

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра

«Педагогика и психология»

(наименование)

37.04.01 Психология

(код и наименование направления подготовки)

Психология здоровья

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему Особенности профессионального стресса и психического здоровья персонала
организации на примере АО «АвтоВАЗ»

Обучающийся

Ю.А. Арцимавичус

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный

руководитель

канд. психол. наук, С.С. Белоусова

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2025

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Теоретические подходы проблемы профессионального стресса и психического здоровья персонала организации.....	7
1.1 Подходы к изучению психического здоровья персонала организации.....	7
1.2 Проблема профессионального стресса в психологической науке.....	16
1.3 Влияние профессионального стресса на психическое здоровье персонала организации.....	26
Глава 2 Эмпирическое исследование профессионального стресса и психического здоровья персонала организации на примере АО «АвтоВАЗ».....	32
2.1 Организация и методы исследования.....	32
2.2 Результаты исследования профессионального стресса и психического здоровья персонала организации на примере АО «АвтоВАЗ».....	38
2.3 Практические рекомендации по профилактике профессионального стресса персонала организации.....	50
Заключение.....	64
Список используемой литературы.....	67
Приложение А Авторская методика «Психическое здоровье персонала»..	70
Приложение Б Результаты диагностики.....	72

Введение

Исследование имеет актуальность, так как с каждым днем увеличивается внимание к психическим проблемам сотрудников в процессе их работы.

В связи с постоянно возрастающими темпами работы, увеличением количества информации и повышенным риском для здоровья работников, стресс становится важным фактором, оказывающим влияние на общую работоспособность и общее физическое состояние.

Профессиональный стресс может оказать значительное влияние на организацию, включая снижение лояльности и мотивации сотрудников, увеличение количества ошибок и ухудшения качества работы в целом.

В связи с этим поиск эффективных способов минимизировать стрессовые факторы и разработка стратегии по улучшению психического состояния сотрудников становятся приоритетными задачами.

Профессиональный стресс представляет собой многообразные явления, которые проявляются в различных психических состояниях и соматических реакциях человека на напряженную ситуацию в работе. Профессиональный стресс и адаптация к нему в разных профессиях являются важными вопросами для исследования.

Важную роль в исследовании профессионального стресса сыграли труды ученых и психологов разных исторических эпох, к числу которых относятся Н.М. Яцковская, М. Эннесли, К. Макгонигал и другие авторы.

Анализ научной литературы позволяет сделать вывод о том, что представленные научные исследования в недостаточной степени отражают специфику профессионального стресса персонала организации, что и обуславливает актуальность поднимаемой в магистерском исследовании проблемы.

Цель исследования: выявление особенностей профессионального стресса и психического здоровья персонала организации.

Объект исследования: профессиональный стресс и психическое здоровье персонала организации.

Гипотеза исследования: мы предполагаем, что существует взаимосвязь между профессиональным стрессом и психическим здоровьем персонала организации.

Задачи исследования:

- изучить и проанализировать психолого-педагогическую литературу по проблеме профессионального стресса и психического здоровья персонала организации;
- подобрать методы исследования;
- выявить особенности профессионального стресса психического здоровья персонала организации;
- установить взаимосвязь между профессиональным стрессом и психическим здоровьем персонала организации;
- разработать практические рекомендации по профилактике профессионального стресса персонала организации;
- сделать выводы по результатам исследования.

С целью реализации вышеперечисленных задач были использованы следующие **методы исследования:**

- теоретические методы исследования (анализ и обобщение источников по проблеме исследования);
- психодиагностические методики (методика «Оценка профессионального стресса» К. Вайсман, Шкала организационного стресса адаптации Н.Е. Водопьяновой, Шкала психологического стресса PSM-25 адаптации Н.Е. Водопьяновой, Опросник САН (В.А. Доскин, Н.А. Лаврентьева, В.Б. Шарай, М.П. Мирошников), авторская методика «Психическое здоровье персонала»);
- методы обработки результатов (количественный и качественный анализ полученных данных);

- методы математической статистики (сравнительный и корреляционный анализ).

Эмпирической базой исследования выступает АО «АвтоВАЗ». Выборка исследования: в исследовании приняло участие 45 человек, из них 15 человек отдела продаж автомобилей, 15 человек отдела сервиса автомобилей 15 человек отдела продаж запасных частей.

Теоретико-методологическую основу исследования составили:

- теоретические подходы к изучению профессионального стресса персонала организации (Т.Г. Бохан, М.А. Мадоян, А.М. Трофимов и другие);
- теоретические исследования по проблеме влияния профессионального стресса на психическое здоровье персонала организации (С.М. Шингаев, О.В. Токарь, Г.С. Никифоров и другие).

Достоверность результатов исследования обеспечивается использованием надежных методов, адекватных целям исследования, а также проведением математического статистического анализа данных эмпирического характера. Проверка достоверности полученной информации проводится на различных конференциях.

Новизна исследования заключается в том, что влияние профессионального стресса на психическое здоровье персонала организации является слабо изученными в психологии. В исследовательской работе была реализована задача теоретического и эмпирического обоснования профессионального стресса как фактора, влияющего на психическое здоровье персонала организации.

Исследование имеет теоретическую значимость, полученные результаты могут быть полезны для руководителей организаций, HR-специалистов, психологов и всех, кто заинтересован в создании здоровой и продуктивной рабочей среды.

Диссертационная работа имеет практическое значение, так как она может быть использована для планирования и проведения воспитательных

мероприятий с персоналом организации, в том числе для разработки программ по профилактике профессионального стресса.

Положения, выносимые на защиту:

- профессиональный стресс может оказать значительное влияние на организацию, включая снижение лояльности и мотивации сотрудников, увеличение количества ошибок и ухудшения качества работы в целом;
- корреляционный анализ определил, что слабая отрицательная корреляция между профессиональным стрессом и самочувствием, настроением наиболее выражена, что подчеркивает негативное влияние стресса на эмоциональное состояние;
- корреляция между стрессом и активностью имеет положительные тенденции, что может означать, что работники иногда находят способы активизации под воздействием стресса;
- слабые положительные корреляции с психическим здоровьем указывают на необходимость дальнейшего исследования, чтобы понять, как разные формы стресса могут оказывать влияние на выяснение состояния работодателей.

Апробация результатов исследования. Выводы диссертационного исследования нашли отражение в научных публикациях.

Структура и объем магистерской диссертации. Диссертация представлена введением, двумя главами (теоретической и эмпирической), выводами, заключением, списком используемой литературы, приложением. В тексте представлены рисунки и таблицы. В первой главе изучены теоретические подходы проблемы влияния профессионального стресса на психическое здоровье персонала организации. Во второй главе проведено эмпирическое исследование влияния профессионального стресса на психическое здоровье персонала организации на примере АО «АвтоВАЗ».

Глава 1 Теоретические подходы проблемы профессионального стресса и психического здоровья персонала организации

1.1 Подходы к изучению психического здоровья персонала организации

Для того чтобы рассмотреть понятие психического здоровья в отечественных и зарубежных исследованиях, а также изучить подходы к пониманию психического здоровья применительно к организационной психологии и сотрудникам организации, рассмотрим сначала понятие здоровья.

Под здоровьем следует понимать такое состояние личности, при котором она пребывает в благополучии и комфорте с точки зрения физического состояния, социального положения и психического равновесия. Соответственно, если человек по каким-то причинам чувствует дискомфорт, будь то физическое заболевание, или душевные переживания, стресс, ощущение неблагополучия, опасности – то это состояние нельзя назвать здоровым.

Перечисленным признакам здоровья, существует и три типа здоровья – это здоровье физическое или соматическое, когда речь идет о здоровье тела человека, психологическое, когда речь идет о субъективном восприятии личностью своего психического состояния, социального статуса с точки зрения комфорта и благополучия, и психическое здоровье личности, которое связывает состояние тела и души, и отражает объективное состояние благополучия или нарушения функционирования основных психических процессов человека, отвечающих и за благополучие тела, и за благополучие личности [18].

Что касается психического здоровья, то данный термин используются в разных трактовках, среди которых можно выделить следующие.

По мнению Л.Р. Правдиной «Психическое здоровье – это состояние, способствующее наиболее полному физическому, умственному и эмоциональному развитию человека» [20, с. 105].

По Ю.Е. Кравченко психическое здоровье – «это состояние душевного благополучия, которое характеризуется отсутствием болезненных психических явлений и которое обеспечивает регуляцию поведения и деятельности, соответствующую условиям окружающей действительности» [12, с. 338].

Л.Ж. Караванова пишет о том, что психическое здоровье представляет собой «зрелость, сохранность и активность механизмов личностной саморегуляции, мера способности человека трансцендировать свою биологическую, социальную и смысловую детерминированность, выступая активным и автономным субъектом своей жизни в изменяющемся мире» [10, с. 97].

Признаками психического здоровья следует считать такие параметры:

- личность понимает и воспринимает себя как единую неделимую сущность физического и психического «Я»;
- личность обладает критическим рациональным мышлением, и может адекватно оценивать происходящие вне и внутри себя процессы, физические, психические и социальные;
- личность органично ситуации и собственным представлениям, и стереотипам поведения реагирует на события одного характера;
- личность управляет собой, исходя из установленных в ее мировоззрении и внешнем обществе морально-нравственные ориентиры, нормы, идеалы, ценности, желательные в конкретном социуме;
- личность сообразно влиянию внешней реальности отвечает на ситуации определенными психическими процессами и реакциями, управляя ими в зависимости от контекста событий;

- личность способна адаптироваться к изменяющимся условиям реальности и разным социальным и личным ситуациям;
- личность может планировать и прогнозировать свое поведение, развитие, планы на будущее [5].

Эти параметры характерны для психически здорового человека, который обеспечивает баланс между комфортным для себя состоянием реальности, необходимостью соответствия социальным нормам и личностным представлениям о саморазвитии и самореализации.

Если личность ощущает свое существование как психически, физически и психологически комфортное, то можно говорить о здоровье в полной мере его понимания и трактовки у разных исследователей. Если же у личности происходит какая-либо разбалансировка, например, между потребностями личности и возможностями, желаниями и устремлениями и действительностью, где не все удастся воплощать, между желаемым уровнем нагрузки на психику и тело и реальными перегрузками, например, на работе, то возникает депривация, то есть возникает чувство нарушения, дискомфорта.

Такое нарушение может привести к разного рода нарушениями в состоянии здоровья – от возникновения феноменологии острого или хронического стресса до выраженности патологии на уровне соматическом. Психосоматические заболевания, или на уровне психическом – неврозы, депрессии, тревожные состояния и прочие пограничные расстройства, которые могут привести к стойким психическим нарушениям нормальной работы психики и сознания человека.

Изучение психического здоровья проводится в отечественных и зарубежных исследованиях в области психологии здоровья, психологии личности, в педагогической психологии, валеологии, психиатрии [1].

Понимание психического здоровья личности в зарубежных исследованиях связано в первую очередь с теориями личности, так, в гуманистическом подходе психическое здоровье личности подразумевает возможность личности самоопределяться, здоровая личность стремится к

индивидуализации, показатель здоровья – это осуществление жизненных смыслов, стремление самосовершенствоваться.

От попыток определить базовое свойство психического здоровья личности возникают зарубежные подходы к пониманию строения личности как таковой, так, создается модель личности.

В зависимости от подхода в основе психического здоровья личности могут лежать архетипы, здоровое социальное поведение, рациональность, самоактуализация, потребности [9].

Соответственно, в их исследованиях выдвигаются следующие параметры здоровой личности:

- эмпатичность и терпимость по отношению не только к ближнему кругу общения, но и к социальному окружению личности;
- реалистичное и адекватное мышление и восприятие действительности. Для здорового человека характерно стремление к саморазвитию и понимание своих ресурсов и возможностей;
- для личности нормально понимать границы себя, а также границы разного рода социальных отношений – трудовых, семейных, социальных, в зависимости от статуса и ролей, которые в данный момент характерны для конкретной личности;
- здоровая личность принимает себя, и имеет позитивное представление о самой себе, что позволяет контролировать эмоциональное восприятие, стрессовые ситуации, иметь твердые внутренние принципы и основы мировоззрения, личностные убеждения и ориентиры, система ценностей;
- для психически здоровой личности характерно стремление к познанию, самокритичность и чувство юмора, которое допускает возможность поиронизировать над собственными ошибками;
- психически здоровая личность доверяет своим органам восприятия и ощущениям – тому, какие сигналы посылает человеку тело, как

воспринимается та или иная ситуация в зависимости от этих сигналов человек нормирует работу и сон, так или иначе реагирует на разные дискомфортные ситуации;

- личности присуща творческая активность, адаптивность и умение приспосабливаться к разным условиям социальной действительности и среды в целом;

- здоровая личность никому и ничего не доказывает, здоровый психически человек естественен в своих предпочтениях и суждениях, он понимает, к чему стремится, и не подменяет собственные смыслы и цели чужими смыслами и целями;

- здоровой личности присуще стремление к выполнению социальных обязательств – долга перед обществом, перед семьей, стремление быть полезным своей стране, выполнять гражданский долг [15].

«Что касается отечественных исследований, то в них проблематика психического здоровья и подхода к его определению также исследуется, однако в отечественной практике вопросу психического и психологического здоровья посвящено больше внимания в возрастной психологии поскольку акцент смещен на вопрос психического здоровья и его сохранения в образовательном процессе на различных этапах.

В данным момент выделяется ряд подходов к пониманию психического здоровья личности:

- нормоцентрический;
- социокультурный;
- феноменологический;
- дискурсивный;
- холистический;
- аксиологический;
- синергический;
- интегративный» [21].

Рассмотрим выделенные подходы.

«Нормоцентрический подход. Данный подход базируется на понимании и соотношении таких терминов, как норма и патология. Под нормой в данном подходе подразумевается что-то устоявшееся, усредненное. Но в настоящее время во всех исследованиях говорят о том, что понимание нормы, особенно в психологии, очень сложно для выделения точного определения» [16].

Дефиниция термина «норма» может подразумевать два основных аспекта понимания.

Во-первых, это статистическое восприятие нормы: то есть некоторые уровни или диапазоны реакций, особенностей эмоционального отклика, поведенческого, физиологического реагирования и других аспектов жизнедеятельности организма, которые наиболее типичны для человека в общем, и наиболее часто встречаются. В физиологии такой диапазон реагирования называется «норма реакции» – то есть границы диапазона от высших проявлений реакции до порогового значения ее возникновения.

Во-вторых, под нормой подразумевается оценка состояния человека как идеально функционирующего во всех смыслах организма и личности. В этом понимании термин «норма» имеет сущностное содержание некоторой «идеальной нормы» – то есть субъективно установленного состояния, которое воспринимается как оценочный образец [24].

Минус такого понимания нормы в том, что исследователи, выводящие понимание нормы, субъективны, а сами нормы устанавливаются в произвольном порядке, и часто пересматриваются.

Здесь стоит отметить также значимость социологического, культурологического и антропологического факторов – то, что считалось нормой в начале прошлого века, в настоящий момент может нормой уже не считаться.

Также стоит отметить, что норма как таковая имеет свой диапазон значений, как уже отмечено выше, то есть у нормы есть ряд отклонений от некоторого срединного идеала в ту или иную сторону, а также пограничные

значения, которые отделяют условную норму от условной патологии, и между ними есть множество различных вариантов в промежутке.

Социокультурный подход. Для данного подхода в большей степени характерно исследование субъекта с точки зрения его мировоззренческой позиции, которая, в свою очередь, обусловлена социологическими и культурными факторами и окружением личности. Мотивация, которая лежит в основе любой активной деятельности личности, обусловлена тем культурологическим и социальным фоном, который окружал человека с рождения, то есть тем менталитетом, который формируется под воздействием общества.

Очень большое внимание при формировании характеристик психически здоровой личности имеют такие социокультурные процессы, как социальная мобильность, миграция, конфликты между социальными группами, адаптация к новым условиям.

А.М. Трофимов отмечает, что здоровье – это социокультурная переменная, характеристики здоровья, таким образом, относительны, и обусловлены особенностями национального менталитета – то есть мышления нации, ее образа жизни, ее образа мира, спецификой ее культуры и социальных взаимодействий [27].

Феноменологический подход. Данный подход основывается на феномене как основном термине и категории феноменологии, и воспринимается как ощущение, восприятие, переживание. Феноменологию стоит признать направлением, которое послужило основой развития таких течений в психологической науке, как психоаналитическая концепция М. Шефа, гештальтпсихология, экзистенциальная психология. «Феноменология рассматривает как здоровье, так и болезнь как способы индивидуального бытия. Соответственно, их нельзя свести к обобщенным моделям и схемам» [27].

«В рамках этого подхода вместо стандартизированных методик исследования психического здоровья личности используются такие техники,

как эмпатия, глубинное эмоционально-интуитивное восприятие социально востребованных и индивидуально обусловленных потребностей личности. Соответственно, феномен психического здоровья оказывается полностью отделен от психологически обусловленного физиологического здоровья.

Дискурсивный подход. В рамках данного подхода используется понятие дискурса. Это письменное повествование или осмысленное устное рассуждение, то есть те знания, которые получены путем использования дискурсивного метода, имеют опосредованный, доказательный характер» [21]. Представления о здоровье, физическом, физиологическом или психическом в пределах дискурсивного подхода имеют каждый свою логику конструирования социальной реальности. Так, в рамках медицинского дискурса формируются стереотипы о больных и здоровых людях.

Холистический подход. Этот подход подразумевает под человеческой личностью высшую конкретную форму органической целостности. В холистическом подходе психическое здоровье понимается как целостность, которая приобретается человеком в течение его становления, и предполагает интеграцию жизненного опыта в процессе обретения личностной зрелости.

«Холистическое проявление психического здоровья характеризует культуру личности, то есть общность усвоенных ей в течение жизни социальных и культурных норм, стереотипов и ценностей, которые устойчиво воспроизводятся в течение жизни с возникновением соответствующих ситуаций. Эти нормы, ценности и стереотипы являются следствием воздействия на человека его социокультурного окружения в процессе формирования социально приемлемого и желательного способа существования человека как члена социума.

Аксиологический подход. Согласно данному подходу личность исследуется исходя из общекультурной ценностной парадигмы. В рамках данного подхода психическое здоровье признается универсальной общечеловеческой ценностью, а также одним из базовых ценностных ориентиров» [21].

В данный момент вопрос о том, как наполнен феномен психического здоровья ценностями, остается незакрытым, поскольку изучаемый феномен сложен и многообразен, и подразумевает большое различие между социальными, культурными, индивидуальными особенностями личности в рамках не только отдельной нации и ее менталитета, но и в рамках даже различных социальных групп. «Проведение анализа психологических и социологических опросов дает сведения о том, что основной ценностный статус в понятии психического здоровья – это одобряемые социумом и предпочитаемые личностью индивидуально потребности, способы жизнедеятельности, смыслы, мотивация, цели, социальные связи.

Синергический подход. Данный подход ориентирован в первую очередь на то, каковы основные закономерности самоорганизации, как в открытых системах формируются устойчивые структуры. Человек в этом подходе воспринимается как открытая система, а психическое здоровье – как одна из устойчивых структур.

Интегративный подход. Данный подход подразумевает попытку объединения различных дискурсов в различных областях знаний человечества. Интегративный подход характеризуется попытками связать в единую схему представленные подходы и их модели с целью выявления некоторой общей модели с определенными ограничениями по принципам теории систем» [19].

«Развитие личности на всех этапах онтогенеза подразумевает обязательное наличие у нее психического здоровья, и, напротив, полноценное развитие личности – это основа психологического здоровья. Полноценное функционирование личности подразумевает неделимость его психического и соматического компонента индивида, что вместе и составляет понимание базы термина «психологического здоровья» [35].

В современности очень большую популярность набирает популярность такой подход, как психология здоровья – новое направление в психологии, которое понимается как «наука о психологических причинах здоровья, о методиках и средствах его сохранения, укрепления и развития».

Как пишет С.Н. Шингаев, основа понимания психического здоровья базируется на таком термине, как гармония. В рамках психологии здоровья гармония понимается как сбалансированные взаимоотношения между эмоциональными, интеллектуальными, психическими, телесными компонентами личности человека с одной стороны, и между человеком, окружающей природой и социумом с другой» [28].

Итак, следует сказать о том, что «психическое здоровье на протяжении онтогенеза постоянно претерпевает соответствующие возрастные изменения под воздействие факторов внешней среды и внутренних факторов. Анализируя литературные источники, посвященные проблеме исследования, все исследователи сходятся в том, что психическое здоровье подразумевает стрессоустойчивость, гармонию и духовность» [28].

1.2 Проблема профессионального стресса в психологической науке

В первую очередь отметим, что при поступлении на работу кандидат руководствуется не столько ценностной структурой своей профессии, сколько ее престижностью и востребованностью в мире. Редко при получении профессии люди руководствуются своими ценностными ориентирами и ориентирами будущей профессии.

«Исследуя проблему развития стресса в профессиональной деятельности и опираясь на общую теорию стресса, особенности организационного (профессионального) стресса, будем делать акцент на анализе информационного аспекта организационного стресса, который в научной литературе получил название «информационный стресс».

Очевидно, что информационная составляющая стресса, являясь, по сути, производной рассмотренных выше разновидностей стресса, пронизывает, тем не менее, фактически все жизненные события человека, оказывая существенное психологическое и физиологическое влияние. Особенно ярко информационный стресс проявляется в деятельности людей тех профессий,

которая является информационно насыщенной, содержащей большие потоки информации в совокупности с информацией иного плана, поступающей из внешней природной и социальной среды.

В исследовании М. Эннсли отмечается, что информационный стресс представляет собой состояние информационной перегрузки, когда субъект, являясь ответственным за результаты деятельности, сталкивается с временным дефицитом и не может своевременно принять верное решение» [29].

М.А. Мадоян отмечает, что «информационный стресс является ответной реакцией организма человека на воздействие больших информационных потоков, поступающих из различных источников, сила и широта которых имеет тенденцию к постоянному росту» [13].

При этом, по мнению О.В. Защириной «источником данного вида стресса является внешняя информация, поступающая, с одной стороны, из внешней среды и содержащая угрозу реального или потенциально возможного воздействия неблагоприятных событий, а с другой – информация, находящаяся во «внутреннем поле» самого субъекта в форме прошлых представлений, извлекаемых из памяти негативных событий и их последствий» [8].

«Соглашаясь с предлагаемой авторами трактовкой источников развития информационного стресса, считаем необходимым дополнить рассматриваемый ими ряд. Существенным источником информационного стресса в деятельности являются не только негативные события прошлого, которые сохраняются в памяти человека, но и события настоящего и будущего, получающие сознательную означенность в субъективном мире личности и заставляющие активизировать ее внутренние ресурсы. Таким образом, информационный стресс, возникающий у работников организации в их деятельности, является категорией, которая характеризуется влиянием ряда неблагоприятных факторов, воздействующих на личность. Данные факторы (стрессоры) могут поступать из внешней среды, находиться внутри функционального поля деятельности, а также могут носить сугубо личностный характер.

Поэтому, по справедливому утверждению Т.Г. Бохан, рассмотрение информационного стресса необходимо осуществлять с учетом особенностей влияния различных жизненных ситуаций и событий, которые могут быть источником стресса» [2].

«Отношение личности к профессиональной деятельности, в свою очередь, отражает когнитивный, эмоциональный и волевой аспекты:

- проявление когнитивного аспекта связывается с тенденцией восприятия ситуации, возникающей в деятельности, «задействования» познавательных процессов для ее разрешения;
- эмоциональный аспект отношения связан с субъективно положительными (отрицательными) эмоциями, которые могут стимулировать деятельность либо препятствовать ее организации;
- волевой аспект отношения к деятельности обуславливает проявление активности (пассивности) личности к возникающим ситуациям.

В этой связи, основная функция мотивации заключается в мобилизации личности, ее функциональных возможностей для постановки и реализации целей и получения адекватных результатов. В случае, когда данная функция (в силу воздействия внешних или внутренних факторов) не получает должной реализации, возникает внутриличностный конфликт, приводящий в итоге к возникновению стресса» [2].

В социологии труда под категорией труда принято подразумевать «целесообразную деятельность людей, которая направлена на создание ценностей культурного и материального характера». Труд следует воспринимать как неотъемлемую часть деятельности и существования человека. Воздействие со стороны человека на окружающий мир и общество видоизменяет условия существования человека, а совместный труд создает комплексные условия для прогресса и развития социума, в глобальном смысле – и человечества.

«Вместе с тем труд следует понимать как одно из средств самореализации личности, утверждения значимого для нее социального

статуса, обретение возможности для творчества, развития и проявления интеллектуального потенциала, соответственно, труд – это категория, которая имеет определенные параметры, оптимальное сочетание которых способствует гармоничному полноценному существованию и развитию личности в современном социуме. В социологии труда к таким параметрам относят: характер труда, структуру и виды труда, содержание труда и удовлетворенность трудом.

В свою очередь, удовлетворенность трудом связана с научной методологией, теорией и практикой определения условий, критериев и особенностей удовлетворенности личности своим трудом.

Вопрос эффективной организации рабочих мест в различных сферах деятельности и в разных отраслях экономики, а также высокой эффективности и мотивированности сотрудников к своему труду невозможно решить без учета социального фактора восприятия со стороны личности критериев и особенностей своего труда.

Базовый социологический показатель правильно организованного места работы – это удовлетворенность трудом со стороны каждого сотрудника, которую можно определить с помощью батареи тестов, и которая показывает эффективность подхода к организации труда на предприятии.

Задача организации рабочего места в любой фирме, как пишет Л.А. Вайнштейн – это создать такое рабочее место, которое будет полностью соответствовать ожиданиям сотрудника с точки зрения удовлетворенности трудом и его результатами» [3].

«Понимание феноменологии удовлетворенности трудом в данный момент опирается на наработанную теоретико-практическую базу интерпретации трактовки самого термина удовлетворенности трудом.

Удовлетворенность трудом, с точки зрения А.Г. Караяни – это многоаспектное понятие, которые в первую очередь раскрывает разные аспекты отношения работника к различным параметрам своего рабочего места и процесса исполнения своих служебных обязанностей [11].

К таким факторам обычно относят: безопасность рабочего места, условия труда, оплату труда, статус и престиж рабочего места и положения в рамках карьерной лестницы организации, а также взаимоотношения с коллегами, подчиненными и руководством, применяемые руководством методы управления, политика организации по отношению к оценке результатами труда, система мотивации в организации, условия для личностного развития и карьерного роста, возможность самореализации, степень ответственности за свои действия и степень автономии в решениях и действиях.

Разница в понимании понятия удовлетворенности трудом приводила в течение развития социологии труда к возникновению разнообразных, часто противоположных по смыслу теорий и концепций, что свидетельствует о недостаточной изученности и разработанности проблемы понимания сущности и особенностей удовлетворенности личности трудом [34].

Проблематика научного подхода к определению характеристик удовлетворенности трудом, возможностью качественного количественного измерения параметров удовлетворенности трудом существует уже более 80 лет, но, несмотря на значительное количество выдвинутых теорий и концепций, а также проведенных практически исследований, пока единой комплексной системной точки зрения на удовлетворенность трудом, характеристики и особенности удовлетворенности трудом со стороны сотрудника как личности, теории, которая бы раскрывала все источники удовлетворенности трудом и механизмы процесса восприятия своего труда личностью, пока не существует» [10].

В основном удовлетворенность трудом и ее понимание проистекает из различных теорий мотивации. Соотношение теорий мотивации и выведенных из их контекста теорий удовлетворенности трудом приведем в сводной таблице 1.

Таблица 1 – Теории мотивации и теории удовлетворенности трудом: взаимосвязь и соотношение

Теория/концепция удовлетворенности трудом	Фундаментальные основы теории/концепции	Предшествующая теория мотивации
Теория Герцберга или двухфакторная мотивационно-гигиеническая теория удовлетворенности трудом	В этой теории удовлетворенность или неудовлетворенность трудом разделены на два разных аспекта понимания проблемы. В качестве источников удовлетворенности трудом называют только те факторы, которые характерны для самого труда, восприятие личности рассматривается только со стороны факторов неудовлетворенности трудом.	Теория потребностей
Концепция многогранной удовлетворенности трудом Лоулера	С точки зрения этой концепции удовлетворенность трудом зависит от восприятия со стороны личности соотношения между ее личным вкладом в результативность труда, характеристиками труда, социальной значимостью и восприятием со стороны коллег и общества и сравнением аналогичного соотношения у других людей.	Когнитивные теории мотивации
Теория ценностей Локка	С точки зрения этой теории удовлетворенность трудом определяется возможностью достижения значимых для личности целей.	Теория потребностей
Концепция противоборствующих процессов Лэнди	С точки зрения этой концепции удовлетворенность труда зависит от времени работы, с которым может расти или уменьшаться, в зависимости от разных факторов воздействия	Эта концепция не имеет прямой связи с теориями мотивации
Теория несоответствия потребностям Портера	Согласно этой теории, удовлетворенности трудом личность достигает, если нет значительных и значимых разногласий между потребностями человека и тем, что он получает в результате своего труда.	Теория потребностей
Инструментальная теория Портера-Лоулера	Согласно этой теории удовлетворенность трудом зависит от того, соответствуют ли полученные вознаграждения, материального и нематериального характера, ожиданиям личности.	Теория ожиданий

С точки зрения социологии труда удовлетворенность трудом можно рассматривать как «эмоциональную или аффективную реакцию сотрудника на условия организации труда». В современной социологии труда среди характеристик удовлетворенности трудом принято выделять следующие:

- содержание и характер труда. Это в первую очередь уровень безопасности рабочего места, интенсивность труда, результаты труда (создание культурных или материальных ценностей), значимость труда для личности;
- условия труда согласно трудовому договору и с точки зрения восприятия личности;
- материальное вознаграждение – оплата труда и дополнительные стимулирующие выплаты, премии;
- престижность работы, ее социальное восприятие и соответствующий статус личности в социальной иерархии и в карьерной структуре организации;
- удовлетворенность руководством – стилем управления, принципами подбора и расстановки кадров, оценкой со стороны руководства результатов труда, моральные методы мотивации и стимулирования персонала;
- возможность карьерного и личностного развития, раскрытия знаний, умений, навыков и обретения новых;
- психологический и эмоциональный климат в коллективе в общем и в ближайшем окружении личности в частности [16].

Сама же удовлетворенность трудом с точки зрения восприятия труда личностью складывается из таких параметров, как:

- отношение личности к своему труду;
- адаптированность личности к своему трудовому статусу, отношению к профессии и положению по карьерной лестнице с точки зрения социального статуса и престижа как показатель адаптированности личности к социальной реальности;
- показатели эффективности труда со стороны личности, свидетельствующие о мотивированности личности к труду и позитивном восприятии труда;

– параметры трудовой активности личности на своем рабочем месте [23].

Структурно, опираясь на приведенные характеристик удовлетворенности трудом и содержание удовлетворенности трудом с точки зрения личности, удовлетворенность трудом можно разделить на три базовые сферы:

- удовлетворенность личности своим социальным статусом и сопутствующими характеристиками труда – сюда можно отнести характер и содержание труда, отношение сотрудника к работе, социальный престиж работы;
- удовлетворенность личности ситуацией в организации – сюда можно отнести отношения между сотрудниками по вертикали и по горизонтали, мотивацию труда в организации, условия труда;
- удовлетворенность функциональным содержанием собственного труда
- это удовлетворенность получаемыми результатами от своего труда, их значимостью, признанием значимости труда со стороны социума, руководства, коллег [33].

Особенности удовлетворенности трудом со стороны сотрудника могут проявляться на трех уровнях: социальном, психологическом и психофизиологическом. Рассмотрим их подробнее.

Социальные особенности удовлетворенности трудом проявляются в виде отношения личности к своей профессии, как труду, которые способен обеспечивать личности желаемое положение в обществе [26].

Профессия будет рассматриваться личностью в первую очередь не извне, а изнутри – со стороны человека, собственно, занимающего определенную должность и выполняющего согласно своей профессии обязанности в рабочем коллективе организации.

С этой точки зрения социальная удовлетворенность трудом будет проявляться в виде включенности личности в труд с позиции его социального контекста – то есть личность будет согласно своему восприятию престижа и

социального статуса профессии оценивать свое соответствие желаемому социальному статусу и престижу, и либо выполнять свои обязанности с высокой степенью мотивации и включенности, либо с более низкой, если профессия и ее социальный статус и восприятие со стороны коллег и со стороны внешнего социального окружения не будут соответствовать ожиданиям личности.

Изучение социальных особенностей удовлетворенности трудом всегда должно быть связано с конкретным рабочим местом, и его особенностями, и оценивается на основании соответствия ожиданий сотрудника, его действий, мотивированности и включенности в труд самому труду, что отражено в психологическом статусе сотрудника и степени его интеграции со своим рабочим местом [30].

Если сотрудник выходит за рамки социального контекста своего рабочего места, и интегрирован с более социально желаемой должностью, профессией, условиями труда, отличающимися от его современного положения, то наблюдается социальная неудовлетворенность трудом, которую можно исправить с помощью предложения работнику курсов повышения квалификации, дополнительной подготовки или переподготовки, предоставлением возможностей для карьерного роста, возможностей для социального признания, оценкой социальной значимости результатов его труда – но только в том случае, если сам сотрудник мотивирован на результат.

С точки зрения особенностей психологической удовлетворенности трудом следует рассматривать адаптированность работника к конкретным условиям труда, рабочему коллективу, атмосфере производственной среды.

Личность будет оценивать то, насколько комфортно ей осуществлять значимую для нее профессиональную деятельность с точки зрения безопасности, санитарно-гигиенических условий, эстетических, эмоциональных условий работы, комфорта взаимодействия с коллегами и руководством с точки зрения психологического климата в коллективе.

«Организация труда и условия психологического комфорта, в свою очередь, будут зависеть от графика работы, принципов рационального распределения труда и отдыха, условий для релаксации во время рабочего процесса, организационной структуры, материально-технической и организационной обеспеченности, социальных льгот и гарантий, мероприятий для формирования и поддержания корпоративной культуры и духа – сочетание отношения личности к этим особенностям, адаптированность к ним и будет определять психологические особенности удовлетворенности трудом» [4].

И, наконец, психофизиологические особенности удовлетворенности трудом означают восприятие со стороны сотрудника соответствия выполняемых им рабочих обязанностей функциональному содержанию труда, его оценке со стороны коллег и руководства, а также личностным психофизиологическим особенностям. То есть совокупности физических и психических особенностей личности, которые определяют его способность к тому или иному виду труда, а также его характеристика как сотрудника – его знания, умения, навыки, особенности их применения. Это такие факторы труда, как соотношение психической и физической нагрузки на личности, степень адаптированности к ним личности, интерес личности к своему труду [32].

Обобщая рассмотренные особенности удовлетворенности трудом, можно сказать о том, что социальные особенности удовлетворенности трудом будут формироваться под влиянием социума и под его же влиянием видоизменяться, психологические особенности определяются производственной средой и умением, желанием сотрудника к ним адаптироваться, поэтому при изменении производственных условий, а также при мобилизации адаптивных возможностей личности можно достичь высокой степени удовлетворенности трудом, а психофизиологические особенности удовлетворенности трудом будут зависеть от соотношения свойств личности и ее возможностей функционалу и тем требованиям,

которые предъявляет к нему содержание труда. Это наименее лабильные особенности удовлетворенности трудом [17].

Итак, можно сделать вывод о том, что «удовлетворенность трудом – это многоаспектное понятие, которые в первую очередь раскрывает разные аспекты отношения работника к различным параметрам своего рабочего места и процесса исполнения своих служебных обязанностей» [15].

В современной социологии труда среди характеристик удовлетворенности трудом принято выделять следующие: содержание и характер труда, условия труда, материальное вознаграждение, престижность работы, удовлетворенность руководством, возможность карьерного и личностного развития, психологический и эмоциональный климат в коллективе.

Структурно содержание удовлетворенности трудом можно разделить на три базовые сферы: удовлетворенность личности своим социальным статусом и сопутствующими характеристиками труда, удовлетворенность личности ситуацией в организации, удовлетворенность функциональным содержанием собственного труда. Особенности удовлетворенности трудом со стороны сотрудника могут проявляться на трех уровнях: социальном, психологическом и психофизиологическом.

1.3 Влияние профессионального стресса на психическое здоровье персонала организации

Стоит сказать о том, что качество работы персонала организации, а также такие показатели, как КПД, то есть сочетание производительности и эффективности работы каждого работника, во много зависит не только и даже не столько от его знаний, умений, квалификации, опыта и гибкого мышления, что в сумме позволяет грамотному специалисту справляться практически с любой поставленной задачей, но в первую очередь от мотивации человека работать, и работать эффективно и вкладывая в работу силы и талант.

Это, в свою очередь, зависит от того, какие условия для работы предоставляет работодатель: это и комфортные условия и место работы, когда человеку предоставляются все условия, материалы, инструменты, расходники, техника, чтобы работать, и материальная мотивация, то есть соответствующая квалификации заработная плата, соответствие оплаты возлагаемым задачам, наличие социального пакета, льгот, премий, учет переработок и дополнительных задач, а также это психологический комфорт нахождения специалиста в коллективе, возможность для каждого сотрудника расти, двигаться по карьерной лестнице, осваивать новые навыки, проходить дополнительную подготовку или переподготовку, а также это такие факторы, как лояльность человека к своей организации и его психологическое состояние. Если у сотрудника организации острый или хронический стресс – то такой сотрудник даже при отличных условиях работы и высокой зарплате не сможет выдать соответствующий его навыкам результат [6].

Соответственно, важно понимать, каковы настроения в коллективе, вовремя отслеживать и осуществлять мониторинг наличия в коллективе негативных настроений, конфликтов, признаков хронического стресса, эмоционального выгорания.

Но важно также и знать, что так или иначе в любой организации и на любой работе человек будет подвергаться стрессу. Это могут быть стрессы, связанные с переработками, с колебаниями в состоянии компании, например, при кризисах, но и при развитии и расширении – тоже, влияют на состояние человека его отношения в семье, политические, экономические или социальные изменения в стране.

При менее квалифицированном труде и более низком качестве жизни человека при отсутствии возможности повышать свою квалификацию, развивать способности, идти вверх по карьерной лестнице уровень стресса также будет нарастать. Очень сильно повышает стрессовую обстановку конфликтные сотрудники и наличие конфликтов в коллективе [31].

«Профилактика организационного стресса может строиться в трех базовых профилях работы:

- понижение стрессового уровня с помощью мотивации – это может быть нематериальная мотивация, например, поощрение, похвала, курсы квалификации, материальная мотивация – премии, доплаты, повышение зарплаты;
- понижение стрессового уровня за счет повышения комфортности условий работы – пересмотр технического оснащения, частичная автоматизация процессов, выделение для сотрудников зоны отдыха, зоны творчества, возможность пройти дополнительные курсы переподготовки и квалификации;
- понижение стрессового уровня за счет изменения восприятия лояльности сотрудника к организации и коллективу – работа с конфликтными сотрудниками, работа над пересмотром ценностного отношения к профессии, работа организации над своим имиджем и престижем профессии в обществе» [7].

Понятно, что фирмы не могут одновременно работать по всем направлениям снижения стресса у сотрудников, однако всегда можно сочетать несколько мер описанных выше.

Важно понимать, что хронический стресс провоцирует эмоциональное выгорание специалиста, в результате которого страдает и качество его работы, и качество конечного продукта фирмы, и ее престиж на рынке, и отношение к профессии в обществе.

Отдельный пункт, который следует особенно иметь в виду – это рабочие отношения, как по горизонтали, так и по вертикали. Если у фирмы демократический стиль управления, когда руководители уважают и слушают своих подчиненных, когда сотрудники могут донести что-то до руководства без угрозы выговора, штрафа или увольнения – то это в значительной степени способствует психологическому комфорту работы [14].

Еще один фактор, немаловажный для профилактики стресса – это соответствующая квалификации зарплата и оценка работы сотрудника дополнительными финансовыми премиями и доплатами.

При грамотном руководстве даже при относительно невысокой зарплате можно найти способы сделать премии и выплаты лучшим сотрудникам, а если это сочетать с положительным психологическим климатом в компании, то уровень стресса будет низким.

Также помочь в профилактике стресса для крупной фирмы и бизнеса может найм специалиста – психолога, а лучше психолога-конфликтолога, который будет работать над тем, чтобы корректировать конфликтные ситуации, работать с конфликтогенными сотрудниками, корректировать стиль управления, корректировать лояльность сотрудников в соответствии с типом организационной культуры и степенью лояльности коллектива к компании, разрабатывать атрибутивные элементы и поведенческие паттерны, ценности и миссию, которые будут сплачивать коллектив, организовывать и проводить совместные тренинги, досуг, игры, которые будут объединять коллектив [22].

Также важно отмечать инициативность и наставничество. И по возможности доплачивать за ценные идеи, инновации, которые предлагают сотрудники, давать возможность дополнительных надбавок за ведение опытными специалистами новичков.

Крайне важным пунктом следует признать необходимость организации совместного отдыха и мероприятий, которые будут способствовать профилактике стресса, лучшему взаимопониманию в коллективе. Это может быть абонемент в один фитнес-зал от компании для своих сотрудников, уголок для отдыха с видеоиграми и кофе-машиной, возможность для сотрудников организовывать кружки по интересам, разные соревнования, выездные мероприятия.

Крайне важно обеспечивать психологический комфорт в профессиях, где сотрудникам надо много общаться с клиентами, так как в любом случае сотрудник, который понимает, что он защищен со стороны руководства и

коллег при своей правоте и эффективной работе от некомпетентных клиентов, и принцип «клиент всегда прав» не всегда работает – то ему будет намного спокойнее и комфортнее работать. Если руководство защищает своих сотрудников – то и сотрудники активнее и позитивнее общаются с клиентами [25].

Очень эффективным инструментом регуляции стрессовой напряженности в коллективе можно назвать рейтинговую систему, которая должна быть основана на материальном и нематериальном поощрении. При этом рейтинговая система, которая основана на наказании и штрафах работает всегда намного хуже.

С позиции психологии человеческой личности поощрение всегда будет действовать более эффективно, и долгая работа на результат – на создание благоприятного комфортного климата для работы, соответствующих условий работы, оплаты достижений сотрудника – всегда работает намного лучше, чем любые штрафы и наказания [3].

Важно также обеспечивать прозрачность вертикальных связей, чтобы у сотрудников всегда была возможность поговорить с руководством, выяснить интересующие их моменты, объяснить какие-то специфические особенности работы, чтобы и сотрудники могли видеть лояльность руководства, и руководство не было оторвано от подчиненных, оно должно видеть не только профессиональные достижения и достижения для компании, но и личностные качества сотрудников.

Важно организовывать совместные игры, хобби, спортивный досуг, праздники, которые также будут значительно способствовать профилактике эмоционального выгорания и организационного стресса.

Итак, можно сделать вывод о том, что организационный стресс и его уровень зависит во многом от того, насколько комфортно человеку работается на конкретном рабочем месте с точки зрения обеспечения его работы всем необходимым, насколько ему комфортно работается с позиции благоприятного психологического климата и атмосферы в коллективе, насколько лояльно

выстроены горизонтальные и вертикальные связи в компании, есть ли возможность говорить с руководством, оцениваются ли личные качества, идеи, опыт, наставничество сотрудника, насколько востребованы и как оплачены профессиональные навыки, может ли сотрудник повышать свою квалификацию, развиваться, реализовывать свои способности.

Все эти факторы можно и нужно учитывать в профилактике организационного стресса и эмоционального выгорания, и даже если не получается охватывать их все, некоторыми из них и сочетанием ряда параметров всегда можно управлять и корректировать, поскольку при высоком уровне стресса в конечном счете страдает не только сотрудник – страдает фирма, качество ее продукции, товаров или услуг, ее имидж на рынке, ее конкурентоспособность. Поэтому организации и руководству фирмы выгодно обеспечивать комфорт для работы своих сотрудников.

Глава 2 Эмпирическое исследование профессионального стресса и психического здоровья персонала организации на примере АО «АвтоВАЗ»

2.1 Организация и методы исследования

Исследование особенностей профессионального стресса и психического здоровья персонала организации проводилось на базе АО «АвтоВАЗ».

В рамках исследования профессионального стресса и психического здоровья персонала АО «АвтоВАЗ» была собрана выборка из 45 сотрудников, представляющих различные подразделения компании. Участники исследования были выбраны с учетом разнообразия возрастных групп, стажа работы и должностей, чтобы результаты были репрезентативными и отражали реальное состояние дел внутри организации.

Средний возраст сотрудников составил около 38 лет. В выборке были представлены следующие возрастные группы:

- 20-30 лет: 10% (4 человека);
- 31-40 лет: 40% (18 человек);
- 41-50 лет: 30% (13 человек);
- 51 год и старше: 20% (9 человек).

Средний стаж работы в компании составил 12 лет. Распределение по стажу:

- менее 5 лет: 15% (7 человек);
- 5-10 лет: 25% (11 человек);
- 11-15 лет: 30% (14 человек);
- 16 лет и более: 30% (13 человек).

Участники исследования представляли несколько ключевых подразделений АО «АвтоВАЗ», что позволило охватить различные аспекты профессиональной деятельности:

- производственный отдел: 50% (22 человека);
- инженерно-технический отдел: 30% (14 человек);
- отдел менеджмента и управления проектами: 10% (4 человека);
- отдел кадров: 10% (5 человек).

Из 45 участников 27 были мужчинами (60%), 18 – женщинами (40%). Это распределение отражает общую демографическую ситуацию в компании.

Большинство участников имели высшее образование (80%), при этом около 20% имели среднее специальное образование. Среди высшего образования: технические специальности (инженеры, техники) доминируют, в то время как в менеджменте, экономике и гуманитарных науках представлено 15% выборки.

«Исследование направлено на анализ воздействия профессионального стресса на психическое состояние сотрудников в организации. Следующие задачи были поставлены для достижения цели исследования:

- выбор методологии исследования;
- исследование специфики воздействия профессионального стресса на психическое здоровье сотрудников;
- определение связи между профессиональным стрессом и психическим состоянием сотрудников;
- создание предложений по минимизации профессионального стресса среди персонала;
- формулирование основных выводов, основанных на результатах исследования» [5].

Исходя из цели и задач исследования, были подобраны следующие методики, диагностическая карта представлена в таблице 2.

Таблица 2 – Диагностическая карта

Методика исследования	Авторы	Цель исследования
Методика «Оценка профессионального стресса»	К. Вайсман	Исследование уровня профессионального стресса сотрудников организации
Шкала организационного стресса	Адаптация Н.Е. Водопьяновой	Исследование уровня восприимчивости к организационному стрессу сотрудников организации
Шкала психологического стресса PSM-25	Адаптация Н.Е. Водопьяновой	Исследование уровня психологического стресса сотрудников организации
Опросник САН	В.А. Доскин, Н.А. Лаврентьева, В.Б. Шарай, М.П. Мирошников	Исследование уровня самочувствия, активности и настроения сотрудников организации
Авторская методика «Психическое здоровье персонала»	Ю.А. Арцимавичус	Исследование уровня психического здоровья сотрудников организации
Методы математической статистики	Коэффициент корреляции	Позволяет выявить отсутствие либо наличие линейной связи между двумя количественными показателями, в том числе осуществить оценку ее тесноты и статистической значимости.

Опишем все методики, которые будут применены ниже.

Методика 1. Методика, разработанная К. Вайсманом – «Оценка профессионального стресса». Она позволяет измерить уровень стресса у сотрудников на основе опросника, содержащего 15 пунктов. Каждый пункт описывает частоту возникновения определённых ситуаций в профессиональной деятельности и требует оценки по пятибалльной шкале, где оценке 1 соответствует частота возникновения «никогда», оценке 2 – частота возникновения «редко», оценкам 3, 4 и соответствуют частоты «иногда», «часто» и «практически всегда» соответственно. Сумма баллов по всем утверждениям определяет общий уровень стресса сотрудника. Распределение по категориям следующее.

«Чем выше суммарное значение по данному тесту, тем в большей степени сотрудник испытывает профессиональный стресс.

– 15-35 баллов соответствует низкому уровню стресса;

- 36-55 баллов указывают на средний уровень;
- 51-75 баллов характеризуют высокий уровень стресса» [11].

Методика 2. Адаптированная Н.Е. Водопьяновой шкала организационного стресса (ШОС) позволяет оценить чувствительность к стрессовым факторам на рабочем месте. Это инструмент оценки включает 20 утверждений, каждое из которых оценивается по пятибалльной шкале: 1 – абсолютно верно (всегда); 2 – верно в большинстве случаев; 3 – нечто среднее; 4 – скорее неверно; 5 – абсолютно неверно (никогда).

Результаты анализируются с подсчётом общего количества баллов, которое отражает общий индекс восприимчивости к организационному стрессу (ОС). «Низкий общий индекс указывает на высокую толерантность к стрессу и сохранение работоспособности. Система оценки дифференцирована.

- более 50 баллов свидетельствует о высокой восприимчивости к стрессу и типу поведения «А» по Фридману;
- от 49 до 40 баллов указывает на среднюю стрессоустойчивость и промежуточный тип поведения «АБ»;
- менее 39 баллов отображает высокую устойчивость к стрессу и тип поведения «В», характеризующийся как «иммунный» тип» [12].

Методика 3. Шкала психологического стресса PSM-25. Адаптация Н.Е. Водопьяновой.

Шкала психологического стресса (PSM-25), разработанная французскими специалистами, используется для анализа стрессовых реакций и определения уровня стресса через соматические, поведенческие и эмоциональные аспекты. Инструмент включает 25 пунктов, каждый из которых оценивается по следующей шкале: 1 – никогда; 2 – крайне редко; 3 – очень редко; 4 – редко; 5 – иногда; 6 – часто; 7 – очень часто; 8 – постоянно (ежедневно).

«Интегральный показатель психической напряженности (ППН) вычисляется путем суммирования всех ответов. Более высокий ППН

указывает на более высокий уровень стресса. Категории уровней стресса распределяются следующим образом:

ППН выше 155 баллов означает высокий уровень стресса, нарушение адаптации и психического комфорта. Рекомендуется консультация с психологом и использование методов для снижения стресса, включая изменение мышления и образа жизни.

ППН между 155 и 100 баллами соответствует среднему уровню стресса. Важно соблюдение режима работы и отдыха, оптимизация суточного ритма и снижение нагрузок.

ППН ниже 99 баллов свидетельствует о низком уровне стресса и хорошей адаптации к рабочим условиям» [10].

Методика 4. Опросник САН. Авторы: В.А. Доскин, Н.А. Лаврентьева, В.Б. Шарай, М.П. Мирошников.

Опросник «Самочувствие, активность, настроение» (САН), разработанный командой Первого МГМУ им. Сеченова, является инструментом для оценки психоэмоционального состояния как больных, так и здоровых людей. Он также применяется для анализа психоэмоциональной реакции на различные нагрузки, выявления индивидуальных особенностей и биологических ритмов психофизиологических функций.

Опросник включает в себя бланки с многоступенчатой шкалой, которая используется для самооценки текущего психофизиологического состояния. Шкала организована вокруг 30 пар противоположных по значению слов, которые описывают активность (такие аспекты, как подвижность и темп функций), самочувствие (сила, здоровье, утомление) и настроение (эмоциональные характеристики). Индексы на шкале располагаются по следующему принципу: 3 2 1 0 1 2 3. Испытуемые должны отметить число, которое наилучшим образом соответствует их состоянию во время проведения теста.

«Ключ к тесту:

Вопросы на самочувствие – 1, 2, 7, 8, 13, 14, 19, 20, 25, 26.

Вопросы на активность – 3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28.

Вопросы на настроение – 5, 6, 11, 12, 17, 18, 23, 24, 29, 30» [7].

При анализе данных, полученных с помощью опросника САН, используется специальная система перекодировки ответов респондентов. Каждый из индексов на шкале от 3 до 3, где 3 означает неудовлетворительное состояние, а противоположный 3 – наилучшее состояние, перекодируется в баллы от 1 до 7. Процесс перекодировки выглядит следующим образом: индекс 3 присваивается 1 балл, 2 – 2 балла, 1 – 3 балла, 0 – 4 балла, противоположный 1 – 5 баллов, 2 – 6 баллов, и противоположный 3 – 7 баллов.

Результативная сумма баллов по каждой шкале варьируется от 10 до 70, что позволяет определить текущее функциональное состояние испытуемого: менее 30 баллов соответствует низкой оценке состояния; от 30 до 50 баллов указывает на среднее состояние; более 50 баллов означает высокую оценку функционального состояния.

Методика 5. Авторская методика «Психическое здоровье персонала» (Ю.А. Арцимавичус).

Анкета к данной методике представлена в Приложении А.

Ключ к интерпретации результатов:

Оценка состояния психического здоровья (Секция II):

- 18-25 очков – высокий уровень психического здоровья, сотрудник в хорошей психоэмоциональной форме, работает в комфортных условиях;
- 10-17 очков – средний уровень, обратите внимание на определенные аспекты стресса и удовлетворенности, возможно, необходима поддержка;
- ниже 10 очков – низкий уровень, сотруднику требуется внимание и возможная помощь, так как он может испытывать серьезные трудности в процессе труда.

Оценка отношений в коллективе (Секция III):

- 18-25 очков – отличная атмосфера в коллективе, высокое доверие, поддержка и взаимопонимание;

- 10-17 очков – средний уровень, есть области для улучшения и разрешения конфликта;
- ниже 10 очков – негативная атмосфера, высокий уровень недовольства и конфликтов, требуются первоочередные шаги для исправления ситуации.

На основе полученных данных руководство сможет разработать план мероприятий по улучшению психоэмоционального климата в коллективе и поддержке здоровья сотрудников.

2.2 Результаты исследования профессионального стресса и психического здоровья персонала организации на примере АО «АвтоВАЗ»

Отразим в таблице 3 и проанализируем результаты диагностики по методике «Оценка профессионального стресса» (опросник К. Вайсмана) (таблица 3, приложение Б, таблица Б.1).

Таблица 3 – Результаты диагностики по методике «Оценка профессионального стресса», автор К. Вайсман

Уровень профессионального стресса	Кол-во, чел.	Количество чел., %
Высокий	15	33,4
Средний	20	44,4
Низкий	10	22,2

Исходя из представленных данных таблицы 3, можно выделить несколько ключевых моментов, касающихся уровня профессионального стресса среди обследованных участников.

Из анализа профессионального стресса среди 45 сотрудников выявлено, что 22,2% (10 человек) испытывают низкий уровень стресса. Это говорит о том, что эта группа работников эффективно справляется с профессиональными задачами, не испытывая значительного стресса. Однако основная часть

коллектива, 44,4% (20 человек), сталкивается со средним уровнем стресса, что указывает на наличие умеренных стрессовых ситуаций в их рабочей среде.

Такая ситуация требует внимания со стороны управленческого персонала и специалистов по психологии для предотвращения возможного усугубления стресса. Критический уровень стресса, при котором необходимо срочное вмешательство, зафиксирован у 33,4% (15 человек), что подчеркивает важность разработки и реализации мер по снижению стресса в данной группе. Изобразим результаты графически на рисунке 1.

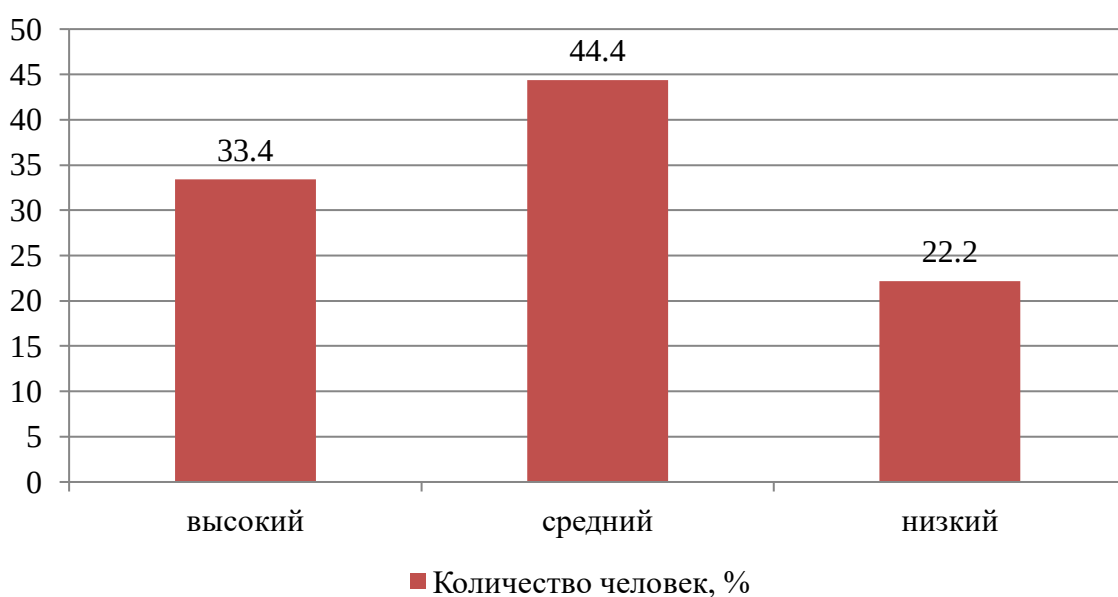


Рисунок 1 – Результаты диагностики по методике «Оценка профессионального стресса», автор К. Вайсман

Средний балл для низкого уровня стресса составляет 27,5 %, что указывает на предпочтительное отсутствие стрессовых факторов у этой группы. Средний балл для среднего уровня равен 45,2 %, что может говорить о наличии некоторого количества факторов, вызывающих стресс, но не в критической форме. Высокий уровень стресса демонстрирует средний балл в 63,4 %, что явно указывает на то, что респонденты в этой категории испытывают значительные эмоции и стрессы, требующие немедленного решения.

Таким образом, результаты диагностики по методике «Оценка профессионального стресса» показывают, что более 77 % сотрудников либо сталкиваются с умеренным, либо с высоким уровнем профессионального стресса.

Результаты исследования по шкале организационного стресса (Адаптация Н.Е. Водопьяновой) представим в таблице 4 и приложении Б, таблице Б.2.

Таблица 4 – Результаты исследования по шкале организационного стресса (адаптация Н.Е. Водопьяновой)

Уровень восприимчивости к организационному стрессу	Количество, чел.	Количество чел., %
высокая восприимчивость к организационному стрессу и предрасположенность к поведению типа «А» (по Фридману)	5	11,1
средняя стрессоустойчивость и предрасположенность к поведению типа «АБ» (промежуточный тип поведения)	10	22,2
высокая устойчивость к организационному стрессу и предрасположенность к поведению типа «В» — «иммунному» типу поведения	30	66,7

Исходя из данных, представленных в таблице 4 и на рисунке 2, можно сделать несколько ключевых выводов относительно уровня восприимчивости к организационному стрессу среди участников исследования.

Общее количество респондентов составляет 45 человек. Из них 5 участников (11,1 %) проявляют высокую восприимчивость к организационному стрессу и имеют предрасположенность к поведению типа «А», что указывает на их склонность к высокому уровню тревожности и активности в стрессовых ситуациях.

Данная группа может столкнуться с негативными последствиями, такими как выгорание, повышение уровня стресса и трудности в управлении эмоциями. В то же время, 10 участников (22,2 %) находятся на уровне средней стрессоустойчивости и имеют предрасположенность к поведению типа «АБ»,

что подразумевает более приемлемую адаптацию к стрессовым факторам, однако всё же с возможной повышенной эмоциональной нагрузкой.

Эти респонденты могут испытывать стресс в определённых ситуациях, но в целом способны справляться с ним оптимально, что предполагает необходимость в поддержке и развитии навыков управления стрессом. Наиболее значительная часть респондентов – 30 человек (66,7 %) – демонстрирует высокую устойчивость к организационному стрессу и предрасположенность к поведению типа «В», что совпадает с «иммунным» типом поведения.

Это свидетельствует о том, что большинство сотрудников имеет хорошие навыки справления со стрессом и способен сохранять стабильное эмоциональное состояние даже в условиях повышенного стресса на работе.

Данная группа, вероятнее всего, обладает высокими ресурсами для личностной адаптации и не подвержена рискам выгорания. Изобразим результаты на рисунке 2.

Результаты исследования подчеркивают необходимость углубленного изучения факторов, способствующих повышению стрессоустойчивости среди сотрудников. Важно учитывать, что, несмотря на наличие группы с высокой восприимчивостью к стрессу, основная масса человека имеет хорошие механизмы адаптации к трудным условиям.

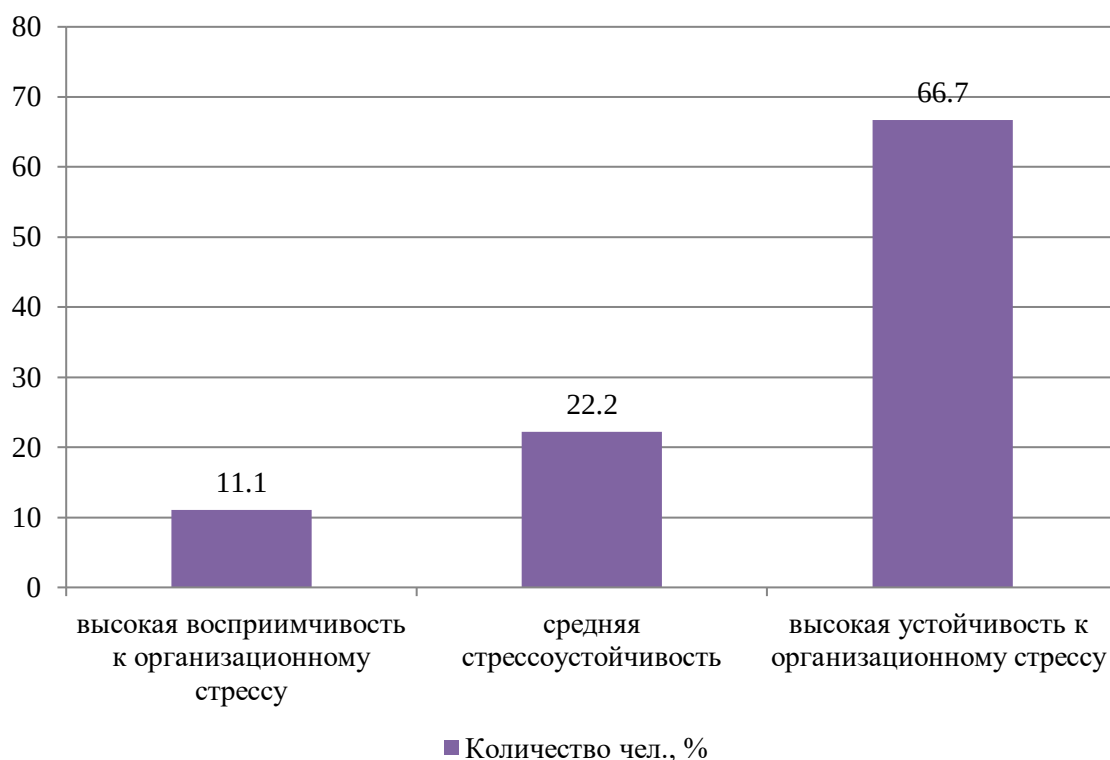


Рисунок 2 – Результаты исследования по шкале организационного стресса (адаптация Н.Е. Водопьяновой)

Далее результаты исследования по шкале психологического стресса PSM-25 (адаптация Н.Е. Водопьяновой) представим в таблице 5 и приложении Б, таблице Б.3.

Таблица 5 – Результаты исследования по шкале психологического стресса PSM-25 (адаптация Н.Е. Водопьяновой)

Уровень восприимчивости к психологическому стрессу	Количество, чел.	Количество чел., %
Высокий уровень стресса	22	48,9
Средний уровень стресса	17	37,8
Низкий уровень стресса	6	13,3

На основании представленных данных таблицы, отражающей результаты исследования по шкале психологического стресса PSM-25, можно сделать несколько значимых выводов об уровне восприимчивости к организационному стрессу среди участников.

Среди респондентов значительная доля – 48,9 % (22 человека) – испытывает высокий уровень стресса.

Это подчеркивает наличие тревожной ситуации в организации или команде, где работающие испытывают значительные нагрузки, эмоциональное выгорание и возможные психологические расстройства.

Следует отметить, что такая высокая доля участников с высоким уровнем стресса может привести к негативным последствиям, как для самих сотрудников, так и для общей продуктивности организации.

Работники с высоким уровнем стресса могут проявлять признаки физической и психической усталости, что может сказаться на их работоспособности, качестве выполняемой работы и даже удовлетворенности своей профессиональной деятельностью.

37,8 % (17 человек) респондентов находится на уровне среднего стресса. Это означает, что почти в каждой второй команде присутствуют сотрудники, которые могут испытывать уровень стресса, достаточный для снижения их эффективности и удовлетворенности работой.

Указанные показатели могут быть связаны с различными факторами, такими как нагрузка, временные ограничения, неопределенность в задачах или необходимость выполнения многозадачности.

Эти сотрудники потенциально более способны адаптироваться к текущим условиям, но, тем не менее, нуждаются в поддержке и развитии навыков, показывающих, как справляться со стрессом.

Изобразим графически на рисунке 3.

И, всего 13,3 % (6 человек) участников выделяются с низким уровнем стресса. Это говорит о том, что лишь небольшая часть опрошенных ощущает себя комфортно и успешно справляется с профессиональными требованиями. Сотрудники с низким уровнем стресса, вероятнее всего, имеют развитые навыки управления своими эмоциями и стрессовыми реакциями, что может быть результатом позитивного рабочего окружения, высокого уровня организации труда, а также устойчивого морального климата в коллективе.

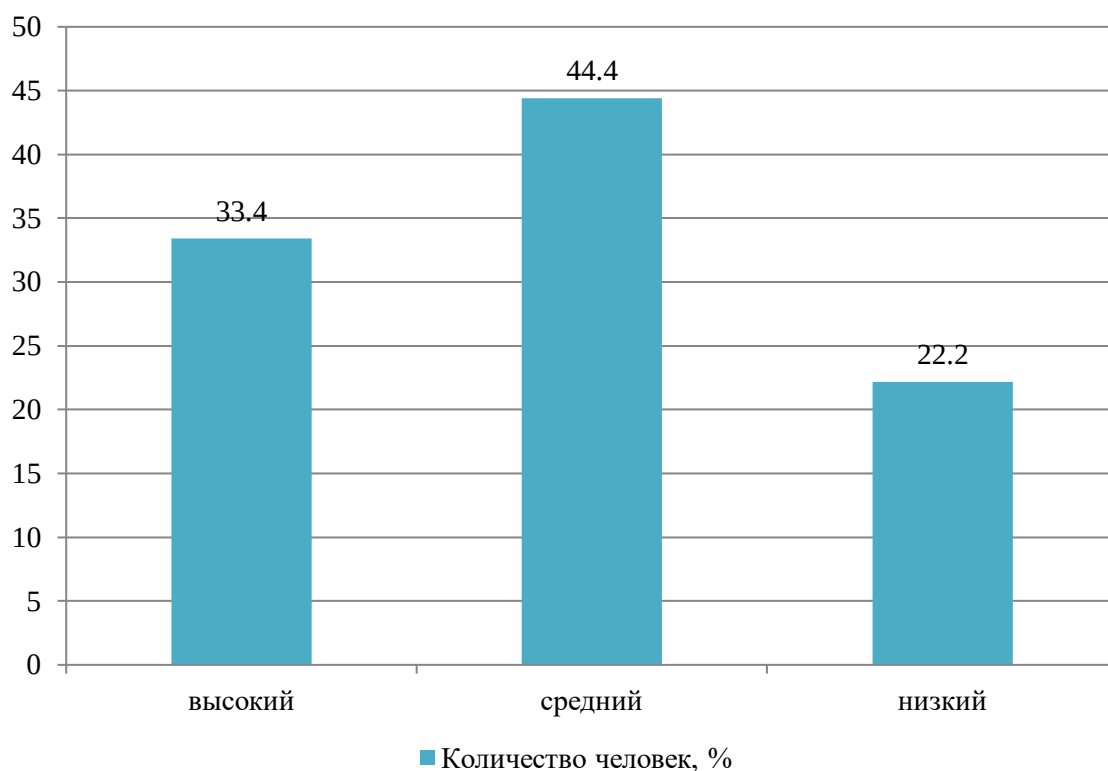


Рисунок 3 – Результаты исследования по шкале психологического стресса PSM-25 (адаптация Н.Е. Водопьяновой)

Результат исследования по опроснику САН (авторы: В.А. Доскин, Н.А. Лаврентьева, В.Б. Шарай, М.П. Мирошников) представим в таблице 6 и приложении Б, таблице Б.4.

Таблица 6 – Результат исследования по опроснику САН (авторы: В.А. Доскин, Н.А. Лаврентьева, В.Б. Шарай, М.П. Мирошников)

Показатель	Самочувствие		Активность		Настроение	
	Кол-во, чел.	%	Кол-во, чел.	%	Кол-во, чел.	%
Очень плохо	5	11,1	7	15,6	6	13,3
Плохо	10	22,2	10	22,2	8	17,8
Удовлетворительно	15	33,4	13	28,9	14	31,2
Хорошо	10	22,2	9	20	11	24,4
Отлично	5	11,1	6	13,3	6	13,3

Самочувствие. 11 % участников (5 человек) сообщили, что их самочувствие оценивается как «очень плохо», и 22 % (10 человек) – как «плохо». Это указывает на высокую долю людей, испытывающих физическую

или психологическую дискомфорт. Результаты исследования изобразим на рисунке 4 ниже.

Значительная часть (33 % или 15 человек) оценивает свое самочувствие как «удовлетворительно», что также может свидетельствовать о наличии неких проблем, требующих внимания. 33 % участников (15 человек) оценили свое самочувствие как «хорошо» или «отлично», что говорит о том, что одна треть группы чувствует себя достаточно комфортно.

Активность. 15 % участников (7 человек) выразили низкий уровень активности («очень плохо»), в то время как 22 % (10 человек) – «плохо». Это может свидетельствовать о наличии примет усталости или демотивации у значительного числа респондентов. 29 % (13 человек) оценили свою активность как «удовлетворительно», в то время как более 30 % (15 человек) отметили свою активность на высоком уровне.

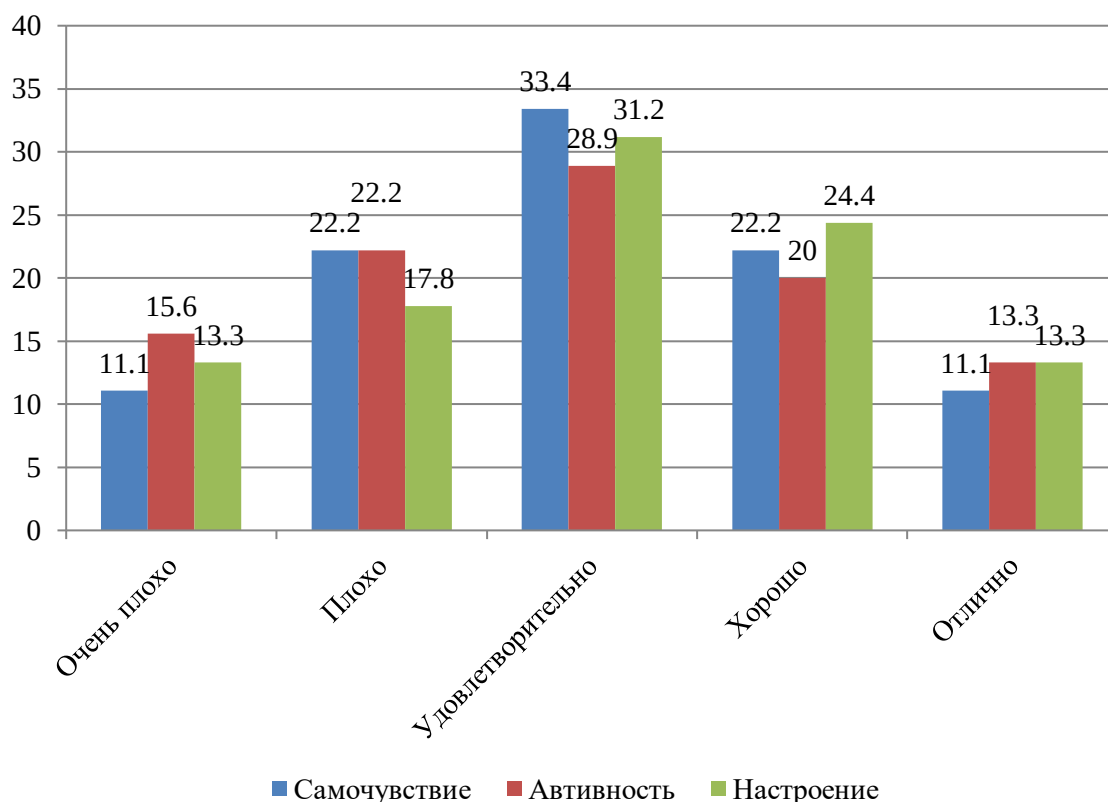


Рисунок 4 – Результат исследования по опроснику САН (авторы: В.А. Доскин, Н.А. Лаврентьева, В.Б. Шарай, М.П. Мирошников)

Настроение. 12 % участников (6 человек) оценили свое настроение как «очень плохо», и 18 % (8 человек) – как «плохо». Это также подчеркивает наличие проблемы с эмоциональным состоянием у части респондентов. Почти 47 % (16 человек) охарактеризовали свое настроение как хорошее или отличное, что все же указывает на значительное количество участников с положительным эмоциональным состоянием.

Результаты исследования по авторской методике «Психическое здоровье персонала» (Ю.А. Арцимавичус) представим в таблице 7 и в приложении Б, таблице Б.5.

Таблица 7 – Результаты исследования по методике «Психическое здоровье персонала»

Утверждение	Средний балл	Количество чел, %	Комментарий
1. Я чувствую себя в хорошем психическом состоянии на рабочем месте.	4,12	78% (35 чел.)	Высокий уровень
2. Я справляюсь со стрессом, возникающим в процессе работы.	3,86	64 % (29)	Преобладает уверенность в своих силах
3. Моя работа вызывает у меня удовлетворение	4	73 % (33)	В целом сотрудники удовлетворены
4. У меня есть достаточная поддержка со стороны коллег	3,67	58 % (26)	Уровень поддержки можно улучшить
5. Я чувствую, что мои усилия на работе ценятся руководством	3,8	62 % (28)	Возникающей недовольство среди части сотрудников
6. У меня возникают сложности в общении с коллегами	2,9	40 % (18)	Проблемы в коммуникации присутствуют
7. Я чувствую себя уверенно при выполнении своих обязанностей	4	73 % (33)	Большинство сотрудников уверены в своих силах
8. Я ощущаю эмоциональное выгорание на работе	2,8	35 % (16)	Уровень выгорания относительно низкий

Исходя из результатов, представленных в таблице 7, можно сделать следующие выводы. В целом, сотрудники демонстрируют положительное состояние психического здоровья, с высокими средними значениями по большинству утверждений. Большинство сотрудников отмечают удовлетворение своей работой, однако есть зона для улучшения в отношении восприятия руководством усилий, приложенных к работе. Отмеченные сложности в общении с коллегами могут быть местом для работы команды или внедрения программ по улучшению коммуникации и командной работы. Уровень эмоционального выгорания также довольно низок, что свидетельствует о том, что сотрудники могут эффективно справляться с профессиональными стрессорами.

Данные результаты подчеркивают необходимость поддержки и развития программ, которые могут помочь улучшить взаимодействие внутри коллектива и повысить уровень осознания ценности вклада сотрудников в общие цели организации.

Для проверки гипотезы, вычислим коэффициенты корреляции, которые позволяет выявить взаимосвязь между профессиональным стрессом и психическим здоровьем персонала организации. Результаты представим в таблице 8.

Таблица 8 – Корреляционная связь между профессиональным стрессом и психическим здоровьем персонала организации

	Профессиональный стресс	Организационный стресс	Психологический стресс
Самочувствие	-0,1096	0,1093	-0,0682
Активность	0,1896	-0,0866	0,1469
Настроение	-0,2210	0,1866	0,1052
Уровень психического здоровья	0,1362	0,0374	0,1276
Отношение в коллективе	0,0169	0,1813	0,0479

Для более глубокого анализа корреляционной связи между профессиональным стрессом, организационным стрессом и психическим здоровьем работников, обратим внимание на представленные данные таблицы 8.

Корреляция между двумя переменными может варьироваться от -1 (обратная корреляция) до +1 (прямая корреляция), где значение близкое к нулю указывает на отсутствие взаимосвязи.

Рассмотрим каждый аспект более подробно.

Самочувствие: корреляция с профессиональным стрессом: -0,1096; корреляция с организационным стрессом: 0,1093; корреляция с психологическим стрессом: -0,0682. В данном случае, отрицательная корреляция с профессиональным стрессом указывает на то, что с увеличением профессионального стресса самочувствие работников ухудшается, но связь слабая. Аналогично, небольшая положительная корреляция с организационным стрессом может свидетельствовать о потенциальной тенденции к улучшению самочувствия в условиях организационного стресса, хотя эта связь также является слабой. Корреляция с психологическим стрессом также крайне слаба и негативна.

Активность: корреляция с профессиональным стрессом: 0,1896; корреляция с организационным стрессом: -0,0866; корреляция с психологическим стрессом: 0,1469. Здесь мы видим положительную связь между профессиональным стрессом и активностью, но она слабая. Это может означать, что повышенный профессиональный стресс связан с повышением активности, возможно, как реакция на стрессовые факторы. Сначала это может показаться контрпродуктивным, однако возможна ситуация, при которой работники становятся более активными в ответ на стресс. Слабая отрицательная корреляция с организационным стрессом может указывать на то, что организационный стресс не всегда влияет на активность профессионалов, хотя и присутствует слабая тенденция к ее снижению.

Положительная связь с психологическим стрессом, хотя и также имеет низкую корреляцию, указывает на потенциальную зависимость.

Настроение: корреляция с профессиональным стрессом: -0,2210; корреляция с организационным стрессом: 0,1866; корреляция с психологическим стрессом: 0,1052. Настроение показало более значительную отрицательную корреляцию с профессиональным стрессом, что подразумевает, что повышенный стресс на работе значительно снижает общее настроение работников. В то же время, позитивная корреляция с организационным стрессом предполагает, что работники могут находить какой-то уровень комфорта в стрессе, связанном с организацией, возможно, из-за групповой динамики. Корреляция с психологическим стрессом также положительна, хотя и невелика.

Уровень психического здоровья: корреляция с профессиональным стрессом: 0,1362; корреляция с организационным стрессом: 0,0374; корреляция с психологическим стрессом: 0,1276. Положительная корреляция с профессиональным стрессом указывает на то, что более высокий уровень стресса на работе может даже немного соответствовать лучшему самочувствию в плане психического здоровья, однако связь очень слабая. Корреляция с организационным стрессом минимальна, что может свидетельствовать о независимости этих двух факторов. Положительная корреляция с психологическим стрессом также не сильна, но предполагает возможность несильного влияния других стрессовых источников на психическое здоровье.

Отношение в коллективе: корреляция с профессиональным стрессом: 0,0169; корреляция с организационным стрессом: 0,1813; корреляция с психологическим стрессом: 0,0479. Наиболее неожиданными являются результаты по отношению в коллективе, где корреляция с профессиональным стрессом крайне мала, что предполагает отсутствие значимой связи между этими факторами. Более высокое значение корреляции с организационным стрессом может указывать на то, что взаимодействие между работниками и

стрессовая обстановка могут тесно влиять друг на друга, создавая поддерживающую атмосферу, несмотря на общий уровень стресса.

В целом, данные из таблицы демонстрируют сложную картину взаимосвязи между профессиональным, организационным и психологическим стрессом с показателями психического здоровья и общего самочувствия работников.

Ключевыми выводами являются:

- слабая отрицательная корреляция между профессиональным стрессом и самочувствием/настроением наиболее выражена, что подчеркивает негативное влияние стресса на эмоциональное состояние;
- корреляция между стрессом и активностью имеет положительные тенденции, что может означать, что работники иногда находят способы активизации под воздействием стресса;
- слабые положительные корреляции с психическим здоровьем указывают на необходимость дальнейшего исследования, чтобы понять, как разные формы стресса могут оказывать влияние на выяснение состояния работодателей.

Таким образом, организации должны учитывать вышеперечисленные взаимосвязи для разработки и внедрения стратегий повышения психического здоровья и снижения стресса сотрудников, что, в свою очередь, может улучшить производительность и общее настроение работников.

2.3 Практические рекомендации по профилактике профессионального стресса персонала организации

Сотрудники – основной ресурс компании, и поддержание их психологического здоровья является решающим фактором для успеха и развития предприятия. Реализация мероприятий по уменьшению стресса способствует благополучию и удовлетворению работников, что напрямую сказывается на производительности труда.

Программа управления стрессом включает в себя действия для уменьшения социального напряжения и стресса в рабочей обстановке. Эти меры охватывают социально-психологические, административные, финансовые и экономические аспекты и направлены на снижение организационного стресса. Эффективность таких программ способствует не только улучшению психологического состояния сотрудников, но и общей эффективности организации [12, с. 89].

Мероприятия, которые входят в предложенную программу управления профессиональным стрессом сотрудников, представим в виде таблицы ниже (таблица 9).

Таблица 9 – Программа управления профессиональным стрессом сотрудников АО «АвтоВАЗ»

Мероприятие	Результат
Обучение сотрудников методам управления временем	Обучение методам эффективного управления временем предоставит сотрудникам ценные инструменты для планирования и приоритизации их задач. Это значительно улучшит их способность к распределению времени и соблюдению установленных сроков. Кроме того, уменьшение перегрузок поможет снизить стресс и чувство нехватки времени. Развитие этих навыков также способствует повышению производительности труда, улучшению качества выполнения задач, оптимизации внутренней коммуникации и облегчению решения профессиональных задач. В результате, сотрудники станут более уверенными в своих силах, испытывать меньше прерываний в работе и смогут более компетентно управлять своими рабочими обязанностями.
Организация регулярных психологических консультаций и тренингов по поддержке здоровья и отношений на рабочем месте.	Такие меры, как регулярные тренинги и консультации, не только способствуют развитию навыков управления временем среди сотрудников, но и вносят значительный вклад в снижение стресса, повышение производительности и улучшение коммуникативных взаимоотношений в коллективе. Обсуждение текущих проблем в рамках таких мероприятий и получение конкретных рекомендаций по их решению способствует созданию поддерживающей среды, повышает общую мотивацию и положительно влияет на настроение сотрудников. Это, в свою очередь, формирует более дружелюбную атмосферу на рабочем месте, способствующую коллективному росту и успешному достижению организационных целей.

Продолжение таблицы 9

Мероприятие	Результат
Программы поддержки здорового образа жизни, такие как фитнес-клубы, йога и массаж на месте работы.	Реализация программ, направленных на поддержание здорового образа жизни на рабочем месте, играет важную роль в сохранении физического и психологического здоровья работников, уменьшении стресса и улучшении физической формы. Эти меры не только повышают эффективность работы персонала, но и приводят к снижению заболеваемости и сокращению пропусков рабочих дней, что, в свою очередь, улучшает дисциплину и общую производительность. Программы могут включать советы по здоровому питанию, упражнения для облегчения стресса и другие меры, поддерживающие баланс между профессиональной деятельностью и личной жизнью. Формирование корпоративной культуры, в которой забота о здоровье сотрудников становится ключевым элементом, не только улучшает текущее состояние рабочей среды, но и укрепляет репутацию компании как привлекательного места работы для новых талантов, а также способствует повышению лояльности и удовлетворенности сотрудников.
Привлечение внешней профессиональной помощи, такой как тренинги по технике релаксации и менеджменту стресса	Позволит сотрудникам расслабиться, снизить профессиональный стресс.
Организация открытых форумов для обсуждения стресса на рабочем месте, как естественной части опыта работников.	Внедрение платформы для открытого обсуждения ошибок и изменений на рабочем месте поможет сотрудникам эффективно справляться с кризисными ситуациями, минимизируя риск профессионального выгорания. Создание такого пространства поддерживает культуру прозрачности и открытости, что важно для успешного решения и предотвращения конфликтов. Особое внимание в рамках этой платформы будет уделено обучению сотрудников методам управления стрессом. Программы, разработанные конфликтным менеджером, предусмотрят обучение приемам эффективного контроля над эмоциями в условиях конфликта. Это не только поможет снизить напряженность в коллективе, но и значительно увеличит общую производительность работы. Такие инициативы обеспечат создание более стабильной и гармоничной рабочей среды.
Создание политики работы в отпусках и отгулах	Уменьшить перегрузку и избежать перегорания.
Предоставление ресурсов и инструментов для управления временем и приоритетами	Поможет сотрудникам более эффективно управлять своим рабочим временем

Продолжение таблицы 9

Мероприятие	Результат
Предоставление возможностей для обучения и развития, чтобы помочь сотрудникам расти и развиваться в своих профессиональных областях	Обеспечение возможностей для профессионального обучения и развития сотрудников является ключевым фактором для снижения стресса и повышения общей удовлетворенности и мотивации на рабочем месте. Такой подход не только помогает сотрудникам улучшить свои профессиональные навыки, но и способствует росту их лояльности и производительности. Предоставление образовательных программ, включая тренинги, семинары, курсы и менторство, позволяет сотрудникам наращивать свои компетенции и адаптироваться к изменениям в отрасли. Кроме того, поддержка в получении дополнительных квалификаций и сертификаций может значительно улучшить карьерные перспективы сотрудников, делая их более компетентными и конкурентоспособными. Развитие профессиональных навыков через систематическое обучение создает стимулы для сотрудников к постоянному совершенствованию, что, в свою очередь, способствует созданию более здоровой и продуктивной рабочей среды. Это также укрепляет взаимоотношения между коллегами и улучшает корпоративную культуру, делая компанию более привлекательной для новых и талантливых специалистов.
Развиваться в своих профессиональных областях	Предложение обучения и возможностей для развития сотрудников через тренинги, семинары, курсы, менторство, а также стимулирование их участия в программах мобильности значительно способствует повышению их профессиональных квалификаций. Эти инициативы не только помогают в приобретении новых знаний и умений, но и поддерживают непрерывное профессиональное развитие сотрудников. Компании, стимулирующие своих сотрудников к получению дополнительных сертификаций и повышению квалификации, создают атмосферу, способствующую постоянному совершенствованию и актуализации профессиональных умений. Такая политика не только укрепляет позиции работников на рынке труда, но и способствует повышению их производительности.
Организация социальных мероприятий и встреч для укрепления работы в команде и создания дружественного рабочего окружения.	Позволит наладить климат внутри коллектива, создаст дружелюбную атмосферу, укрепит внутриколлективное взаимодействие.

Процесс антистрессового управления в организации должен основываться на четко структурированной и научно обоснованной стратегии. Он включает в себя следующие ключевые этапы:

- разработка антистрессовой политики организации. Формулирование основных принципов и подходов к управлению стрессом на рабочем месте;
- определение стратегических направлений антистрессового воздействия. Выбор конкретных методов и практик, наиболее эффективных для данной организации;
- разработка технологий антистрессового управления. Внедрение инновационных и проверенных технологий для снижения уровня стресса среди сотрудников;
- планирование графика мероприятий. Составление четкого расписания антистрессовых мероприятий и тренингов;
- оценка качества и своевременности реализации мероприятий. Мониторинг и анализ эффективности проведенных мероприятий с целью дальнейшего улучшения программы антистрессового управления [10, с. 73].

Кроме того, руководство организации должно активно заниматься управлением стрессом среди сотрудников, ориентируясь на следующие направления:

- развитие стрессоустойчивости. Обучение сотрудников методам повышения их устойчивости к стрессовым ситуациям;
- управление стрессом в конкретных ситуациях. Разработка подходов к минимизации стресса во время критических ситуаций;
- управление психологическим состоянием сотрудников. Предоставление ресурсов для поддержания психологического здоровья персонала;
- восстановление сотрудников после чрезмерного стресса. Меры по восстановлению энергии и работоспособности после интенсивных стрессовых периодов.

«Для более эффективного урегулирования конфликтов и профилактики стресса в компании может быть введена должность конфликтного менеджера. Этот специалист будет играть ключевую роль в обучении сотрудников техникам предотвращения стресса и управления конфликтами на рабочем месте» [10, с. 74].

«Согласно должностной инструкции, конфликтный менеджер:

- осуществляет деятельность по разрешению конфликтов с оппонентами;
- запрашивает у конфликтующих сторон необходимые документы для выяснения обстоятельств противостояния;
- изучает условия и причины конфликта;
- организует, после согласования с руководством подразделения (компании), назначение дополнительных экспертов, приглашает специалистов для оказания консультативной помощи в оценке конфликтной ситуации;
- информирует работодателя и представительный орган работников об обстоятельствах конфликтов, нарушениях законодательства, выявленных в ходе разрешения конфликтов, дает практические рекомендации по их устранению или минимизации;
- при необходимости информирует работодателя о возможных социальных последствиях деструктивного противостояния конфликту;
- помогает конфликтующим сторонам найти взаимоприемлемое решение проблемы на основе конструктивного диалога, способствует достижению взаимопонимания и примирения сторон» [21, с. 89];
- «вносит предложения по устранению причин и условий, способствующих возникновению конфликта;
- способствует созданию атмосферы доверия, открытости, конфиденциальности и защиты сторон в конфликте;

- проводит мероприятия по развитию конфликтологической компетентности сотрудников;
- разрабатывает программы и мероприятия по обучению антиконфликтной ориентации персонала компании;
- выступает посредником в разрешении конфликтов и использует методы сознательной критики, предотвращает негативные последствия конфликтов;
- владеет диагностическими методами для выявления конфликтных личностей, использует методы сознательной критики и предотвращает негативные последствия конфликтов;
- использует психологические методы предупреждения и разрешения конфликтов на практике и психологические методы предупреждения и разрешения конфликтов;
- владеет технологиями медиации конфликта при разрешении конфликтных ситуаций с учетом проявлений индивидуально-психологических особенностей конструктивного, делового и межличностного общения и управления людьми в коллективе;
- формулирует меры по созданию благоприятного организационного климата;
- оказывает социальную поддержку и психологическую помощь сотрудникам;
- разрабатывает и внедряет программы общего благополучия» [21, с. 89].

«Эффективное управление стрессом в организации начинается с детальной диагностики, которая включает идентификацию источников рабочего стресса и оценку его уровня у сотрудников. Этот этап позволяет точно определить проблемные зоны и выявить аспекты, требующие вмешательства в рамках стратегии управления стрессом.

Основные методы диагностики включают:

- на организационном уровне: сбор и анализ документации, анкетирование сотрудников, что способствует получению объективной информации о рабочей среде и потенциальных стрессорах, заложенных в структуре организации;
- на уровне сотрудников: использование психодиагностических тестов, анкет и проведение интервью с целью выявления персональных источников стресса и оценки их воздействия на работников» [8, с. 65].

«Результаты диагностики могут быть структурированы в виде карты стресса, которая создается отдельно для организации в целом и для ее сотрудников. Эта карта отражает основные стрессовые факторы, выявленные в ходе анализа. Она становится ключевым инструментом для формирования информационной базы, необходимой для разработки целевых программ профилактики рабочего стресса. Эти программы ориентированы на устранение или снижение влияния выявленных стрессоров, а также на улучшение условий труда и общего благополучия сотрудников, что способствует повышению их эффективности и снижению уровня стресса» [1].

«Для успешной профилактики профессионального стресса на индивидуальном уровне необходимо разработать модель стрессовой компетентности. Эта модель должна отражать профессиональные особенности каждого работника и включать комплексные меры для уменьшения стресса на рабочем месте:

- разъяснение требований к работе помогает уменьшить стресс, возникающий из-за неопределенности и непонятности задач;
- координация и интеграция внутри организации обеспечивают лучшее понимание взаимодействий между различными подразделениями и сотрудниками, что помогает предотвратить конфликты и недопонимания;

- формирование и реализация общих организационных целей создает согласованную рабочую атмосферу и повышает мотивацию сотрудников;
- обучение и применение эффективной системы вознаграждения поддерживает и награждает сотрудников за их вклад и достижения, стимулируя их к эффективной работе и снижая стресс» [16, с. 52].

«Формирование позитивного морально-психологического климата требует активного вовлечения сотрудников в процесс принятия решений, особенно касающихся изменений в организационной структуре или технологических процессах. Такое участие повышает их приверженность компании и удовлетворенность профессиональной деятельностью. Для устранения стресса, связанного с неясностью профессиональных ролей, важно четко регламентировать и документировать должностные инструкции и функциональные обязанности каждого работника. Это снижает неопределенность и способствует более слаженной работе» [4].

Чтобы избежать перегрузки или, напротив, недостаточной загруженности персонала, руководителям необходимо внимательно организовывать обучение и адаптацию методов управления под специфику конкретной организации. Профилактика стресса на рабочем месте предполагает разработку согласованной системы мероприятий, включающей мониторинг уровня стресса у сотрудников, реализацию программ профилактики и регулярный анализ их результативности. По итогам оценки эффективности программы должны вноситься изменения для повышения ее действенности и соответствия актуальным условиям [9].

«Стрессовый потенциал рабочей среды часто определяется специфическими материальными и социально-психологическими условиями, характерными для организации. Чтобы эффективно уменьшить стресс среди сотрудников, программа должна начинаться с тщательного анализа и оценки этих условий, выделяя те аспекты, которые оказывают наибольшее воздействие на психическое благополучие работников. Целью программы

является минимизация воздействия негативных факторов и оптимизация рабочей среды для снижения уровня стресса в коллективе. Подход к управлению стрессом должен быть холистическим и многоаспектным, включающим в себя не только прямые интервенции, но и изменения в организационной культуре, процессах и политиках. Только таким образом можно добиться значимого и устойчивого снижения стресса на рабочем месте» [21].

Для эффективного управления стрессом на рабочем месте, менеджеры должны обладать достоверной информацией, которая позволит им адекватно оценить уровень стресса сотрудников и влияние организационной среды на их благополучие. Осознание этих факторов необходимо для создания эффективной системы профилактики стресса, которая может включать следующие меры:

- компенсация негативных факторов через разработку и реализацию стратегий, направленных на снижение или нейтрализацию негативных воздействий (изменения в оформлении рабочего пространства, корректировку рабочих процессов, улучшение условий труда);
- индивидуальный подход к каждому сотруднику. Реализация персональных консультаций и тренингов для тех работников, которые особенно чувствительны к стрессу. Такие меры помогут развить у них умения справляться со стрессом и предотвратить возможные негативные последствия стресса [8, с. 74].

«Существует несколько способов справиться со стрессом, связанным с работой. Например, изменение объективной реальности для устранения стрессора или психологической среды, в которой оказался сотрудник. В других случаях можно изменить факторы стресса так, чтобы они не оказывали длительного воздействия. Существуют организационные и индивидуальные методы управления стрессом, связанным с работой» [8, с. 74].

«Организационные методы включают следующие виды деятельности:

- проведение культурно-оздоровительных спортивных программ для сотрудников;
- проведение тренингов, повышающих уровень конфликтной компетентности сотрудников;
- изменение условий труда.

Отдельные методы включают:

- психологические (изменение социальной среды, в которой формируется профессиональный стресс, коррекция когнитивной оценки окружающей среды);
- физиологические (улучшение физического и эмоционального состояния работника)» [19, с. 74].

Стратегия управления стрессом основывается на реализации мероприятий, которые подразделяются на три основные категории в зависимости от их целевых направлений: взаимодействие с руководством, обучение персонала и улучшение микроклимата внутри коллектива.

Для эффективного уменьшения уровня стресса предусмотрены специализированные тренинги для руководителей и сотрудников. Эти занятия, проводимые индивидуально, строятся на анализе существующих управленческих практик, выявлении их сильных и слабых сторон. Основной задачей таких мероприятий является формирование у сотрудников навыков управления стрессом, особенно в условиях частых изменений и неопределенности. Это помогает им быстрее адаптироваться к переменам, укрепляет устойчивость к внешним воздействиям и снижает общий уровень стресса [19, с. 98]. Компании, стремящиеся обучить свой персонал методам управления стрессом, могут выбрать между организацией внутренних тренингов, учитывающих корпоративные особенности, и отправкой сотрудников на общедоступные курсы.

Важно также подчеркнуть, что комплексная программа антистрессовой политики в организации направлена на повышение психологического

благополучия коллектива и снижение стресса на рабочем месте. Стресс является неотъемлемой частью современной профессиональной деятельности, однако игнорирование его последствий и отсутствие адекватных мер реагирования могут привести к серьезным проблемам, включая заболевания и снижение производительности труда.

Для формирования условий, способствующих снижению стресса в компаниях, крайне важно систематически проводить обучающие семинары и тренинги по антистрессовым практикам. Это обучение позволит работникам осваивать техники эффективного реагирования на стрессовые ситуации и применять методы расслабления непосредственно в процессе работы. Кроме того, крайне важно предоставлять сотрудникам психологическую поддержку через доступ к услугам квалифицированных психотерапевтов и психологов.

Другой аспект создания антистрессовой среды касается организации рабочего места. Даже незначительные изменения в оформлении офиса могут оказать заметное влияние на эмоциональное благополучие сотрудников. Например, оптимизация пространства за счет устранения перегруженности, введение элементов зелени и улучшение условий звукоизоляции могут значительно повысить психологический комфорт и помочь лучше адаптироваться к стрессовым факторам.

Важнейшей составляющей стратегии управления стрессом является налаженное взаимодействие между руководством и сотрудниками. Для создания гармоничной рабочей среды руководители должны учитывать потребности и проблемы подчиненных, предлагая своевременные и адекватные решения. Эффективная коммуникация позволяет четко установить рабочие стандарты и границы, что помогает минимизировать вероятность конфликтов и ошибок в профессиональной деятельности.

Результатом грамотно выстроенного антистрессового управления становится не только улучшение психологического климата в коллективе, но и заметный рост общей производительности организации. Руководители должны осознавать, что внимание к здоровью сотрудников и условиям их

труда являются стратегическими инвестициями, которые окупаются повышением качества и результативности работы.

Вывод по второй главе

Таким образом, в рамках исследования влияния профессионального стресса на психическое здоровье персонала АО «АвтоВАЗ» была собрана выборка из 45 сотрудников, представляющих различные подразделения компании.

«Исследование направлено на анализ воздействия профессионального стресса на психическое состояние сотрудников в организации. Следующие задачи были поставлены для достижения цели исследования:

- выбор методологии исследования;
- исследование специфики воздействия профессионального стресса на психическое здоровье сотрудников;
- определение связи между профессиональным стрессом и психическим состоянием сотрудников;
- создание предложений по минимизации профессионального стресса среди персонала;
- формулирование основных выводов, основанных на результатах исследования» [10].

Исходя из цели и задач исследования, были подобраны следующие методики:

- методика «Оценка профессионального стресса». Автор К. Вайсман;
- шкала организационного стресса. Адаптация Н.Е. Водопьяновой;
- шкала психологического стресса PSM-25. Адаптация Н.Е. Водопьяновой;
- опросник САН. Авторы: В. А. Доскин, Н. А. Лаврентьева, В. Б. Шарай, М. П. Мирошников;
- авторская методика «Психическое здоровье персонала» (Ю.А. Арцимавичус).

Проведено исследование по всем эти методикам. Для проверки гипотезы, вычислим коэффициенты корреляции, которые позволяет выявить взаимосвязь между профессиональным стрессом и психическим здоровьем персонала организации. В целом, результаты исследования демонстрируют сложную картину взаимосвязи между профессиональным, организационным и психологическим стрессом с показателями психического здоровья и общего самочувствия работников.

Слабая отрицательная корреляция между профессиональным стрессом и самочувствием/настроением наиболее выражена, что подчеркивает негативное влияние стресса на эмоциональное состояние; корреляция между стрессом и активностью имеет положительные тенденции, что может означать, что работники иногда находят способы активизации под воздействием стресса; слабые положительные корреляции с психическим здоровьем указывают на необходимость дальнейшего исследования, чтобы понять, как разные формы стресса могут оказывать влияние на выяснение состояния работодателей.

Таким образом, организации должны учитывать вышеперечисленные взаимосвязи для разработки и внедрения стратегий повышения психического здоровья и снижения стресса сотрудников, что, в свою очередь, может улучшить производительность и общее настроение работников.

Гипотеза, которая была выдвинута нами, не подтверждается, не существует взаимосвязи между профессиональным стрессом и психическим здоровьем персонала организации.

Также, нами были разработаны практические рекомендации по профилактике профессионального стресса персонала организации.

Заключение

Под здоровьем следует понимать такое состояние личности, при котором она пребывает в благополучии и комфорте с точки зрения физического состояния, социального положения и психического равновесия. Соответственно, если человек по каким-то причинам чувствует дискомфорт, будь то физическое заболевание, или душевные переживания, стресс, ощущение неблагополучия, опасности – то это состояние нельзя назвать здоровым.

«Организационный стресс во многом связан с условиями работы, уровнем зарплаты, наличием или отсутствием системы мотивации любого типа, защищенностью сотрудников, возможностью связи с руководством, психологическим комфортом, возможностью карьерного роста.

Все эти факторы можно и нужно развивать для профилактики организационного стресса и сохранения стабильного позитивного эмоционального климата в коллективе и сохранения психического здоровья каждого из сотрудников организации.

При психических перегрузках и стрессе страдает не только психическое здоровье, но и общий уровень соматического и психологического здоровья, работоспособность человека.

Если сотрудник постоянно перерабатывает и перенапрягается, находится в условиях конфликта, незащищенности – все это может привести к психическим пограничным расстройствам, эмоциональному выгоранию и даже соматическим заболеваниям.

Поэтому в современных организациях обязательно необходимо разрабатывать системы диагностики и профилактики организационного стресса» [4].

В рамках исследования влияния профессионального стресса на психическое здоровье персонала АО «АвтоВАЗ» была собрана выборка из 45 сотрудников, представляющих различные подразделения компании.

Исследование направлено на анализ воздействия профессионального стресса на психическое состояние сотрудников в организации. Следующие задачи были поставлены для достижения цели исследования:

- выбор методологии исследования;
- исследование специфики воздействия профессионального стресса на психическое здоровье сотрудников;
- определение связи между профессиональным стрессом и психическим состоянием сотрудников;
- создание предложений по минимизации профессионального стресса среди персонала;
- формулирование основных выводов, основанных на результатах исследования.

Исходя из цели и задач исследования, были подобраны следующие методики:

- методика «Оценка профессионального стресса». Автор К. Вайсман;
- шкала организационного стресса. Адаптация Н.Е. Водопьяновой;
- шкала психологического стресса PSM-25. Адаптация Н.Е. Водопьяновой;
- опросник САН. Авторы: В. А. Доскин, Н. А. Лаврентьева, В. Б. Шарай, М.П. Мирошников;
- авторская методика «Психическое здоровье персонала» (Ю.А. Арцимавичус).

Проведено исследование по всем эти методикам. Для проверки гипотезы, вычислим коэффициенты корреляции, которые позволяет выявить взаимосвязь между профессиональным стрессом и психическим здоровьем персонала организации. В целом, результаты исследования демонстрируют сложную картину взаимосвязи между профессиональным, организационным и психологическим стрессом с показателями психического здоровья и общего самочувствия работников.

Слабая отрицательная корреляция между профессиональным стрессом и самочувствием/настроением наиболее выражена, что подчеркивает негативное влияние стресса на эмоциональное состояние; корреляция между стрессом и активностью имеет положительные тенденции, что может означать, что работники иногда находят способы активизации под воздействием стресса; слабые положительные корреляции с психическим здоровьем указывают на необходимость дальнейшего исследования, чтобы понять, как разные формы стресса могут оказывать влияние на выяснение состояния работодателей.

Таким образом, организации должны учитывать вышеперечисленные взаимосвязи для разработки и внедрения стратегий повышения психического здоровья и снижения стресса сотрудников, что, в свою очередь, может улучшить производительность и общее настроение работников.

Гипотеза, которая была выдвинута нами, не подтверждается, не существует взаимосвязи между профессиональным стрессом и психическим здоровьем персонала организации.

Также, нами были разработаны практические рекомендации по профилактике профессионального стресса персонала организации.

Список используемой литературы

1. Болотова А. К. Психология развития и возрастная психология: учебное пособие; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». 2-е изд. Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. 527 с.
2. Бохан Т. Г. Психология стресса: системный подход: учебное пособие. Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2019. 140 с.
3. Вайнштейн Л. А. Психология управления: учебное пособие. 2-е изд. Минск: Вышэйшая школа, 2023. 383 с.
4. Гуревич П.С. Психология: учебник для студентов вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 320 с.
5. Гуревич П. С. Психология: учебник. 2-е изд. Москва: ИНФРА-М, 2023. 332 с.
6. Ежова О. Н. Психология: практикум. Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2021. 95 с.
7. Зарипова И. Р. Психология: учебно-методическое пособие. Казань: КНИТУ, 2019. 228 с.
8. Защиринская О. В. Психические травмы в межличностных отношениях: учебное пособие. Санкт-Петербург: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2022. 172 с.
9. Капустина В. А. Психология профессионально-трудовой деятельности: учебное пособие. Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2020. 64 с.
10. Караванова Л. Ж. Психология: учебное пособие. 5-е изд., стер. Москва: Дашков и К, 2023. 264 с.
11. Караяни А. Г. Психология общения и переговоров: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология служебной деятельности», «Педагогика и психология девиантного поведения», «Правоохранительная деятельность», «Обеспечение законности и правопорядка». Москва: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2023. 247 с.

12. Кравченко Ю. Е. Психология эмоций. Классические и современные теории и исследования: учебное пособие. Москва: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2024. 544 с.
13. Мадоян М. А. Психология стресса и стрессоустойчивого поведения: учебное пособие. Москва: ИНФРА-М, 2023. 138 с.
14. Макгонигал К. Хороший стресс как способ стать сильнее и лучше: научно-популярное издание. Москва: Альпина Пабlishер, 2017. 304 с.
15. Мальцева Т. В. Психология: учебное пособие. Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2022. 275 с.
16. Мандель Б. Р. Психология стресса: учебное пособие. 2-е изд., стер. Москва: ФЛИНТА, 2019. 252 с.
17. Неврозы и стресс: монография / Ю. А. Фесенко, Л. П. Чурилов, В. А. Худик. Санкт-Петербург: Фолиант, 2018. 352 с.
18. Никифоров Г. С. Психология здоровья: восточная традиция: учебное пособие. Санкт-Петербург: СПбГУ, 2019. 110 с.
19. Одинцова М. А. Психология жизнестойкости: учебное пособие. 3-е изд., стер. Москва: ФЛИНТА, 2020. 292 с.
20. Правдина Л. Р. Психология профессионального здоровья: Учебное пособие. Ростов-на-Дону : Южный федеральный университет, 2016. 208 с.
21. Сапогова Е. Е. Психология развития и возрастная психология: учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: ИНФРА-М, 2025. 638 с.
22. Саченко Л. А. Психология: учебное пособие. Минск: РИПО, 2022. 343 с.
23. Смирнова А. А. Психология кадрового менеджмента: учебное пособие. Москва: ФЛИНТА, 2021. 47 с.
24. Столяренко А.М. Психология менеджмента: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций», «Управление персоналом» и «Психология». 2-е изд., испр. и доп. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 455 с.

25. Ступницкий В. П. Психология: учебник. 5-е изд., стер. Москва: Дашков и К, 2023. 516 с.
26. Токарь О.В. Психология развития и возрастная психология в схемах, таблицах, комментариях: учебное пособие. 3-е изд., стер. Москва: ФЛИНТА, 2019, 64 с.
27. Трофимов А. М. Психические образы в структуре психических процессов (Виды и видовые характеристики психических образов): монография. 2-е изд., стер. Москва: ФЛИНТА, 2023. 184 с.
28. Шингаев С. М. Психология профессионального здоровья руководителя: теория, методология, практика: учебное пособие. Санкт-Петербург: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2020. 156 с.
29. Эннесли М. Как справляться с трудными ситуациями: Стресс, тревога, перемены, кризис, проблемы в отношениях: практическое руководство. Москва: Альпина Паблишер, 2023. 154 с.
30. Яцковская Н. М. Стресс и тонус сосудов: монография. Чебоксары: Среда, 2023. 112 с.
31. Abbey A., Andrews F. Modeling the Psychological Determinants of Life Quality // Social Indicators Research. 1985. Vol. 16. P. 1-34.
32. Beske F. Health policy in a changing word / F. Beske // Health Word. 1994. Vol. 2, № 5. P. 38 - 40.
33. Enthoven A. and Van de Ven W. Going Dutch – Managed Competition health Insurance in the Netherlands // The New England Journal of medicine, 2007, December 13, 357: 24.
34. Shuessler K. F., Fisher G.A. Quality-of-life research and sociology // Annual Review of Sociology. 1985. Vol. 11. P. 131.
35. Van de Ven W. and F. Schut. Universal mandatory Health Insurance: A Model For the United States // Health Affairs, 2008, v. 27, № 3, p. 770–781.

Приложение А

Анкета «Психическое здоровье персонала (Ю. А. Арцимавичус)

Уважаемые сотрудники!

Данная анкета создана для оценки психического здоровья и удовлетворенности работой в нашем коллективе. Ваши ответы помогут выявить ключевые моменты, требующие внимания и улучшения. Все данные будут использоваться анонимно и строго конфиденциально.

I. Общая информация

1. Ваш возраст: _____
2. Ваш пол:
 - ☐ Мужской
 - ☐ Женский
 - ☐ Другой
3. Ваша должность: _____
4. Стаж работы в организации: _____ лет

II. Оценка состояния психического здоровья (1-5 баллов)

Пожалуйста, укажите, насколько Вы согласны с приведенными утверждениями, используя следующую шкалу:

- 1 – Полностью не согласен
- 2 – Не согласен
- 3 – Нейтрален
- 4 – Согласен
- 5 – Полностью согласен

Вопросы:

1. Я чувствую себя в хорошем психическом состоянии на рабочем месте.
2. Я справляюсь со стрессом, возникающим в процессе работы.
3. Моя работа вызывает у меня удовлетворение.
4. У меня есть достаточная поддержка со стороны коллег.
5. Я чувствую, что мои усилия на работе ценятся руководством.
6. У меня возникают сложности в общении с коллегами.
7. Я ощущаю выгорание на рабочем месте.
8. Я умею находить баланс между рабочими и личными делами.

III. Отношения в коллективе (1-5 баллов)

Продолжение Приложения А

Пожалуйста, оцените, как Вы воспринимаете атмосферу и взаимодействие в коллективе, используя ту же шкалу.

Вопросы:

1. В коллективе царит дружелюбная атмосфера.
2. Я доверяю своим коллегам.
3. Поддержка в трудных ситуациях – обычное дело в нашем коллективе.
4. В команде есть взаимопонимание.
5. Мы умеем конструктивно обсуждать конфликты.

IV. Общие выводы

1. Опишите, что бы Вы хотели улучшить в психоэмоциональной атмосфере на рабочем месте: _____
2. Есть ли у Вас предложения по улучшению условий труда и взаимодействия в коллективе? _____

Приложение Б

Результаты диагностики

Таблица Б.1 – Результаты диагностики по методике «Оценка профессионального стресса» (опросник Вайсмана)

Порядковый номер испытуемого	Уровень профессионального стресса	Пол
1	16	Ж
2	37	М
3	55	М
4	56	Ж
5	51	Ж
6	17	М
7	70	М
8	40	М
9	41	Ж
10	63	М
11	42	М
12	22	Ж
13	64	Ж
14	44	М
15	45	М
16	60	Ж
17	46	М
18	31	Ж
19	52	М
20	61	М
21	35	М
22	64	Ж
23	54	М
24	64	Ж
25	70	М
26	19	Ж
27	55	Ж
28	52	М
29	57	М
30	20	Ж
31	50	М
32	69	Ж
33	21	Ж
34	39	Ж
35	70	М
36	22	М
37	32	М
38	56	М

Продолжение Приложения Б

Продолжение таблицы Б.1

Порядковый номер испытуемого	Уровень профессионального стресса	Пол
39	41	Ж
40	42	М
41	53	М
42	52	Ж
43	49	М
44	46	М
45	41	М

Таблица Б.2 – Результаты исследования по шкале организационного стресса (адаптация Н.Е. Водопьяновой)

Порядковый номер испытуемого	Уровень организационного стресса	Пол
1	35	Ж
2	55	М
3	41	М
4	34	Ж
5	35	Ж
6	42	М
7	38	М
8	43	М
9	52	Ж
10	29	М
11	25	М
12	40	Ж
13	19	Ж
14	51	М
15	25	М
16	31	Ж
17	48	М
18	32	Ж
19	33	М
20	35	М
21	35	М
22	48	Ж
23	36	М
24	54	Ж
25	39	М
26	47	Ж
27	37	Ж
28	37	М

Продолжение Приложения Б

Продолжение таблицы Б.2

Порядковый номер испытуемого	Уровень организационного стресса	Пол
29	57	М
30	31	Ж
31	46	М
32	29	Ж
33	45	Ж
34	28	Ж
35	41	М
36	35	М
37	39	М
38	38	М
39	37	Ж
40	37	М
41	36	М
42	35	Ж
43	34	М
44	33	М
45	31	М

Таблица Б.3 – Результаты исследования по шкале психологического стресса PSM-25 (адаптация Н.Е. Водопьяновой)

Порядковый номер испытуемого	Уровень психологического стресса	Пол
1	95	Ж
2	101	М
3	102	М
4	106	Ж
5	96	Ж
6	125	М
7	123	М
8	89	М
9	156	Ж
10	158	М
11	145	М
12	137	Ж
13	136	Ж
14	93	М
15	145	М
16	154	Ж
17	161	М
18	172	Ж

Продолжение Приложения Б

Продолжение таблицы Б.3

Порядковый номер испытуемого	Уровень психологического стресса	Пол
19	155	М
20	134	М
21	141	М
22	140	Ж
23	92	М
24	170	Ж
25	115	М
26	172	Ж
27	151	Ж
28	189	М
29	131	М
30	157	Ж
31	98	М
32	158	Ж
33	159	Ж
34	112	Ж
35	161	М
36	160	М
37	158	М
38	179	М
39	172	Ж
40	173	М
41	189	М
42	188	Ж
43	191	М
44	183	М
45	182	М

Таблица Б.4 – Результат исследования по опроснику САН (авторы: В. А. Доскин, Н. А. Лаврентьева, В. Б. Шарай, М. П. Мирошников)

Порядковый номер испытуемого	Самочувствие	Активность	Настроение	Пол
1	11	9	12	Ж
2	15	9	7	М
3	27	5	22	М
4	10	19	52	Ж
5	55	30	15	Ж
6	14	5	25	М
7	8	37	15	М
8	9	33	8	М

Продолжение Приложения Б

Продолжение таблицы Б.4

9	9	23	7	Ж
10	39	13	10	М
11	9	36	11	М
12	18	16	13	Ж
13	15	33	18	Ж
14	41	12	41	М
15	5	36	8	М
16	10	24	25	Ж
17	13	11	29	М
18	14	56	9	Ж
19	42	21	12	М
20	18	11	12	М
21	31	43	23	М
22	3	59	30	Ж
23	18	39	19	М
24	15	22	16	Ж
25	13	19	17	М
26	51	22	51	Ж
27	6	37	16	Ж
28	16	17	10	М
29	32	63	50	М
30	42	23	52	Ж
31	67	22	10	М
32	21	48	36	Ж
33	58	11	53	Ж
34	47	17	6	Ж
35	31	23	12	М
36	15	44	57	М
37	14	38	11	М
38	41	20	15	М
39	8	39	24	Ж
40	22	25	34	М
41	67	36	19	М
42	14	24	34	Ж
43	6	25	22	М
44	2	37	26	М
45	19	7	5	М

Продолжение Приложения Б

Таблица Б.5 – Результаты исследования по авторской методике «Психическое здоровье персонала» (Ю. А. Арцимавичус)

Порядковый номер испытуемого	Уровень психического здоровья	Отношения в коллективе	Пол
1	21	24	Ж
2	20	16	М
3	16	11	М
4	19	17	Ж
5	10	24	Ж
6	14	22	М
7	25	13	М
8	25	25	М
9	25	24	Ж
10	24	19	М
11	10	3	М
12	15	12	Ж
13	21	8	Ж
14	14	14	М
15	10	15	М
16	25	25	Ж
17	17	22	М
18	18	13	Ж
19	11	25	М
20	21	17	М
21	15	25	М
22	22	21	Ж
23	17	19	М
24	18	19	Ж
25	14	19	М
26	25	11	Ж
27	17	11	Ж
28	10	25	М
29	16	17	М
30	8	10	Ж
31	13	16	М
32	18	23	Ж
33	2	25	Ж
34	16	20	Ж
35	10	21	М
36	24	22	М
37	25	19	М
38	24	25	М
39	22	22	Ж

Продолжение Приложения Б

Продолжение таблицы Б.5

Порядковый номер испытуемого	Уровень психического здоровья	Отношения в коллективе	Пол
40	12	20	М
41	25	22	М
42	25	17	Ж
43	14	17	М
44	25	5	М
45	21	25	М