

Правительство Российской Федерации
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Национальный исследовательский университет
“Высшая школа экономики”»

Факультет компьютерных наук
Программная инженерия

Зубарева Наталия Дмитриевна

Психологические механизмы и методы управления эмоциями

Эссе студентки 4 курса бакалавриата группы БПИ195

по дисциплине “Развитие навыков взаимодействия”

Москва 2023

Широко распространено представление об эмоциях как о едва ли не самой спонтанной, неконтролируемой и хаотичной силе, под воздействием которой человек находится пассивно. Часто можно услышать тезис, что своими эмоциями управлять нельзя - и, тем более, нельзя управлять эмоциями других людей. Однако знания психологии и, в действительности, поведение людей - даже если не всегда осознанное - говорит о том, что люди регулярно управляют эмоциями в повседневной жизни. В данном эссе будут рассмотрены причины и результаты управления эмоциями, а также собственно механизмы, с помощью которых это осуществляется.

Для начала, стоит рассмотреть основные мотивы, которые заставляют людей управлять эмоциями. Управлением эмоциями можно считать процессы, при которых люди совершают действия, направленные на изменение своих эмоций. Такая саморегуляция может происходить для достижения очень разных целей, не всегда напрямую связанных с интуитивным пониманием, что "люди хотят чувствовать больше хороших эмоций и меньше плохих". Одна из возможных иерархий мотивов управления эмоциями представлена в статье *Why do people regulate emotions* [9], и согласно этой структуре мотивы можно поделить на гедонические и инструментальные.

Первая группа связана непосредственно с управлением эмоциями с целью ощущать конкретные эмоции, например, испытывать больше радости (прогедоническая подкатегория), однако, эти эмоции не обязательно должны быть положительными - подкатегория контргедонических мотивов отражает стремление чувствовать отрицательные эмоции (что может быть продиктовано дальнейшим более ярким восприятием положительных эмоций). Инструментальные мотивы представляют собой категорию, к которой относятся случаи управления эмоциями с какой-либо другой полезной целью, и они делятся на результативные (управление эмоциями для достижения желаемого когнитивного или поведенческого эффекта), эпистемологические (подтверждающие и помогающие получить знания о себе и мире), социальные (направлены на более успешное взаимодействие с другими людьми) и эвдемонические (относящиеся к самопознанию, самореализации и осмыслению жизни).

Отдельно стоит отметить социальный мотив управления эмоциями, так как от способностей человека соответствующе эмоционально взаимодействовать с людьми зачастую зависит его успешность в этом взаимодействии. Как правило, и на уровне межличностных отношений, и на уровне групповых взаимодействий эмоции осуществляют функции приближения или отдаления, причем это не связано напрямую с валентностью (позитивной-негативной окраской) самих эмоций. Так, приближение к друзьям может осуществляться как за счет совместного веселья, так и за счет выражения в их компании грусти и получения поддержки, а отдаление от чужой социальной группы - за счет агрессии к этой группе или, в некоторых случаях, разделения радости внутри своей социальной группы. При этом регуляция эмоций в этом контексте как правило направлена на усиление этих функций (и может быть соотнесена с результативным поведенческим мотивом, упомянутым ранее) - например, человек может сознательно пытаться поднять свое настроение, чтобы провести время с друзьями более весело и тем самым усилить приближение [6].

Очевидно, что более тесные межличностные отношения строятся на основе сильного эмоционального взаимодействия, однако и для успешности на рабочем месте критически важны навыки, которые можно назвать эмоциональным интеллектom. Существует мнение, подтвержденное наблюдениями, что зачастую эта категория интеллекта играет большую роль в успешности на рабочем месте, чем даже профессиональные навыки [1]. Кроме этого, эмоции влияют на успешность не только отдельных сотрудников, но и компаний целиком. Эмоциональная культура компании - это эмоциональная атмосфера, которая, даже если ее не создают специально, возникает в любом случае. Многие исследования подтверждают, что путем целенаправленной регуляции эмоций руководителя и сотрудников возможно достижение большей успешности и благосостояния организации [3].

Становится ясно, что управление эмоциями происходит по очень широкому ряду причин и затрагивает практически все сферы жизни человека. Каким же образом это происходит? Для начала важно отметить, что это не всегда целенаправленный, осознанный процесс, и использование конкретных стратегий людьми не обязательно зависит от их осведомленности о методиках управления эмоциями. Так, одна из классификаций методик управления эмоциями делит их на четыре категории по измерениям явности-неявности цели и контролируемости-автоматичности процесса изменения эмоций [4]. При этом наиболее изученными квадрантами оказываются явный-контролируемый и неявный-автоматический, первый в контексте конкретных техник, которые могут применяться людьми осознанно, а второй - как подсознательные процессы, в основном связанные с обучением. Что интересно, категории различаются по областям мозга, которые оказываются задействованы в их процессах как ответственные за изменение эмоций, так и подверженные контролю, что позволяет варьировать их применение в зависимости от особенностей человека и таким образом достигать максимальной эффективности. Так, более контролируемые, планируемые, когнитивно-требовательные процессы могут быть менее эффективны среди групп людей с сниженной активностью префронтальной коры (например у детей, пожилых людей и людей с клинической депрессией, стрессом, недосыпом), поэтому для них возможно имеет смысл концентрация на других стратегиях управления эмоциями.

Что касается наиболее распространенных описаний самих методик, часто их делят на пять основных в зависимости от момента вмешательства в процесс возникновения эмоций [8]. Так, на этапе до реализации какой-либо ситуации, провоцирующей эмоции, первая стратегия обозначается как *выбор ситуации*. Хотя можно подумать, что она и не направлена на какую-то конкретную эмоцию, исторически человек может предполагать, какие эмоции создаются в каких ситуациях, соответственно выбор ситуации с некоторой вероятностью нацелен на создание определенных эмоций. Далее на этапе нахождения в ситуации возможна методика *изменения ситуации*. Однако, во многих жизненных обстоятельствах изменение ситуации невозможно - именно это и вызывает негативные эмоции. Поэтому, к счастью, существуют еще три последующих этапа - распределение внимания, оценка и эмоциональный ответ, которым соответствуют методики *смещения внимания*,

изменения мышления и управление ответом, которые будут рассмотрены подробнее далее, так как они являются наиболее часто применимыми.

Смещение внимания - это методики, предполагающие отвлечение от основного стимула или сосредоточение на определенных деталях этого стимула с целью изменить эмоциональную реакцию на какую-то другую или изменить ее интенсивность. Так, во время напряженного собеседования с целью снизить стресс кандидат может сознательно не обращать внимание на эмоциональные реакции рекрутера. Или, в случае отвлечения, ребенка могут пытаться увлечь игрушкой, чтобы он не заметил, что ему делают укол, и не так расстраивался. В целом считается, что смещение внимания - не очень эффективная стратегия, так как она работает в краткосрочной перспективе и глобально не адаптирует людей к проживанию нежелательных эмоций, так как сосредоточена на их избегании, однако последующие исследования показали ее предпочтительность в некоторых ситуациях по сравнению с другими стратегиями, что будет рассмотрено далее.

Должно быть, самой популярной и известной методикой является изменение мышления, или переоценка, при которых происходит детальная мысленная проработка ситуации, вызвавшей те или иные эмоции, с целью изменения интерпретации этой ситуации. Так, в условиях лабораторного эксперимента участникам могут предложить придумать более положительную интерпретацию сцены, а в рабочей обстановке это может выглядеть как попытка изменить взгляд на неудачу - и трактовать ее как возможность для роста и прогресса. С одной стороны, эта методика показала свою эффективность, например в рамках направления когнитивно-поведенческой терапии. За счет детальной проработки стимула с точки зрения эмоций и мнений, эта методика предоставляет наиболее долгосрочное изменение эмоций. С другой же стороны, так как она в большей степени задействует мышление, ее применение бывает ограничено как когнитивными способностями человека, пытающегося ее применить, так и свойствами ситуации: для переоценки требуются существенное время и концентрация. Именно поэтому она может оказаться сравнительно менее эффективна, чем, например, перераспределение внимания, в ситуациях, когда на управление эмоциями мало времени и когда эмоции очень сильные и затрудняют мыслительный процесс [7]. Кроме того, наблюдается большая и меньшая эффективность переоценки по сравнению с перераспределением внимания в ситуациях, когда эмоции вызваны концептуализацией (в строгом смысле изначальной оценкой события) или физическим стимулом.

Управление ответом - это воздействие на отображаемый эмоциональный ответ, поэтому в целом имеет наименьшее влияние на собственно эмоции. Из примеров можно привести попытки сдерживать слезы или смех и подобного рода действия. Есть мнение, что это наименее эффективная стратегия управления эмоциями, и в некоторых ситуациях может даже привести к усилению сдерживаемой эмоции [8], однако в некоторых случаях она, возможно, тоже имеет позитивный результат - например, концепция “сильного позирования” (power poses) предполагает, что люди могут почувствовать себя увереннее благодаря использованию языка тела, ассоциированного с уверенностью, даже если изначально этой уверенности не испытывают [5].

Однако интересно, что руминация и повторное мысленное переживание опытов, также относящиеся к категории методик извлечения эмоций и заключающиеся в цикличном обдумывании и прочувствовании ситуации с фокусом на внутренние и внешние стимулы, являются довольно мощными методами изменения текущего эмоционального состояния. Так, регулярная негативная руминация связана с депрессивными состояниями, в то время как позитивная руминация может быть одним из способов их облегчения [10].

Что интересно, для всех методик справедливо, что чем сильнее уверенность человека в успехе использовании методики для изменения эмоции и чем сильнее из-за этого мотивация использовать эту методику, тем больше вероятность успешного использования методики, поэтому можно предположить, что эффективность каждой конкретной методики может варьироваться для каждого человека еще и по причине убежденности [9].

После рассмотрения примеров методик можно обратить внимание на их применение в конкретных контекстах. Как было обозначено ранее, управление эмоциями крайне важно в рабочей среде. Здесь также стоит отметить возможности управления эмоциями других людей - например, за счет управления вниманием группы, а также за счет естественной заразительности эмоций один человек, сознательно культивируя в себе положительные эмоции перед работой (и применяя, например, управление эмоциональным ответом, насколько это можно сделать правдоподобным) может поднять настроение и производительность всего отдела - и наоборот [3].

Другой пример практической важности управления эмоциями можно наблюдать в контексте обучения, особенно обучения с использованием цифровых технологий. Например, исследование описанное в статье *Analyzing the effects of emotion management on time and self-management in computer-based learning* [2] демонстрирует, что эмоциональное регулирование улучшает самоорганизацию учеников, увеличивает мотивацию и облегчает академическую нагрузку, что в итоге приводит к лучшим результатам учеников. Исследование подчеркивает важность обратной связи и помощи в управлении эмоциями учеников со стороны учителей и необходимость использования автоматизированных адаптивных систем, призванных выполнять эту функцию в условиях цифрового обучения, что особенно актуально сейчас.

Не в последнюю очередь можно отметить важность связи между способностями и привычками управления эмоциями и психологическим здоровьем. Кроме того, что в рамках клинической нормы люди, более успешно применяющие управление эмоциями, как правило субъективно более довольны своей жизнью, ментальные расстройства, связанные с эмоциональным фоном (например депрессия или тревожное расстройство) очень часто связаны с сниженным или неэффективным использованием эмоционального регулирования. Так, пациенты с депрессией часто используют методики, на каждом этапе формирования эмоций подвергающие их скорее негативным эмоциям. Хотя многие из этих стратегий являются последствием самого расстройства, некоторые из них можно отнести к факторам риска [10], что позволяет предположить, что информирование и обучение людей грамотному управлению эмоциями может

повлиять на их ментальное здоровье в будущем. Важно отметить, что ключевым фактором в успешном долгосрочном использовании методик грамотного управления эмоциями является не столько способность использовать их в принципе (так как исследования показывают, что она слабо отличается среди клинических и контрольных групп), сколько систематическое самоинициированное их использование, что, судя по всему, не происходит в группах с дефицитом положительных эмоций [8].

Можно сделать вывод, что управление эмоциями - это очень важная компетенция человека, которая играет роль как в повседневной жизни, так и в профессиональной среде и во многом определяет общее удовлетворение жизнью и успешность в ней. При этом методики управления эмоциями достаточно различаются по оптимальным условиям, сложности и эффективности применения. К счастью, с одной стороны, большая часть людей владеет ими в той или иной степени и применяет, пусть и неосознанно, а с другой стороны - обучение этим техникам несложно, эффективно и помогает использовать их с большей гибкостью и лучшим конечным результатом. Не вызывает сомнений, что информированное и целенаправленное управление эмоциями доступно каждому и существенно улучшает качество жизни, что делает направление их популяризации очень важным.

Список использованной литературы:

1. Гоулман Д. - Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ - Издательство "Манн, Иванов и Фербер" - 2013 - 560с. - ISBN: 978-5-91657-684-9 - Текст электронный // ЭБС ЛАНЬ - URL: <https://e.lanbook.com/book/62099>
2. Arguedas, M., Daradoumis, T., Xhafa, F., Analyzing the effects of emotion management on time and self-management in computer-based learning, Computers in Human Behavior, Volume 63, 2016, Pages 517-529, ISSN 0747-5632, <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.05.068>.
(<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0747563216303958>)
3. Barsade, S., & O'Neill, O. A. (2016). Manage your emotional culture. Harvard business review, 94(1), 58-66.
4. Braunstein, L., Gross, J., Ochsner, K., Explicit and implicit emotion regulation: a multi-level framework, Social Cognitive and Affective Neuroscience, Volume 12, Issue 10, October 2017, Pages 1545–1557, <https://doi.org/10.1093/scan/nsx096>
5. Cuddy, A. (2012). Your body language may shape who you are [Video]. TED Conferences.
https://www.ted.com/talks/amy_cuddy_your_body_language_may_shape_who_you_are
6. Fischer, Agneta & Manstead, Antony & Lewis, In & Haviland-Jones, Jeannette & Barrett, L. (2016). Social Functions of Emotion and Emotion Regulation.
7. McRae, K., Cognitive emotion regulation: a review of theory and scientific findings, Current Opinion in Behavioral Sciences, Volume 10, 2016, Pages 119-124, ISSN 2352-1546, <https://doi.org/10.1016/j.cobeha.2016.06.004>.
(<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352154616301206>)
8. McRae, K., & Gross, J. J. (2020). Emotion regulation. Emotion, 20(1), 1–9.
<https://doi.org/10.1037/emo0000703>
9. Tamir, M. (2016). Why Do People Regulate Their Emotions? A Taxonomy of Motives in Emotion Regulation. Personality and Social Psychology Review, 20(3), 199–222. <https://doi.org/10.1177/1088868315586325>
10. Vanderlind, W., Millgram, Y., Baskin-Sommers, A., Clark, M., Joormann, J., Understanding positive emotion deficits in depression: From emotion preferences to emotion regulation, Clinical Psychology Review, Volume 76, 2020, 101826, ISSN 0272-7358, <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2020.101826>.
(<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0272735820300143>)