

Исследование Detech Group

Как глобальные потрясения влияют на личность человека



Введение

Каждый год группа компаний Detech тестирует десятки тысяч человек, работающих в российских и зарубежных компаниях. В 2020 году мы посвятили наше исследование вопросу:

как глобальные потрясения влиять на личность человека?

120 компаний из разных отраслей и регионов России принимали участие в тестировании в течение 2020 года.

Процент участия каждой компании из месяца в месяц практически не менялся и составлял не более 20% ежемесячно.

Все респонденты были кандидатами или сотрудниками компаний, каждый принимал участие в тестировании только один раз.

Гендерная представленность распределилась следующим образом: 40% — мужчин, 60% — женщин, что в целом репрезентативно для работающего населения России. Выборка составила 12899 анонимных протоколов личного опросника DEEP, содержащих в себе результаты тестирования сотрудников и кандидатов.



120 компаний



40%



12899
анонимных
протоколов



60%

Цель исследования

Современная наука имеет представление о том, что должно происходить с людьми в тех или иных обстоятельствах. Однако зачастую, речь идет о гипотезах и догадках, которые на практике оказываются ошибочны. Ведь на самом деле мы еще очень мало знаем о том, как устроена человеческая психика, что формирует наше поведение и реакции.

Ситуация, в которой из-за пандемии оказался весь мир, дала нам абсолютно уникальную возможность собрать конкретные данные о том, **как на самом деле** происходит адаптация общества к резким глобальным изменениям. В предыдущий раз обстоятельства такого масштаба и силы влияли на нашу жизнь во время Второй Мировой войны, но исследований подобного рода тогда, конечно, не проводилось.

Так что основной целью нашего исследования был поиск ответа на вопрос: насколько наши ожидания и представления об изменениях, которые по мнению экспертов должны происходить с людьми под влиянием столь тяжелых и всеобъемлющих внешних обстоятельств, соответствуют реальности.

Мы хотели понять, что происходит с человеком под влиянием стрессовых событий в достаточно долгой динамике. Трансформируется ли его личность? Или речь идет о ситуативном влиянии? Чтобы выяснить это, мы смотрели, как меняется отношение к другим людям и взаимодействие с ними, что происходит со стилем общения, ответственностью, способностью поддерживать регулярные рабочие процессы, адаптивностью. Есть ли изменения в качестве работы с информацией, нацеленностью на результат или стрессоустойчивостью.



1. ОТНОШЕНИЕ К ЛЮДЯМ

(сопереживание, альтруизм, доверчивость)

С началом пандемии в марте 2020 года, большой акцент в средствах массовой информации был сделан на бережном отношении к окружающим. Нам говорили: «поберегите близких, помогайте людям». Многие эксперты-психологи предсказывали в связи с этим активный рост эмпатии и таких качеств, как альтруизм, доверчивость. Мы проверили эту гипотезу в поисках «более доброго отношения к людям».

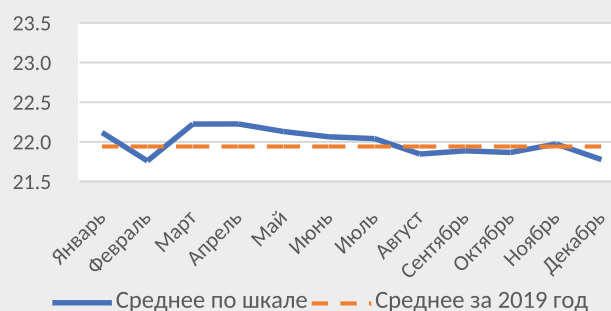
Однако, согласно исследованию, уровень **сочувствия другим и сопереживания** в течение кризисного года заметно не изменился все показатели остались на уровне 2019 года. Также незначительно выросла наша **открытость, склонность доверять людям, готовность оказывать помощь**. Даже в марте и в апреле, на пике тревоги и неизвестности, мы не стали более сочувствующими, помогающими, самоотверженными.

О чем это говорит? Либо качества, определяющие наши взаимоотношения с людьми — эмпатию, открытость, готовность помогать другим — по большей части являются базовыми свойствами конкретной личности и заложены изначально. И тогда работать с ними нужно через глубокие внутренние процессы. Либо для изменения этих качеств нужна какая-то иная внешняя ситуация, отличная от пандемии и последующих за ней ограничений.

Сопереживание — способность сочувствовать другим, понимание эмоций собеседника



Альтруизм — готовность оказывать помощь, жертвовать собственной выгодой на благо других



Доверчивость — склонность доверять людям, вера в людей, открытость



2. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЛЮДЬМИ

(анализ мотивов, дипломатичность, самодостаточность, независимость)

2020 год принес большое количество ограничений, связанных с коммуникацией. Наши перемещения и встречи лимитировались, кафе и рестораны закрылись, а массовые мероприятия были отменены. Многие компании перешли в режим удаленной работы.

Можно предположить, что в этих обстоятельствах склонность **к самостоятельной работе и самодостаточность** должны были вырасти. Так же, как и **независимость** от чужого мнения: из-за снижения объема коммуникаций, давление на нас критической оценки извне ослабло.

Что касается **интереса к мотивам других людей**, тут мы ожидали некоторого спада: рядом остался только ограниченный круг близких, хорошо изученных людей, а практика взаимодействий с «чужими» сократилась. Как следствие, умение ориентироваться в мотивах и потребностях других людей потеряло свою актуальность.

Однако, наши данные говорят об обратном: **потребность в других людях для совместной работы и потребность в оценках окружающих, склонность сглаживать свои высказывания, чтобы не спровоцировать конфликт** остались на уровне предыдущего года с незначительными колебаниями. Вместе с тем мы можем видеть значительный скачок интереса к анализу поведения других: люди стали больше думать о причинах и мотивациях разного типа поведения, своего и чужого.

С чем это может быть связано?

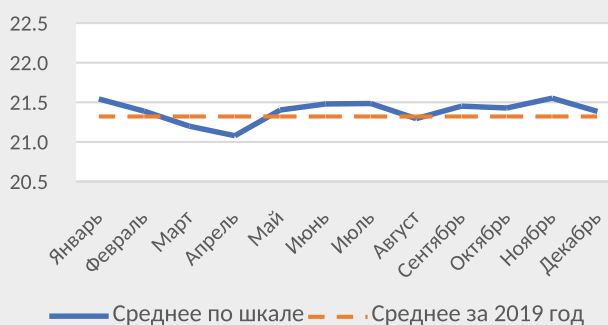
Мы выделяем несколько возможных вариантов:

1. Если мы переходим на дистанционное сотрудничество, часть информации о других людях теряется (например, все что касается невербальных данных или контекста ситуации). Чтобы компенсировать это, мы вынуждены многое «додраивать» в своем воображении и, как следствие, уделять больше внимания поведению и мотивам других людей.
2. Когда внешние обстоятельства изменяются, мы сталкиваемся с ростом неопределенности, ситуация перестает быть понятной и читаемой. Чтобы снизить риск ошибочного действия и ускорить адаптацию к новому, мы начинаем больше анализировать мотивы других людей и больше рефлексировать.
3. Проживая повседневную жизнь в замкнутом пространстве с ограниченным количеством людей, мы вынуждены находить компромиссы и договариваться. Нам пришлось лучше познакомиться со своими близкими и научиться лучше слышать и понимать их.
4. Стремление работать в группе и зависимость от мнения окружающих не особенно изменились. И это говорит нам о том, что эти качества либо являются базовыми, либо для их изменений должен быть другой, более сильный стимул.

Анализ мотивов — интерес к анализу поведения других людей, понимание их реакций, мотивов и потребностей



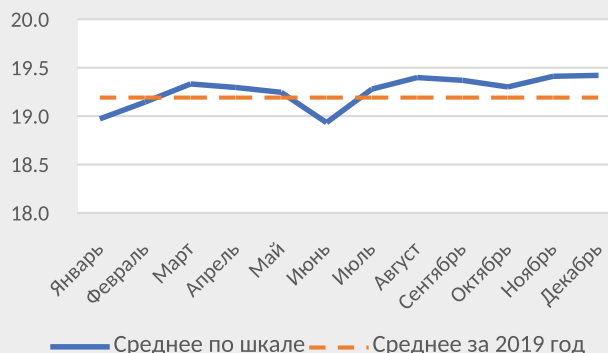
Дипломатичность — стремление контролировать свои высказывания, не спровоцировать обиду или конфликт



Самодостаточность — стремление действовать и принимать решения самостоятельно без участия других людей



Независимость — способность действовать, независимо от оценок окружающих



3. СТИЛЬ ОБЩЕНИЯ

(влияние, демонстративность, общительность, социальная уверенность)

Как только близкий контакт между людьми стал потенциально опасен из-за передачи вируса, большая часть людей оказалась в условиях депривации общения. Ежедневная порция коммуникации для каждого человека резко упала. Теоретически, это должно было изменить стиль общения с другими людьми: предполагалось, что стремление влиять и демонстративность заметно снизятся. Однако и здесь мы получили неожиданный результат.

Все качества этого блока имеют пик в апреле-мае (время наиболее жестких ограничений) и возвращаются к средним показателям 2019 года после ослабления мер. Кроме стремления общаться, которое, начиная с июня, стало ниже среднего прошлого года и осталось на этом уровне до конца года.

Мы предполагаем, что:

- рост **стремления оказывать влияние на других** мог компенсировать потерю контроля над внешней ситуацией.
- **склонность привлекать к себе внимание** увеличилась за счет онлайн-формата, где добиться интереса к себе проще и безопаснее. Рост потребности во внимании также вполне понятен: мы стали более «незаметны» для окружающих, перестав попадать на глаза другим людям. Кроме того, из-за стресса выросла наша потребность принадлежать к группе. Как следствие, мы больше старались получить какой-то ответ от среды на наше предъявление себя.
- **уверенность при общении с людьми более высокого статуса** росла благодаря увеличению реальной, физической дистанции (они больше не встречались нам в офисе), а с другой стороны, этому способствовало чувство, что все мы «в одной лодке».
- **стремление общаться с другими людьми** выросло благодаря:
 - а) интровертам (комфортный для них способ коммуникации получил большее распространение, интроверты стали с большим удовольствием общаться с людьми).
 - б) дефициту общению, заметному даже на уровне бытовой коммуникации (поздороваться с кассиром в магазине, улыбнуться случайному прохожему, обсудить с коллегой за чашкой кофе последние новости и так далее).
- **Дальнейшее падение общительности** после ослабления ограничений может быть связано и с тем, что:
 - а) люди начали физически утомляться от общения в реальном мире, потому что за два месяца привыкли к ограниченным контактам, общение вживую стало даваться сложнее.
 - б) люди осознанно сокращали количество контактов. За время локдауна наш фокус внимания сильно сдвинулся на коммуникацию, мы «заметили», как много энергии тратим на взаимодействие с другими. Так что после того, как меры по ограничениям были сняты, мы стали по возможности сокращать контакты.
 - в) в условиях дистанционного общения, качество коммуникации сильно упало из-за потери невербальных сигналов (интонации, тон, жесты, мимика). Общительность стала более энергозатратной.

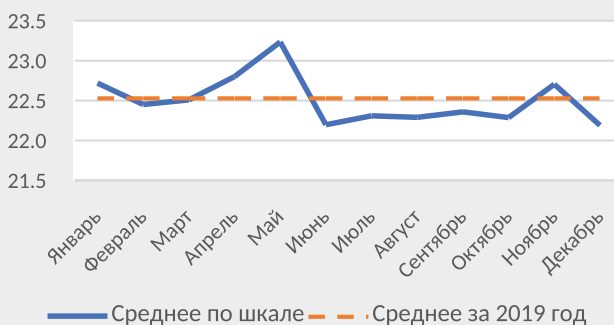
Влияние — стремление оказывать влияние на других, убеждать



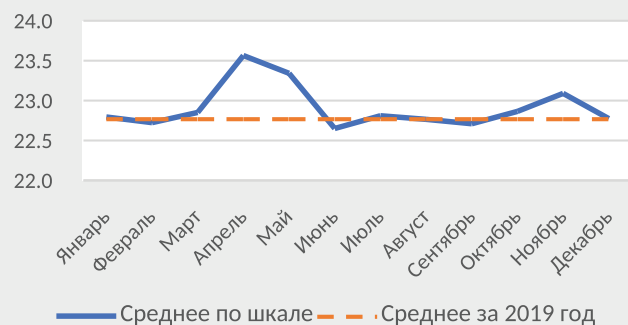
Демонстративность — склонность привлекать к себе внимание



Общительность — стремление к общению с другими людьми, установлению новых контактов



Социальная уверенность — уверенность при общении с людьми, которые выше по статусу



4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

(следование нормам, принципиальность, доминантность, обязательность)

Считается, что в условиях шаткой внешней ситуации, люди ищут опоры в прочности правил, норм и договоренностей. При этом введение жестких ограничений провоцирует обратный эффект: люди теряют лояльность к существующим правилам и активно идут на нарушения.

Однако наше исследование показывает другой тип поведения. Мы анализировали два показателя: **стремление следовать нормам и правилам, и стремление отслеживать следование нормам другими людьми**. Оба этих показателя скакнули вверх и оставались выше показателей прошлого, доковидного года, на протяжении всего отрезка измерений.

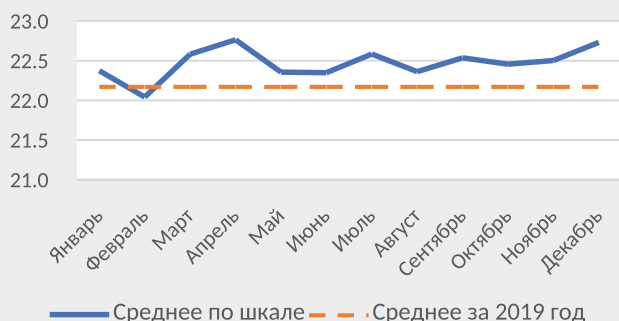
Можно предположить, что введение жестких ограничительных мер и штрафов весной 2020 года замотивировало людей **следовать правилам и нормам**, стать более «послушными». При этом сопротивление или бунт не возникли из-за социальной реакции: можно было столкнуться с неодобрением, осуждением со стороны других людей (в том числе из близкого круга) за нарушение правил.

Стремление отслеживать нарушения норм другими людьми может быть связано, во-первых, с фокусом: когда мы сами вынуждены следовать правилам, мы лучше замечаем нарушение этих же правил другими. Во-вторых, с ощущением объективной опасности («не носят маску, ходят с симптомами простуды по улицам, нарушают социальную дистанцию — могут заразить других»). Конечно, здесь нельзя не отметить роль СМИ, активно пропагандирующих социальную ответственность.

Повышенная **склонность контролировать процессы и действия других людей** скорее всего связана с тем, что не имея возможности влиять на ситуацию глобально, люди отчаянно пытались взять под контроль хоть что-то — например, других. И таким образом избавлялись от стресса.

Желание следовать договоренностям осталось на прежнем уровне. Мы предполагаем, что стремление к стабильности с одной стороны, было компенсировано соблазнительной возможностью переложить ответственность на стрессовую ситуацию и с большей легкостью отказаться от выполнения тех или иных обязательств.

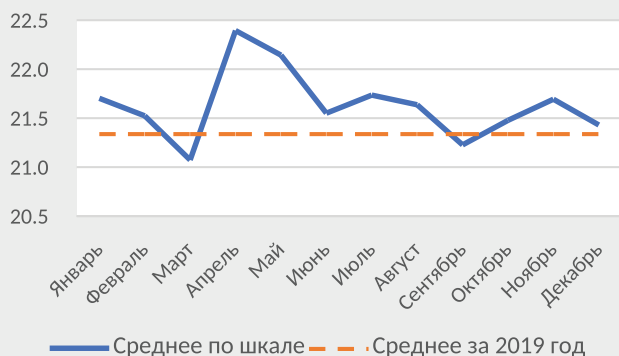
Следование нормам — тщательное соблюдение правил и норм поведения, стремление следовать букве закона



Принципиальность — отслеживание нарушения норм и правил другими людьми и предотвращение этих нарушений



Доминантность — склонность контролировать процессы и действия людей



Обязательность — стремление соблюдать договоренности



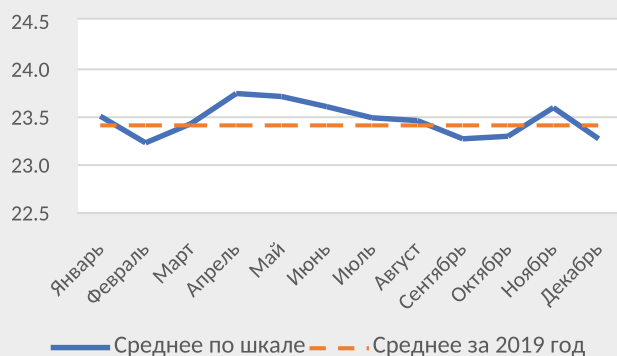
5. ПОДДЕРЖИВАНИЕ ПРОЦЕССОВ / РЕГУЛЯРНАЯ РАБОТА

(педантичность, структурированность)

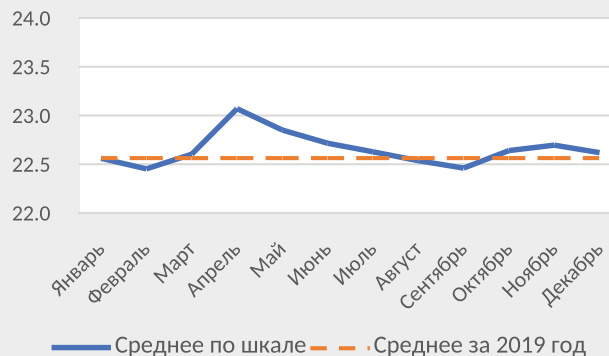
Психологи утверждают, что подход к работе — внимание к деталям, перфекционизм, потребность в структуре и необходимость в инструкциях — все эти качества заложены в людей изначально. И внешняя ситуация не может значительно на них влиять. Наше данные говорят: хотя и не так значительно, как в группе «Ответственность», уровень **педантичности и структурированности** в апреле-мае 2020 года вырос. Предположительно, это могло быть связано с замедлением всех процессов, и, как следствие, появившейся возможностью более тщательно проверять свою работу. Увеличение письменной официальной коммуникации с коллегами в условиях удалённой работы требовало быть более внимательным к качеству текстов, цифровых данных и их оформлению.

Кроме того, во время локдауна многие рабочие процессы стали происходить по-другому, так что люди были вынуждены перестраивать привычные схемы и тратить дополнительное время на планирование процессов и задач, переструктурирование.

Педантичность — внимание к деталям, стремление довести всё до идеала



Структурированность — склонность структурировать свою работу, стремление к четкости и определенности



6. АДАПТИВНОСТЬ

(консерватизм, гибкость)

Адаптивность — выработанная эволюцией блестящая способность человека приспособливаться к существующим условиям. Мы рассматривали это качество в контексте консерватизма (стремления следовать традициям и использовать проверенные, привычные методы) и гибкости (легкости переключения, возможности выполнения нескольких задач одновременно).

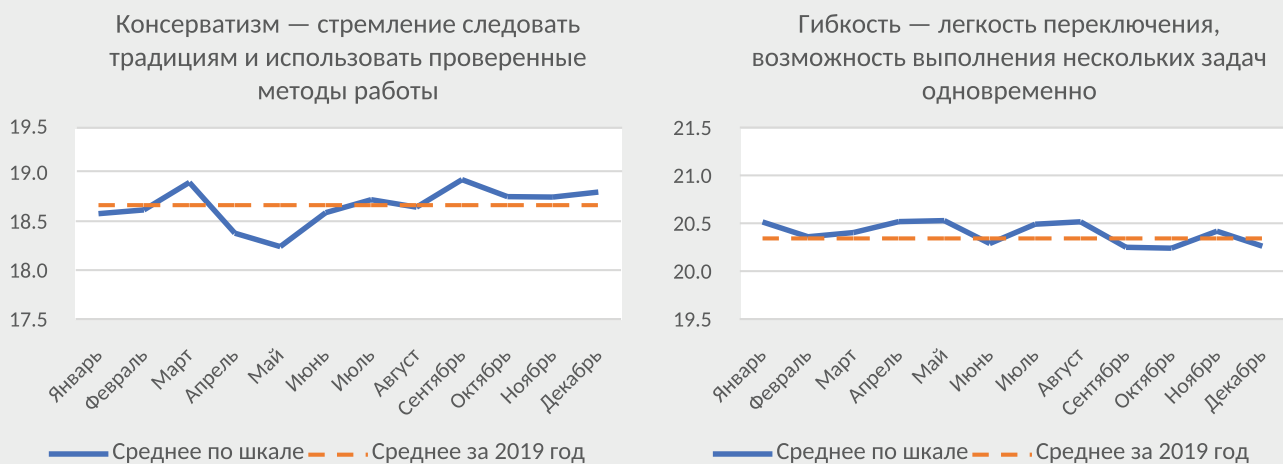
В условиях глобальных изменений мы рассчитывали получить наиболее яркую картинку именно по этим характеристикам: насколько человек сможет перестроиться к новым правилам и принять иные методы работы?

Уменьшится ли уровень консерватизма, чтобы дать место новым привычкам и процессам войти в жизнь? Вырастет ли в связи с этим гибкость?

Удивительно, но измерение этих качеств показывает: по сравнению с прошлым годом практически ничего не изменилось. Это говорит о том, что адаптивность отнюдь не независимое, ситуативное свойство, повлиять на которое можно извне. А личностная особенность конкретного человека.

Консерватизм немного снизился в пик локдауна, в апреле-мае — людям пришлось использовать непривычные методы и учиться новому. Однако делали они это без собственной мотивации и в минимальном объеме. Как только необходимые для продолжения трудовой деятельности методы были освоены (вроде видеоконференций и демонстрации экрана), уровень **консерватизма** вернулся на прежние позиции. Подтверждает наш тезис и тот факт, что **легкость переключения и возможность работать в режиме многозадачности** также никак не изменились.

С учетом полученных данных, можно говорить, что современный взгляд на адаптивность в корне ошибочен. И если ранее считалось, что можно влиять на то, как человек подстраивается под ту или иную ситуацию, полученные результаты могут означать: внутренняя гибкость нашей личности константна, развить ее практически невозможно.



7. РАБОТА С ИНФОРМАЦИЕЙ

(любопытность, интуитивность, оригинальность, дальновидность)

В ситуации неопределенности находиться очень трудно. Так что мы ожидали, что люди так или иначе займутся поиском информации о том, что им непонятно. При этом с большой вероятностью принимать решения они будут опираясь на свой опыт. Так как собрать факты и рассчитать что-то в такой ситуации просто невозможно.

В условиях ограничения перемещений, закрытых границ, невозможности жить привычной жизнью, люди не будут планировать далеко вперед (потому что неизвестно, что там впереди) и сконцентрируются больше на текущем моменте, «здесь и сейчас», рутине.

Любознательность, стремление расширять свой кругозор и вникать в незнакомые области большую часть 2020 года оставалось на уровне среднего 2019. Однако в апреле-мае мы наблюдаем рост этого параметра. И это понятно: появилось много информации, с которой люди охотно знакомились, чтобы быть в курсе происходящего. Даже те, кто обычно не смотрит новости, хотели понимать, что творится вокруг. Другой поток новой информации был связан с технологиями (видеоконференции, удаленный доступ к рабочему столу, планирование работы). Люди искали дополнительную информацию, чтобы просчитывать риски — как рабочие, так и личные. Множество бесплатных или дешевых курсов из разных областей знаний шли в комплекте с возможностью ими заняться. Ведь больше никто не тратил время на дорогу, а это добавило минимум 2 часа свободного времени в день. Открылись онлайн-театры и музеи, стало больше доступной информации в сфере культуры и искусства. И это тоже было стимулом, чтобы расширить свой кругозор.

В марте, когда ситуация полной неопределенности достигла своего пика, **стремление принимать решения, опираясь на интуицию, а не на факты и расчеты возросло**. Очевидно, что интуиция стала оптимальным способом нахождения решения в условиях повышенной информационной сложности. Никогда ранее человек не попадал в подобные условия и не имел ни точных данных, ни опыта. Но начиная с апреля и далее, этот показатель упал ниже уровня прошлого года. Люди продолжили искать информацию и факты, на которые можно было опереться. Этому способствовали и СМИ, которые активно публиковали статистику по заболевшим, проводили параллели и аналогии с другими историческими масштабными событиями.

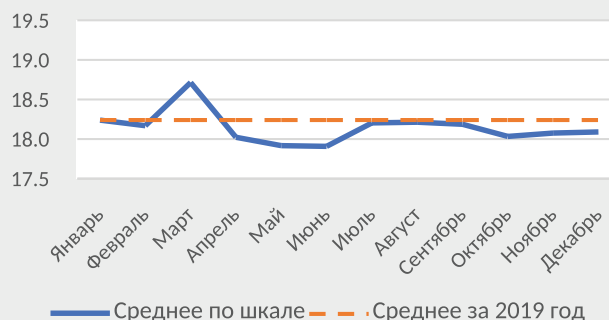
Оригинальность и нестандартное мышление большую часть 2020 года колебались вокруг среднего значения. Пик роста этого, как и многих других, параметров пришелся на весну: в начале кризиса людям приходилось часто проявлять смекалку, придумывать способы выполнения задач, выходить за рамки привычных инструкций и шаблонов.

Дальновидность также имела небольшой провал в марте (мы все плохо представляли, что будет дальше) и совершила большой скачок в апреле-июне. Начиная с июля, средний показатель по этому параметру вернулся к значениям 2019 года и больше не менялся. Ученые предсказывали большой фокус на ситуации «здесь и сейчас», но этого не произошло. Во-всяком случае, на пике ограничительных мер. Люди стали больше думать о том, что будет, когда пандемия закончится, и когда она закончится. В СМИ все чаще появлялись материалы о том, как изменится мир, и это тоже стимулировало мысли о будущем. Принятие решений требовало более внимательно просчитывать риски и перспективы на будущее в неблагоприятных условиях. Сидеть в городе или снять дом за городом, куда поехать (и поехать ли?) в отпуск, как обеспечить удобное рабочее место, если все затянется, можно ли позволить себе потратиться на организацию рабочего места, и так далее.

Любознательность — стремление расширять свой кругозор и вникать в незнакомые области



Интуитивность — стремление принимать решения, полагаясь на интуицию, а не на факты и расчеты



Оригинальность — склонность предлагать оригинальные идеи и мыслить нестандартно



Дальновидность — склонность рассматривать ситуацию в перспективе, направленность на будущее



8. НАЦЕЛЕННОСТЬ НА РЕЗУЛЬТАТ

(активность, решительность, настойчивость, конкурентность)

Какой энергетической реакции мы ожидаем от людей в ситуации ограничений? Снижения уровня активности, в первую очередь. Предполагалось, что все замедлится, сядут по домам и будут неспешно решать рабочие задачи. Никаких резких движений, никаких сверх усилий, достаточно расслабленный режим. Режим экономии и сбережения ресурсов, возможность отдохнуть и поберечь себя.

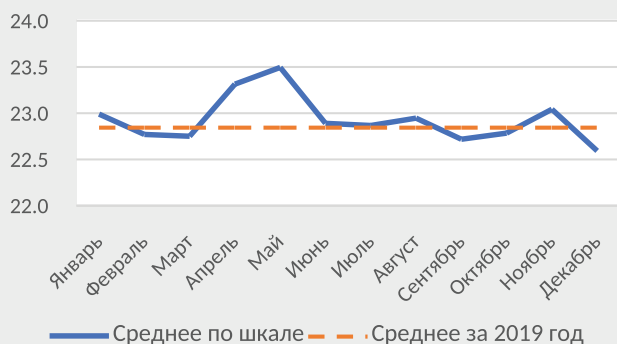
В реальности все случилось ровно наоборот: с вводом ограничений произошла мобилизация ресурсов и рост **активности**. Люди были готовы достигать целей, активно куда-то ехать, тратить энергию, принимать решения — в том числе рискованные. Это могло быть связано с тем, что удаленная работа обеспечила дополнительный ресурс (временной и энергетический), возникла потребность его тратить. Кроме того, в некоторых ситуациях стресс действительно мобилизует организм, и люди действуют (пусть не всегда эффективно), просто потому, что сидеть на месте и не делать ничего еще сложнее.

Стремление быстро принимать решения, готовность рисковать также выросли в апреле-мае, когда нужно было принимать много, пусть и не очень больших, но срочных решений — изменение уклада жизни, отмена/возврат билетов, как защитить себя и семью / родственников от угрозы.

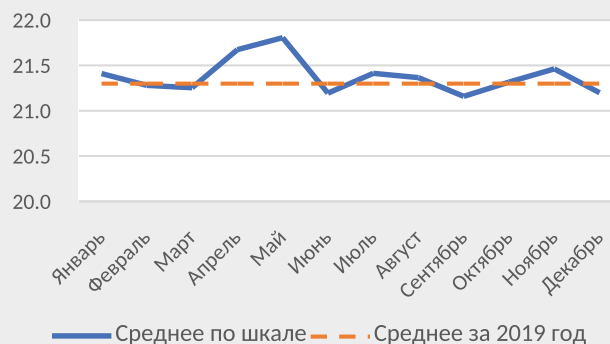
Рост **нацеленности на результат** в том же апреле-мае, выглядит как поиск баланса: в окружающей неизвестности можно было выбрать цель и идти к ней. Если у вас есть цель, все шаги и действия приобретают смысл. И точно также, как в сложных жизненных ситуациях люди «убегают» в трудоголизм, так и здесь: «в любой непонятной ситуации — иди к цели».

Конкурентность, стремление быть первым во всем поднялась до своего пика в мае и затем, начиная с июня опустилась ниже показателей 2019 года. Это может быть связано с тем, что не имея в окружении других людей, мы стали в большей степени измерять свой вклад объективными результатами, чем субъективным сравнением себя с другими.

Активность — энергичность, подвижность, потребность быть все время занятым делом



Решительность — стремление быстро принимать решения, готовность рисковать



Настойчивость — нацеленность на результат



Конкурентность — стремление быть первым во всем, быть лучше других



9. СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ

(самооценка, ранимость, контроль эмоций, тревожность, оптимизм, раздражительность)

Ситуация, сложившаяся в 2020 году, была безусловно стрессовой. И, конечно, устойчивость людей к внезапным резким и неблагоприятным изменениям внешней среды не могла не измениться. Можно было ожидать рост тревоги в обществе, резкие перепады настроения и эмоций, аффективные реакции и сложности в управлении своими эмоциями у людей. А также общее ощущение безнадежности, обреченности и трудности всей сложившейся вокруг ситуации.

Однако, исследование показало, что кардинального и длительного падения уровня **стрессоустойчивости** не произошло. Это в первую очередь говорит о том, что произошла перегруппировка внутреннего ресурса. Люди нашли возможность противостоять внешним обстоятельствам, поддержали себя. Может быть стресс компенсировался снижением требований к рабочим процессам: в апреле-мае работодателям было сложно требовать от персонала выполнения планов и KPI, все растерялись и оттого немного расслабились.

Уверенность в собственных способностях и возможностях большую часть года оставалась на уровне 2019 года и только в апреле-июне произошел скачок. Возможно, без постоянного внешнего надзора люди смогли почувствовать себя более свободными и лучше проявить свои способности, больше замечали это и верили в себя. Мы стали увереннее полагаться на собственные силы, чтобы меньше зависеть от внешних обстоятельств.

Чувствительность к критике и неудачам на протяжении 2020 года не сильно колебалась вокруг среднего значения 2019 года, в марте-мае и ноябре была немного ниже, в июне наоборот выше. Может быть, люди начали относиться друг к другу с большим пониманием (тут можно вспомнить про рост анализа мотивов), и были склонны скорее искать подход друг к другу, чем критиковать. Формат онлайн-общения снизил аффективную составляющую у людей, слова и действия перестали давить резкими реакциями, критика стала более конструктивной и взвешенной.

Склонность контролировать свои эмоции и поведение была скорее ближе к средним значениям предыдущего года. И это указывает, что контроль эмоций является скорее фундаментальным свойством личности, которое не подвержено влиянию внешних факторов. Эмоциональным людям крайне сложно сознательно скрывать эмоции, как демонстрировать эмоции тем, кто их не переживает, вне зависимости от обстоятельств.

Напряженность и склонность испытывать беспокойство в 2020 году по большей части были на среднем уровне, кроме апреля-мая, когда они даже упали, как и в ноябре-декабре. Мы объясняем это тем, что люди с более высокой тревожностью были, наоборот, более спокойны за счет четких правил и рекомендаций, а также внутренней мобилизации.

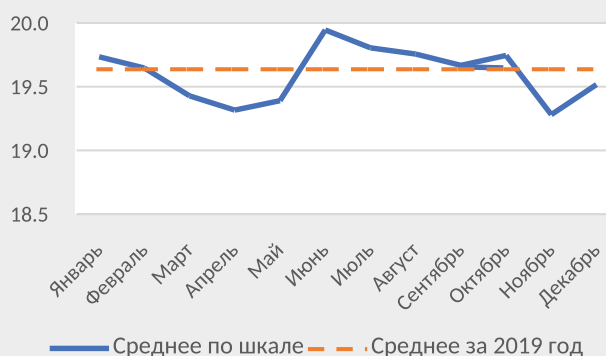
Оптимизм проявил себя на уровне предыдущего года, кроме апреля-мая, когда показатель оптимизма немного вырос. Возможно, таким образом сработала самоподдержка: люди старались держать оптимистичный настрой и хорошее настроение. Кроме того, веру в позитивный исход активно поддерживали СМИ, напоминая, что выполнение мер помогает победить пандемию.

Склонность переживать сильные эмоции, остро реагировать на события вокруг в 2020 году также не сильно отличалась от 2019 года, а в марте-мае и ноябре-декабре была даже ниже. Вероятно факторов, вызывающих резкие реакции, стало меньше. В сущности, как и непредсказуемости. Возможно, на фоне продолжительной ситуации неопределенности, ставшие повседневными стрессовые факторы уже не воспринимались так остро.

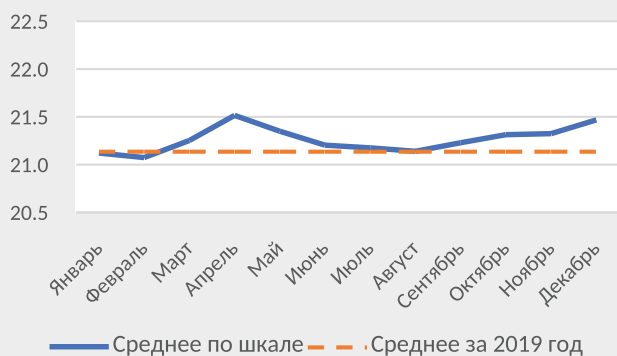
Самооценка — уверенность в собственных способностях и возможностях



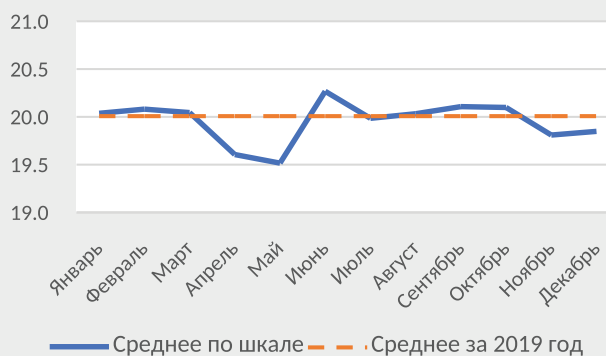
Ранимость — чувствительность к критике и неудачам

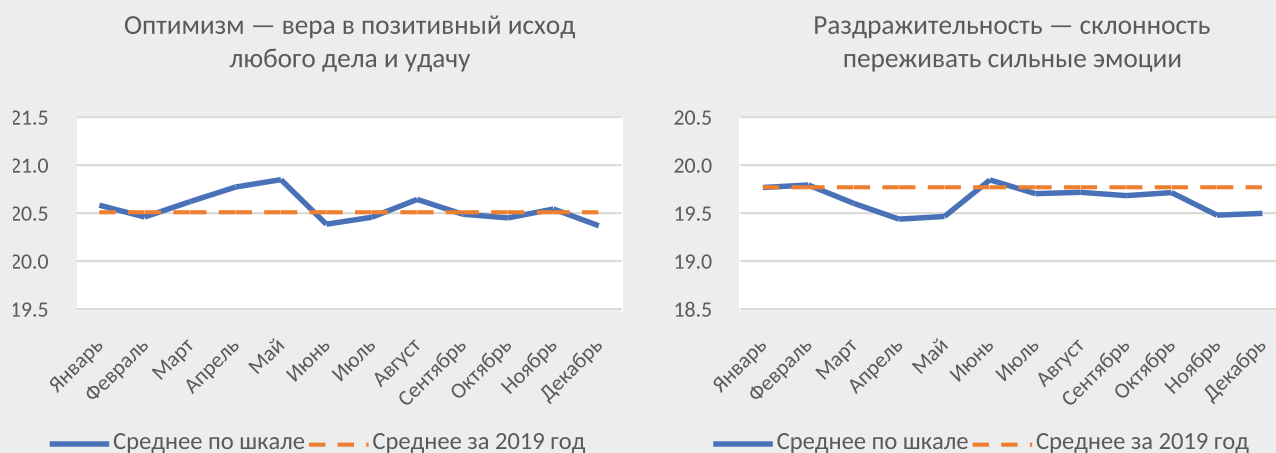


Контроль эмоций — склонность контролировать свои эмоции в поведении



Тревожность — склонность испытывать беспокойство и напряженность





Выводы, интерпретации и гипотезы

Результаты, полученные в ходе этого исследования, уникальны: никогда ранее мы не имели возможность наблюдать реакции людей на глобальный кризис в течение долгого периода и следить за их развитием в динамике. Многие прогнозы и ожидания не оправдались, так что в какой-то степени мы можем сделать вывод о неточности наших представлений о поведении людей в стрессовой ситуации. То, как на самом деле люди адаптируются к внешней угрозе, длительному стрессу и ограничениям — скорее поле для изучения, чем открытая книга.

1. ДВА ЭТАПА: МОБИЛИЗАЦИЯ И СТРЕСС

Можно разделить реакции людей в течение 2020 года на 2 этапа. Первый этап — активный. Он связан с мобилизацией и включением всех внутренних ресурсов, чтобы перестроить жизнь на новый лад, адаптироваться. Следующий этап — вторая волна ограничений, произошедшая в августе-сентябре, характеризуется скорее хроническим стрессом, апатией, снижением активности, неготовностью снова «включаться», депрессией.

2. ДВА СЦЕНАРИЯ: ОБЩИЙ И ЛИЧНЫЙ

Первый этап подстройки к внешнему стрессу проходит для всех примерно одинаково: люди задействуют все свои физические и психические ресурсы, чтобы справиться с лавиной изменений. Если бы каждый человек реагировал на значений по большинству личностных качеств. А вот дальше уже адаптация идет по индивидуальным сценариям, так что средние значения возвращаются к средним показателям предыдущего года.

3. СИНХРОННАЯ ДИНАМИКА

По большинству исследуемых параметров мы видим основной скачок изменений (выше среднего предыдущего года или, наоборот, ниже) в апреле-мае. То есть в то время, когда в Москве и многих других крупных городах, где бушевала пандемия, были введены меры по обеспечению безопасности и защите населения от заражения. Были закрыты границы между государствами, в некоторые регионы нельзя было въехать, а из некоторых нельзя было выехать — то есть все жители России так или иначе ощущали ограничение свободы перемещения и необходимость подстраиваться под новую реальность. Также не стоит забывать, что хотя и в разных регионах страны уровень ограничений был разный, в СМИ информация была для всех единой — и про опасность, и про самоизоляцию, и про статистику заболеваемости.

4. ЭЛАСТИЧНОСТЬ

То, что показатели после резких всплесков в большинстве своем вернулись к значениям предыдущего года, также говорит и об эластичности личностных характеристик. Даже когда под сильным воздействием среды люди вынуждены подстраиваться и меняться, эти изменения носят временный характер. И после окончания действия сильного ситуационного фактора (или при длительном воздействии того же фактора) значения возвращаются к средним.

5. ПЕРЕСТРОЙКА КАК ИСТОЧНИК СТРЕССА

Часть изменений личностных качеств связаны в большей степени не с внешней угрозой и стрессом, а с перестройкой всего уклада жизни. Начиная с самых основ: во сколько ложиться спать и вставать на работу, как собираться с утра, нужно или нет одеваться в офисную одежду. Темп жизни замедлился, но с другой стороны, стало сложнее отслеживать временные рамки и границы, работа смешалась с бытом, и это повлияло и на утомляемость и на многие другие личностные реакции.

6. ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ИЗМЕНЕНИЙ

Важно отметить, что некоторые личностные качества изменились под влиянием ситуации, а некоторые — нет. Чувствительны к внешнему воздействию оказались группы качеств «Стиль общения», «Ответственность», «Нацеленность на результат». При этом «Гибкость», «Самодостаточность» и «Сопереживание» практически не поменялись.

7. НЕИЗМЕНЯЕМАЯ БАЗА

Интересно отметить, как проявили себя качества, отражающие эмоциональный интеллект: способность распознавать эмоции, уверенность в себе, умение управлять своими эмоциональными состояниями, способность к саморегуляции, оптимистичный настрой, внимание к другим людям и помощь им, понимание других, сотрудничество. Как мы видим из исследования, часть

этих качеств меняются под влиянием внешних факторов и могут быть развиты в определенных условиях. Это, например, анализ мотивов. И для развития таких качеств могут подойти любые способы и форматы, будь то лекции, тренинги или корпоративная среда. Однако способность к эмпатии, сочувствию, со-бытию с другим человеком, как мы видим из данных исследования, не изменилась. Возможно причина в том, что эти качества имеют более глубокие корни и основаны на врожденных свойствах психики. Развивать такие качества довольно сложно. То есть можно научить человека считывать сигналы, понимать мотивы действий других людей, но нельзя научить его быть добрым и сочувствующим. Правда, здесь важно и обратное — нельзя научить человека быть жестким и бесчувственным к другим людям, если у него развита эмпатия. И это значит, что понимание уровня развития эмпатии важно при приеме человека на работу — для каких-то позиций высокий или хотя бы средний уровень эмпатии важен, а для каких-то, наоборот, вреден.

8. КУЛЬТУРА ПРАВИЛ

Мы также хотели бы отметить, как введение жестких правил и запретов влияет на людей: люди следуют правилам, и это может сохраняться в долгосрочной перспективе. Пока сохраняются ограничения, культура правил поддерживается. Важное наблюдение для производственных предприятий, где безусловной ценностью является техника безопасности. Если правила введены в компании и поддерживаются руководством, а нарушители наказываются, культура соблюдения правил будет процветать. Аналогичные выводы будут также применимы для других организаций, природа бизнеса которых во многом связана с жесткими регламентами — например, в финансовой сфере.

Contact information

 <https://www.detech-group.ru/>

Адрес: Москва, ул. Бутырская, 75

Телефон: +7 495 663-20-62

E-mail: info@detech-group.com





Detech Group. Стратегический HR консалтинг

 <https://www.detech-group.ru/>

Адрес: Москва, ул. Бутырская, 75
Телефон: +7 495 663-20-62
E-mail: info@detech-group.com

