

Чех Марина Сергеевна

магистрант

ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

г. Москва

DOI 10.31483/r-167234

**ИМИТАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАК ЗАЩИТА ОТ ТРЕВОГИ:
ПСИХОАНАЛИТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СОВРЕМЕННОЙ
КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ**

***Аннотация:** статья посвящена психоаналитическому анализу феномена имитации высокой продуктивности в современной корпоративной культуре. В качестве исследовательской оптики рассматривается концепция «добровольных галерщиков», описывающая состояние постоянной занятости и невозможности прекращения деятельности даже при снижении реальной эффективности труда. Цель исследования – показать, что навязчивая активность сотрудников и бизнес-команд может выполнять функцию психологической защиты от тревоги, связанной с неопределенностью, профессиональной несостоятельностью и утратой субъективной значимости. Теоретической основой исследования выступают концепции тревоги и защитных механизмов в психоанализе, представленные в работах З. Фрейда, К. Хорни, Д. Винникотта и У. Биона. Особое внимание уделяется групповой динамике организаций и коллективным формам переработки тревоги. Делается вывод о том, что современная корпоративная культура часто воспроизводит не столько результативность, сколько ритуалы постоянной вовлеченности и демонстративной активности, поддерживающие ощущение контроля и ценности субъекта в организации.*

***Ключевые слова:** тревога, корпоративная культура, психоанализ, защитные механизмы, трудоголизм, имитация эффективности, групповая динамика, организационная тревога, гиперзанятость.*

Введение.

Современная корпоративная культура характеризуется высокой скоростью коммуникации, постоянным ростом требований к производительности и необходимостью непрерывной демонстрации профессиональной вовлеченности. В условиях цифровизации труда и ускорения бизнес-процессов активность сотрудников все чаще становится не только экономическим, но и символическим показателем их значимости внутри организации. При этом высокая степень операционной занятости не всегда сопровождается реальным повышением эффективности труда. Напротив, многие бизнес-команды оказываются вовлеченными в циклы непрерывной активности, сопровождающейся перегруженностью коммуникацией, множественными совещаниями и постоянным воспроизводством срочных задач без достижения качественно новых результатов.

В последние годы данная проблема все чаще описывается через феномен псевдопродуктивности и гиперзанятости, однако значительная часть исследований рассматривает ее преимущественно в рамках менеджмента, организационного поведения или теорий эмоционального выгорания. Вместе с тем подобная форма организационной активности может быть интерпретирована и как психологический механизм совладания с тревогой. В этом контексте особый интерес представляет концепция «добровольных галерщиков», описывающая состояние субъекта, неспособного прекратить деятельность даже при утрате ее продуктивного смысла.

Психоаналитическая перспектива позволяет рассматривать навязчивую деятельность не только как следствие внешнего давления корпоративной среды, но и как форму внутренней защиты от переживания неопределенности, пустоты, утраты контроля и профессиональной несостоятельности. Постоянная активность в таком случае становится способом стабилизации субъекта и поддержания чувства собственной ценности через непрерывную вовлеченность в рабочий процесс.

Особую значимость приобретает и групповое измерение данного феномена. Современные организации формируют коллективные способы переработки тревоги, в рамках которых гиперкоммуникация, многозадачность и постоянная

демонстрация занятости начинают выполнять функцию поддержания психологической устойчивости команды. В результате организация может воспроизводить не столько эффективность, сколько ритуалы активности, создающие иллюзию контроля над неопределенностью.

Целью данной статьи является психоаналитический анализ имитации эффективности в современной корпоративной культуре как формы индивидуальной и коллективной защиты от тревоги. Для достижения поставленной цели предполагается решить следующие задачи:

- 1) рассмотреть понимание тревоги и защитных механизмов в психоаналитической традиции;
- 2) проанализировать феномен навязчивой деятельности как способа психологического совладания;
- 3) исследовать особенности групповой динамики в организациях;
- 4) интерпретировать феномен «добровольных галерщиков» как модель современной корпоративной субъективности.

Методологической основой исследования выступает психоаналитический подход к анализу организационных процессов и групповой динамики.

1. Тревога и защитные механизмы в психоаналитической традиции.

1.1. Тревога как центральный психический феномен.

Тревога занимает центральное место в психоаналитическом понимании психической организации субъекта. В классической психоаналитической традиции тревога рассматривается не только как эмоциональное состояние, но и как фундаментальный сигнал внутреннего конфликта, связанного с угрозой целостности Я. В работе «Торможение, симптом и тревога» Зигмунд Фрейд определяет тревогу как реакцию психики на переживание опасности, запускающую систему защитных механизмов, направленных на снижение внутреннего напряжения [4]. В этом контексте поведение субъекта может быть ориентировано не на решение внешней задачи, а на предотвращение столкновения с психически невыносимыми переживаниями.

Одной из форм подобной защиты становится навязчивая деятельность. Субъект поддерживает постоянную активность не столько ради достижения конкретного результата, сколько ради избегания состояния останова, в котором могут актуализироваться чувства неопределенности, бессмысленности или внутренней пустоты. Деятельность в данном случае приобретает компенсаторный характер и начинает выполнять функцию регуляции тревоги.

1.2. Навязчивая деятельность как способ совладания.

Развитие данной идеи можно обнаружить в работах Карен Хорни, рассматривавшей невротическое стремление к достижениям как способ компенсации базисной тревоги [5]. По мнению Хорни, субъект может формировать зависимость от внешнего признания и социальной успешности, используя достижения как средство поддержания собственной ценности [5]. В условиях современной корпоративной культуры профессиональная активность становится одним из ключевых механизмов подтверждения значимости личности, а утрата продуктивности начинает переживаться как угроза идентичности.

Дональд Винникотт также развивает похожую проблематику в концепции ложного Я [2]. Исследователь показывает, что субъект в состоянии выстроить такую адаптивную форму существования, которая ориентирована в основном на ожидания внешней среды. В организации это может выражаться в том, что субъект будет чувствовать потребность в проявлении своей эффективности, вовлеченности, демонстративной активности, независимо от того, что он чувствует внутри. В итоге работа будет представлять для субъекта тот социально ожидаемый образ, внутри которого скроется вся его тревога и уязвимость.

В контексте организационной среды тревога является коллективным феноменом. Согласно работам Уилфреда Биона группа может являться не только пространством для занятий совместной деятельностью, но и системой, в которой бессознательные переживания перерабатываются коллективно [1]. Бион рассматривает способность групп создавать защитные формы поведения, которые направлены на уменьшение тревоги и поддержание чувства стабильности [1].

Таким образом, психоаналитическая оптика позволяет рассматривать навязчивую профессиональную активность не только как следствие внешних требований организации, а как сложный защитный механизм, который выполняет функцию индивидуальной и коллективной стабилизации тревоги. В этой связи имитация бурной деятельности субъекта может быть интерпретирована как форма его психологической адаптации к условиям современной организационной культуры.

Корпоративная среда как пространство коллективной переработки тревоги

Рассматривая современную систему организации, можем отметить, что она существует не только для достижения экономических целей, но и является местом для интенсивного эмоционального взаимодействия. Организационная среда создает особые способы для регуляции тревоги, которая возникает в условиях конкурентной среды, неопределенности и постоянного призыва быть эффективным [3]. В этом контексте внутренние процессы организации могут рассматриваться не только как логично выстроенные механизмы управления, но и как формы коллективной психологической адаптации.

Сегодня все чаще усиливаются переживания субъекта по поводу необходимости постоянной доступности. А способствует этому высокий темп бизнес-коммуникаций, размывание границ между рабочим и личным временем, цифровизация труда. Поэтому тревога становится не только личным переживанием, но также ощущается на уровне корпоративной культуры. Команды воспроизводят коллективные формы совладания с напряжением, которые поддерживаются различным внутренними ритуалами, гиперкоммуникацией и непрерывной вовлеченностью в рабочий процесс [3; 6].

Психоаналитический подход позволяет рассматривать подобные организационные практики как способы переработки бессознательной тревоги. Внешне рациональные бизнес-процессы могут выполнять скрытую психологическую функцию – поддерживать ощущение контроля, предсказуемости и принадлежности внутри группы. В этом смысле корпоративная среда становится

пространством коллективного удержания тревоги, где деятельность зачастую направлена не только на достижение результата, но и на сохранение психической стабильности участников организации [1; 3].

Групповая динамика в организациях.

Существенный вклад в понимание бессознательных процессов в группах внес Уилфред Бион, рассматривавший группу как систему, функционирующую одновременно на рациональном и бессознательном уровнях [1]. По мнению Биона, любая группа помимо выполнения явной задачи формирует скрытые эмоциональные механизмы, направленные на снижение коллективной тревоги [1]. Эти механизмы способны определять поведение участников в большей степени, чем декларируемые цели организации.

Согласно концепции Биона выделялись так называемые базовые групповые допущения [1]. Это устойчивые бессознательные сценарии, которые возникают в ответ на тревогу и неопределенность. Одним из наиболее важных для корпоративной среды становится допущение зависимости. В этом случае группа бессознательно ищет что-то, что обеспечит контроль, даст ощущение безопасности и устойчивости [1]. В организации подобная динамика может проявляться в том, что сотрудники чрезмерно ориентируются на регламенты, постоянную отчетность и необходимость непрерывного подтверждения собственной вовлеченности в процессы.

Еще одной важной формой групповой защиты является постоянное проявление бурной активности как способа избегания столкновения с неопределенностью. В тревожных ситуациях организация может увеличивать количество коммуникаций, совещаний и задач, создавая ощущение, что процесс полностью управляем. Однако, такая активность не всегда приводит к повышению эффективности. Наоборот, коллектив оказывается вовлеченным в процессы ложной продуктивности, в которых целью становится поддержание ложной динамики [1; 3].

В организационной культуре известен феномен эмоционального заражения, и проявляется он в виде тревоги, которая возникает у участников команды. Такая

тревога способна быстро распространяться внутри компании, создавая общее состояние напряжения и необходимости что-то постоянно делать. В такой ситуации полная остановка или хотя бы снижение темпа деятельности способна восприниматься как угроза стабильности всей команды. Поэтому, сотрудники стараются поддерживать общий ритм активности не только из-за требований организации, но и из-за страха выпадения из общего эмоционального состояния компании [1].

Как результат групповая динамика может рассматриваться как некий механизм для переработки тревоги. И организация будет являться не только инструментом достижения целей, но и способом поддержания эмоциональной устойчивости внутри группы.

Феномен «добровольных галерщиков» как модель корпоративной субъективности

В условиях современной корпоративной культуры особую значимость приобретает феномен субъекта, неспособного выйти из режима постоянной деятельности даже при очевидном снижении эффективности собственной работы. Подобная модель поведения получает отражение в концепции «добровольных галерщиков», описывающей состояние, при котором человек продолжает поддерживать высокий уровень активности не вследствие исключительно внешнего принуждения, а в силу внутренней психологической необходимости [6].

Данный феномен представляет интерес не только как характеристика индивидуального трудового поведения, но и как симптом более широких изменений корпоративной субъективности. Современный сотрудник оказывается включенным в систему, где непрерывная вовлеченность становится способом подтверждения собственной профессиональной и личностной ценности [6]. В результате деятельность начинает выполнять функцию психологической стабилизации субъекта, а остановка переживается как угроза утраты идентичности, значимости и контроля.

С психоаналитической точки зрения подобная организационная динамика свидетельствует о смещении акцента с результата деятельности на сам процесс постоянной активности. Работа превращается не только в экономическую

необходимость, но и в механизм регуляции тревоги и поддержания самооценки [4, 5]. В этом контексте феномен «добровольных галерщиков» может рассматриваться как одна из моделей современной корпоративной субъективности, формирующейся в условиях культуры гиперэффективности и постоянной доступности.

4.1. Анализ концепции Швека

В книге «Добровольные галерщики» Жерара Швека описывается тип организационного поведения, при котором субъект оказывается неспособным прекратить рабочую активность даже в ситуации эмоционального истощения, снижения продуктивности и утраты осмысленности деятельности [6]. Важным аспектом данной концепции становится идея добровольности: человек сохраняет включенность в избыточную работу не только под воздействием внешних требований, но и вследствие внутренней психологической зависимости от состояния постоянной занятости.

Подобная динамика позволяет рассматривать труд не исключительно как инструмент достижения целей, а как форму субъективной организации психической жизни [6]. Постоянная вовлеченность в рабочие процессы обеспечивает временное снижение тревоги, связанной с неопределенностью, внутренней пустотой и необходимостью столкновения с собственными ограничениями. В этом смысле деятельность начинает выполнять функцию своеобразной психологической анестезии [6].

Важно, что в такой ситуации невозможность остановки приобретает особое значение. В ситуации отсутствия задач начинает нарастать состояние небезопасного пространства, в котором могут актуализироваться чувства ненужности, беспомощности и потери контроля [4; 5]. Как результат субъект имитирует постоянную активность даже если в этом нет необходимости. Возникает цикличность, в которой тревога активизирует деятельность, деятельность на некоторое время снижает тревогу. Однако затем снова возникает потребность активизироваться.

Рассматривая этот механизм, можем вспомнить похожесть с психоаналитическим описанием навязчивого повторения [4]. Подобная активность приобретает компульсивный характер, как следствие утрачивается связь с

эффективностью. Субъект продолжает действовать не ради достижения конечного результата, а ради поддержания внутренней стабильности через сам процесс загрузки.

При этом современная корпоративная культура нередко усиливает и легитимизирует подобное состояние. Постоянная доступность, готовность работать сверх нормы, высокая скорость реакции и эмоциональная включенность начинают восприниматься как признаки профессиональной ценности. Таким образом, организация не только использует тревогу субъекта, но и институционализирует ее, превращая гиперзанятость в нормативную модель поведения [3; 6].

В рамках данной логики профессиональная идентичность все сильнее связывается с непрерывной продуктивностью. Человек оказывается вынужден постоянно подтверждать собственную значимость через активность, поскольку отсутствие занятости может переживаться как утрата субъективного существования внутри корпоративной системы [6].

Возможности коучинговой работы с феноменом гиперзанятости и имитации эффективности

Рассматривая гиперзанятость и навязчивую деятельность как способ индивидуального и коллективного совладания с тревогой, можем отметить особую практическую значимость возможности коучингового сопровождения сотрудников и команд.

Задача помогающего специалиста скорее не в повышении продуктивности, а в способствовании к осознанию тех психологических процессов, которые стимулируют фазы псевдопродуктивности и мешают более эффективному взаимодействию с неопределенностью.

При взаимодействии с отдельными сотрудниками коучинг может способствовать укреплению рефлексии в отношении к собственной активности. Достаточно часто случается, что человек воспринимает постоянную занятость как что-то необходимое, совершенно не замечая защитной реакции. Во время исследования личного отношения к достижениям, успеху, ошибкам, своей профессиональной ценности и отдыху могут выявляться скрытые убеждения, из-за которых

человек не может позволить себе остановку. В коучинговой работе сотрудник приобретает возможность различать деятельность, которая направлена на достижение результата и ту активность, которая выполняет функцию снижения тревоги.

Важно подчеркнуть, что особое внимание может уделяться связи между профессиональной эффективностью и самооценкой. Многие корпоративные сотрудники тесно связывают ценность собственной личности с количеством выполняемой работы, степенью вовлеченности и скоростью реакции. Как результат коучинговая работа стимулирует формирование более устойчивой идентичности, которая менее подвержена постоянной занятости и внешнему подтверждению собственной полезности.

Одним из важных направлений является помощь в развитии способности выдерживать неопределенность. В современных условиях организационных изменений, частых трансформаций бизнес-процессов и высокой конкуренции тревога не может устраниться полностью. Она требует не столько контроля, сколько осознанного проживания. В данном контексте коучинг может помочь клиенту расширить диапазон реакций на неопределенность. А потребность в компульсивной активности перестанет быть единственным способом совладания с внутренним напряжением.

Рассмотрим также применение коучингового подхода в работе с командами. В организациях часто случается так, что гиперзанятость поддерживается не только отдельными сотрудниками, а коллективом и его нормами поведения в целом, включая бессознательные групповые процессы. На этот случай на помощь может прийти командный коучинг, который создаст пространство для общей рефлексии и проведения организационных практик. Участники процесса смогут исследовать, какие формы взаимодействия действительно способствуют достижению целей, а какие только снижают тревогу.

В ходе командной работы могут выявиться устойчивые фазы псевдопродуктивности, а именно: большое количество отчетности, избыточные совещания, искусственное поддержание срочности задач и постоянная синхронизация. Когда

команда осознает защитную функцию таких процессов, распределение внимания и ресурсов начинает осуществляться более осмысленно.

Не менее важно отметить, что помогающий специалист играет особую роль в формировании культуры психологической безопасности. Когда сотрудники компании имеют возможность открыто обсуждать свои ошибки, ограничения, трудности без потери статуса, необходимость в демонстрации занятости как способе подтверждения собственной значимости снижается. Как результат организация имеет возможность трансформировать тревогу в осознанное взаимодействие без воспроизводства бесконечной активности.

Отсюда следует, что коучинговое сопровождение может служить одним из инструментов профилактики корпоративной гиперзанятости и имитации эффективности. Задача коуча не в том, чтобы устранить тревогу как таковую, а в том, чтобы создать условия для более осознанного отношения к ней. Это позволит сотрудникам и командам сохранять продуктивность, не прибегая к формированию зависимых форм вовлеченности в рабочий процесс.

Заключение.

Подводя итоги всему вышесказанному, можно сделать вывод, что феномен гиперзанятости и имитации эффективности в современной корпоративной культуре – это не следствие организационных перегрузок или недостатков управления, а сложный механизм индивидуальной и коллективной переработки тревоги. С точки зрения психоанализа можем отметить, что постоянная активность сотрудников и бизнес-команд довольно часто выполняет защитную функцию. Это позволяет субъекту избегать столкновения с переживаниями неопределенности и профессиональной уязвимости.

Рассмотрев тревогу в работах Зигмунда Фрейда, Карен Хорни, Дональда Винникотта и Уилфреда Биона, можно предполагать, что деятельность утрачивает связь с реальным результатом и становится способом поддержания психической устойчивости субъекта и группы [1; 2; 4; 5]. А значит можно говорить о компенсаторной функции, которая обеспечивает временное снижение внутреннего напряжения через постоянную занятость.

В результате анализа концепции «добровольных галерщиков» можем предположить, что в условиях современной корпоративной среды субъект ощущает невозможность остановки [6]. А также постоянную необходимость в подтверждении собственной ценности через активность в рабочем пространстве. В свою очередь организация не только поддерживает, но и легитимизирует такую активность, способствуя постоянной доступности и демонстративной вовлеченности персонала в рабочий процесс.

Важное значение имеет коллективный характер данных процессов. В бизнес-командах вырабатываются устойчивые формы переработки совместной тревоги [1]. Коммуникация, многозадачность и высокая операционная загруженность функционируют в такой ситуации как механизм психологической стабилизации группы. В итоге мы имеем замкнутый круг псевдопродуктивности, в котором поддержание непрерывной активности становится важнее достижения результата.

В заключение стоит отметить, что феномен имитации эффективности в современной корпоративной культуре может быть истолкован как демонстрация глубинных психологических процессов, связанных с тревогой и потребностью субъекта в поддержании собственной значимости. Подобный подход позволяет расширить понимание организационного поведения, исследуя корпоративную среду не только как пространство труда, но и как механизм коллективного управления тревогой в условиях высокой неопределенности в современном мире.

Список литературы

1. Бион У. Научение через опыт переживания / У. Бион. – М.: Когито-Центр, 2008. – 128 с.
2. Винникотт Д. Семья и развитие личности. Мать и дитя / Д. Винникотт. – Екатеринбург: ЛИТУР, 2004. – 400 с.
3. Dejours C. Psychopathologie du travail. Paris: Entreprise Moderne d'Édition, 1985. 132 p.
4. Фрейд З. Торможение, симптом и тревога / З. Фрейд. – СПб.: Азбука, 2019. – 256 с.

5. Хорни К. Невротическая личность нашего времени / К. Хорни. – М.: Академический проект, 2021. – 224 с.

6. Швец А. Добровольные галерщики / А. Швец. – М.: Альпина Пабlishер, 2023. – 300 с.