textbook*, ed. by prof. A.O. Prokhorov. St-Pb: Rech'; 2004. 480 p. (in Russian).
30. Lebedeva, T.E., Golubeva, O.V., Fokina, T.A., Vasilyeva, T.N. Training programs: development approaches and algorithms. *Internet-zhurnal «Mir nauki» [The online journal "World of Science"]*. 2016; 4 (2): 1-8. <http://mir-nauki.com/PDF/17PSMN216.pdf> (free access, in Russian).

## References