

УДК 331.44

к.э.н. Ульяницкая О. В.
(ЛГУ им. В. Даля, г. Луганск, ЛНР, olga.ulyanickaya@mail.ru)

ПРОБЛЕМА ОЦЕНКИ УРОВНЯ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ И ЕГО ВЛИЯНИЯ НА ПОВСЕДНЕВНУЮ И ДЕЛОВУЮ СФЕРУ ЧЕЛОВЕКА

В работе рассмотрено значение стресса и стрессоустойчивости как в повседневной, так и деловой сферах. Проведен анализ наиболее стрессовых профессий. Акцентировано внимание на том, как влияет стрессоустойчивость на выбор профессии. На сегодняшний день вопрос по контролю стресса остается нерешённым. На основе изучения существующих методик оценки стресса и стрессоустойчивости были выявлены преимущества и недостатки каждой из них. Отмечена их доступность, применимость, целесообразность и точность. На примере метода Холмса и Раге показано, какие изменения необходимы для повышения ее объективности. Особенно важно учитывать обстановку и ситуацию, в которой проводится исследование наличия фактора стресса. Чтобы повысить объективность оценки стрессоустойчивости, рекомендуется использовать некоторые элементы стрессового собеседования, комбинируя их с другими методиками, как, например, STAR или DISK.

Ключевые слова: стрессоры, стрессоустойчивость, руководитель, сотрудники, критерии оценки, методика, качества, ресурс, поведение, особенности, реакция.

Проблема и её связь с научными и практическими задачами. В настоящее время происходят коренные изменения во всех сферах жизни. Мир меняется, а вместе с ним меняется и общество. Задачи, которые еще вчера были очевидными и актуальными, уходят в прошлое. Обострение политического и, соответственно, экономического кризиса вызывает необходимость поиска решения все новых и новых проблем. Понятно, что главную роль здесь играет человеческий ресурс. Роль персонала, команды сложно переоценить. Примером тому является множество предприятий и фирм во всем мире, особенно в Японии, где основной акцент сделан именно на кадровый потенциал, его гармоничное сочетание с общими целями и задачами предприятия.

Проблемы, которые решают множество теоретиков и практиков управления, являются проблемы оценки персонала, выявление условий повышения эффективности и качества труда для достижения максимальной результативности деятельности в перспективе. Казалось бы, существует достаточно показателей и критериев оцен-

ки персонала и никаких особых сложностей быть не должно. Наиболее известные всем критерии — оценка компетенций и оценка результативности.

Очевидно, что ни одна из них не учитывает одну из важнейших характеристик сотрудника — стрессоустойчивость. А от руководителей компаний все чаще можно услышать, что слабые и эмоционально неустойчивые люди им не подходят. Кроме того, каждому приходится выбирать свой путь в жизни, профессию и работу. Многие отказываются даже думать о деле, которое действительно привлекает, к которому есть природные способности, именно из-за страха не справиться с психологическими моментами. Например, профессия врача или военного требует высокой стрессоустойчивости. Но для того, чтобы оценить свои возможности в этом направлении, молодые люди опираются только на свои ощущения и советы родителей. Поэтому наличие методик, отвечающих на соответствие профессии мечты, было бы достаточно серьезным прорывом в науке. «Случайных» людей в той или иной профессии было бы гораздо меньше. Конечно

же, ряд методов оценки уровня стрессоустойчивости существует, но все они имеют ряд недостатков, которые необходимо исследовать.

Ситуация усугубляется еще и военными действиями, которые охватывают все больше территорий, прямо или косвенно, и, конечно же психологическое состояние населения. Также существует проблема в методах оценки уровня стрессоустойчивости.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы, связанные со стрессом и управлением им, исследовали многие известные учёные. Впервые в 1936 году в журнале Nature было опубликовано короткое сообщение канадского физиолога Ганса Селье (тогда еще никому неизвестного) под названием «Синдром, вызываемый разными повреждающими агентами».

Безусловно, нужно выделить труды А. А. Филиповой [1], В. С. Устюгова [2], Г. Селье [3], Д. Серван-Шребера, И. Адизеса, К. Кушлева, Л. Робинсона, М. Кемпбелла, Макдауэл-Ларсена, М. Мескона, Н. Ракшенаса, П. Аспинал, П. М. Карпенкова, П. Н. Данилова, Т. Г. Бохана, Т. Н. Патрахиана [4] и других авторов.

Однако, на наш взгляд, решение данной проблемы еще не найдено и требует более глубокого изучения и развития, так как некоторым вопросам уделено недостаточно внимания. Например, мало внимания уделено исследованиям расчета стресса, показателям, характеризующим его уровень и стрессоустойчивости. Предлагаемые методики часто сводятся лишь к однообразным процедурам опросов, анкетированию. Этого, безусловно, недостаточно для четкого понимания столь важного фактора. Также недостаточно публикаций, посвященных управлению стрессом с учётом факторов, отражающих сегодняшние реалии работы организаций. Например, в условиях санкций против Российской Федерации из-за проведения специальной военной операции на территории Украины, изоляции и удаленной работы в условиях COVID-19 и эволюционных изменений.

Постановка задачи. Целью данного исследования стало изучение вопросов по определению уровня стресса и стрессоустойчивости сотрудников организаций с применением различных подходов в современных условиях усиленного стресса. Для достижения цели были исследованы существующие методики, способы и технические устройства для регистрации и оценки стресса и стрессоустойчивости, так называемые методы исследования стресса.

Изложение основного материала и его результаты. Профессиональный стресс незря считают проблемой мирового масштаба на сегодняшний день (Всемирная организация здравоохранения). По статистике, стрессы на рабочем месте являются причиной увольнения порядка 30 % сотрудников. В зоне риска, как ни парадоксально, представители самого работоспособного возраста 25–45 лет [5]. Этот факт только подтверждает важность решения проблемы.

Назревание стресса и период становления к нему проходит стадии:

1. Стадия мобилизации или тревоги.
2. Стадия резистентности или устойчивости.
3. Стадия истощения.

То, как каждый человек проходит ту или иную стадию, зависит от его индивидуальных особенностей, но все же основные из них присущи практически всем, это:

- общее состояние здоровья, особенно нервной системы;
- характер и психотип;
- уровень устойчивости (резистентности) организма;
- интенсивность и длительность воздействия стрессора;
- личностная значимость фактора стресса для человека;
- адаптивная гибкость.

Стрессоустойчивость входит в список важнейших качеств личности и оказывает серьезное влияние на качество жизни. Именно благодаря стрессоустойчивости люди заботятся о своём самочувствии и комфорте, адекватно ведут себя в критических

ситуациях, отражают внешние нападки на психику. На сегодняшний день вопрос по контролю стресса остается нерешённым. И хотя были разработаны многочисленные тесты, устройства и приложения, которые позволяют измерять уровень стресса в домашних условиях, получать полезные рекомендации, избавиться от него, сохраняя здоровье и высокую работоспособность на долгие годы, к сожалению, не удается.

Еще один важный момент касается оптимального уровня стресса. Никто не даст точной оценки ни оптимальности, ни допустимости его уровня и влияния. Ясно только, что для каждого человека данные параметры сугубо индивидуальны. Точно так же и каждый руководитель видит их в своей организации по-своему. От этого еще сложнее обобщить и выделить общие критерии и параметры стрессоустойчивости.

Каждый руководитель исходит прежде всего из внешних реакций сотрудника, насколько он спокоен и хладнокровен в любой ситуации. Однако многие умеют сдерживать эмоции, что искажает реальные стрессоустойчивые качества. В свою очередь руководитель не видит, умеет ли сотрудник оставаться работоспособным, несмотря на серьезные нагрузки, а также рационально и взвешенно принимать решения в нестандартных и критических ситуациях. Вот почему стрессоустойчивость — одно из основных требований в объявлениях о приеме на работу. Умение справляться с эмоциями, особенно негативными, практически всегда приводит к неверным и необдуманым решениям, а они могут дорого обойтись компании, причем не только в материальном плане.

Проверка и тестирование потенциальных работников на стрессоустойчивость в России на рынке труда — явление новое. Нам известны требования ко многим профессиям и специалистам, но что касается стрессоустойчивости, то они негласные. Каждый менеджер понимает, что обладать этим качеством должны все, но степень выдержки для каждой профессии индивидуальна. Та-

ким образом, большинство HR-менеджеров и специалистов по персоналу выделяют основные специальности, которые должны подвергаться проверке на стрессоустойчивость. Проанализировав различные точки зрения по данному вопросу, предлагаем следующий перечень профессий, требующих высокой степени стрессоустойчивости:

- 1) учитель;
- 2) работник органов и служб безопасности;
- 3) оператор call-центра;
- 4) таксист, водитель;
- 5) врач;
- 6) продавец;
- 7) парикмахер;
- 8) менеджер по продажам, строитель, HR-менеджер;
- 9) руководители отделов и предприятий.

Но единого мнения быть не может, так как каждый считает именно свою профессию самой сложной и значимой.

Нельзя не отметить, что мнения по поводу влияния стресса на человека также расходятся. Дело в том, что некоторые специалисты говорят о его пользе, утверждая, что в таком состоянии сотрудник работает эффективнее. Другие, наоборот, видят в стрессе только негативные моменты. Стоит отметить, что положительное влияние стресса всё-таки есть. Его воздействие можно наблюдать, но только на первой стадии развития стресс-синдрома. Организм мобилизует защитные силы для преодоления опасных для него ситуации. Человек же получает дополнительный импульс для повышения активности в работе. Но если только находиться в таком состоянии длительное время, то польза превращается во вред. Наступает ряд негативных последствий, приводящих не только к снижению работоспособности, а и постепенной потере здоровья.

Стресс имеет под собой профессиональную основу, интегрируя в эмоциональное и психологическое русло. Последствия профессионального стресса проявляются в эмоциональной и физиологической сфере. Стрессовые факторы меняют

МЕНЕДЖМЕНТ

поведение индивида, вызывая массу негативных явлений:

- становятся непонятными жизненные ориентиры — цели;
- ухудшаются рабочая атмосфера, семейные/личные отношения;
- проявляется постоянная раздражительность и вспыльчивость;
- появляется гнев и вспыльчивость;
- развивается плохое настроение, депрессия.

Последствия, касающиеся здоровья, еще значительнее:

- в разы увеличивается риск хронических заболеваний;
- снижается иммунитет;
- нарушается сон;
- страдает центральная нервная система;
- появляются проблемы с весом, пищеварением;

– нарушается работа эндокринной системы, что сопровождается ухудшением состояния волос и кожи.

Данный список проблем на этом не заканчивается. Подтверждением тому является заинтересованность в ее решении специалистов во всем мире. По их мнению, практически все проблемы со здоровьем вызваны психологическим состоянием (психосоматикой).

Чтобы избежать перехода стресса в хроническую форму, необходимо для начала научиться его измерять. Проведем анализ основных методов определения уровня стресса. В современном мире разработано несколько приемов по его измерению. Каждый из них имеет свои преимущества, недостатки и особенности проведения. Результаты исследования представлены в таблице 1.

Таблица 1

Анализ основных методов определения уровня стресса (составлено автором)

Методы исследования стресса	Сущность	Преимущества	Недостатки
1	2	3	4
Метод Холмса и Раге	В основе исследования положено убеждение, что причина большинства заболеваний — коренные изменения в обыденной жизни. Исходя из данного убеждения составлена шкала стрессоров (событий). В шкале каждому событию соответствует определенное число баллов. Количество баллов зависит от уровня стрессовой ситуации. Проводится в виде теста, включает перечень неблагоприятных, травмирующих событий обыденной жизни за год. Каждое событие с различной тяжестью влияния и значения, психологической окраской. Оценка события оценивается по 100-балльной шкале.	Систематизированы возможные стрессовые ситуации и дана оценка уровня каждой из них. Метод достаточно простой.	1. Недостаточное количество стрессовых ситуаций. 2. Каждый источник дает свое видение этого метода. Часто учитываются события, повлекшие психологические проблемы за 12 месяцев/2 года. 3. Перечень событий для каждого воспринимается индивидуально (кто-то реагирует на событие как на травму, а для кого-то оно носит вполне обыденный характер. 4. Отсутствие главных стрессоров, связанных с ведением боевых действий (эвакуация, разрушения жилой и промышленной инфраструктуры, гибель мирного населения, неопределенность окончания сроков военной операции и др.)

МЕНЕДЖМЕНТ

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4
Цветовой тест Люшера	<p>Проективная методика, которая используется для оценки эмоционального состояния человека, оценки его способности противостоять стрессу, а также индивидуальных коммуникативных навыков.</p> <p>Способен определить наличие и причины стресса. Каждый из восьми цветов теста тщательно подбирался по своему специальному психологическому и физиологическому значению — своей структуре. С этой целью в течение пяти лет производились предварительные опыты с 4500 оттенками цветов.</p> <p>Их значение является универсальным, оно остается неизменным для разных стран, не зависит от возраста, одинаково для мужчин и женщин, образованных и необразованных или «цивилизованных» и «нецивилизованных».</p>	<p>Метод предельно простой, очень легкий и быстрый в прохождении.</p> <p>Применяется для исследования как взрослых людей, так и детей. Считается «глубинным», созданным для специалистов, психиатров, психологов и врачей.</p> <p>Каждый цвет несет в себе определенный энергетический заряд, который вызывает у человека как физиологический, так и психологический эффект.</p> <p>Позволит произвести быстрый и глубокий анализ личности. Поможет определить наличие и причины психологического стресса.</p> <p>Укажет на настоящее состояние человека, а не на желаемое.</p>	<p>Многие недооценивают тест из-за простоты, считают, что он не способен раскрыть суть человека.</p>
Шкала Гамильтона	<p>Используется для точной оценки уровня синдрома тревожности человека на основе общих психометрических тестов.</p> <p>Методика тестирования предполагает обследование по четырнадцати пунктам. Также применяется для оценки тревоги.</p> <p>В медицине – для определения эмоционального напряжения пациентов перед операциями.</p>	<p>Исследования, их обработка, может осуществляться и квалифицированным психиатром, и специализированными программными средствами.</p> <p>Методика прошла довольно серьезную экспериментальную апробацию, доказав свою ценность и пользу.</p> <p>Достоинством шкалы является использование двух групп независимых факторов, отвечающих соответственно за сенсорные и мышечные симптомы.</p>	<p>В большей степени применяется в медицине. Очевидность для испытуемого направленности вопросов, что часто нарушает реакцию на обследование в виде ощущающего искажения ответов в случаях, когда у человека имеется потребность выглядеть в глазах экспериментатора определенным положительным образом.</p>
Индекс стресса	<p>Дает возможность делать выводы о присутствии стрессового состояния, основываясь на изменениях сердечного ритма/пульса. Для использования нужно регулярно измерять пульс, отслеживать его изменения в динамике. Результаты можно фиксировать на диаграмме, чтобы было легче делать выводы о собственном состоянии.</p>	<p>Довольно простая, понятная и доступная.</p>	<p>Весьма поверхностная. Не дает точных результатов, из-за чего не получила широкого распространения и известности.</p>

МЕНЕДЖМЕНТ

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4
Тест PSM-25 Лемура-Тесье-Филлиона	Тестовый опросник, состоящий из 25 вопросов. Получив ответы на вопросы, можно оценить напряженность человека по трем составляющим: эмоциональной, психологической и физической. Вопросы изложены как утверждения, а варианты ответов одинаковы всегда. Количество баллов, которые набираются в тесте, позволяют говорить о наличии состояния стресса.	Довольно простая, понятная и доступная.	Вызывает неоднозначное отношение специалистов. Многие ученые считают, что она субъективна.
Устройства для измерения стресса: датчик сердцебиения SmartBand 2 от Sony и Whoop, AliveCor (браслеты), Firstbeat, Polar (нагрудный стрел для бегунов)	Основано на измерении частоты сердцебиения.	Довольно простая, понятная и доступная. Занимает минимум времени.	Предназначена больше для личного пользования человеком, а не работодателями. Дает информацию медицинского характера. Носит личный характер.
Приложение для измерения стресса (Welltory). Доступно для скачивания в GooglePlay и AppStore. Полностью бесплатное.	Основано на измерении частоты сердцебиения. При чем не с помощью специальных устройств, а с помощью обычного смартфона.	Простая, доступная и быстрая. Описывает общее состояние работы организма (нервная система, качество сна, работа сердца, стресс и др.) Есть возможность расширить полноту информации с помощью оформления платной подписки пользователем. Будут доступны статьи, лекции в видеоформате и персональные рекомендации касательно выявленных проблем.	Может использоваться по личной инициативе человека, а не руководителем организации. Дает общее представление о состоянии организма, которое меняется не только от стрессовой ситуации, а и от наличия ряда заболеваний. Не может использоваться по указанию руководителей, так как несет слишком личную информацию о здоровье.
Стресс-интервью	Один из самых популярных на сегодняшний день. Сущность и особенность метода: кандидата не предупреждают, что он будет оценен нетрадиционным путем. Однако его основная цель — проверить именно устойчивость кандидата к стрессу. Во время собеседования все вопросы направлены на то, чтобы вывести кандидата из состояния равновесия. Это и считается целью собеседования. Когда же кандидата не удастся сломить, результат также считается успешным.	Основное преимущество — помогает точно выявить, на какие раздражающие факторы кандидат будет в будущем реагировать острее всего. Насколько будет возможно работать кандидату в компании, если в ней преобладают именно эти раздражающие его факторы.	Рекрутер должен обладать актерскими способностями, чтобы проведение такого рода собеседования было вообще возможным. Он не должен выдать себя в процессе собеседования, а значит, здесь человеческий фактор имеет определяющее значение.

Проанализировав ряд методов/способов, видно, что каждый из них имеет как сильные, так и слабые стороны. Каждый из них должен учитывать требования фирмы к кандидату и особенности самого кандидата. Особенно важно учитывать обстановку и ситуацию, в которой проводится исследование наличия фактора стресса.

Хотелось бы остановиться на методе Холмса и Раге [6], который представлен рядом событий, влекущих силу стресса по 100-бальной шкале.

Оцениваемые события — острота стресса (оценка) по методу Холмса и Раге (некоторые, наиболее значимые, приведем для примера):

Смерть супруга/супруги — 100.

Развод — 73.

Расставание супругов (без официального развода), разрыв с одним из супругов — 65.

Тюремное заключение — 63.

Уход из жизни родного человека — 63.

Травма или болезнь — 53.

Женитьба, свадьба — 50.

Увольнение с работы — 47.

Примирение супругов — 45.

Выход на пенсию — 45.

Изменения состояния психологического и/или физического здоровья одного из членов семьи — 44.

Беременность партнерши — 40.

Сексуальные проблемы — 39.

Рождение ребенка — 39.

Реорганизация на работе — 39.

Изменение финансового положения — 39.

Смерть родного человека или друга — 37.

Изменения профессии, смена места работы — 36.

Рост конфликта между супругами — 35.

Взятие кредита на крупную покупку — 31.

Рост долгов — 30.

Изменения должности, повышение служебной должности — 29.

Сын или дочь покидают семью — 29.

Проблемы в отношениях с родственниками супругов — 29.

Выдающиеся личные достижения, успех — 28.

Увольнение с работы или, наоборот, устройство на работу одного из супругов — 26.

Начало или окончание обучения в учебном заведении — 26.

Изменения условий жизни — 25.

Отказ от личных привычек, изменения стереотипов поведения — 24.

Проблемы, конфликты с начальством — 23.

Изменение режима и условий в работе — 20.

Переезд на новое место жительства — 20.

Изменение места обучения/специальности — 20.

Изменение привычек, связанных с проведением досуга или отпуска — 19.

Привычки, связанные с вероисповеданием — 19.

Изменение социальной активности — 18.

Кредит для покупки некрупных вещей (машина, телевизор) — 17.

Изменение личных привычек, связанных с нарушением сна — 16.

Изменение пищевого поведения — 15.

Отпуск — 13.

Семейные праздники — 12.

Как уже отмечалось выше, изменение современных условий жизни приводит к дополнению стрессоров. Жизнь многих людей в настоящее время проходит в режиме повышенной опасности независимо от профессии. Особенно это относится к Луганской и Донецкой Народным Республикам, практически всей территории Украины и некоторым регионам России. А если и профессия относится к опасной (МЧС, военные, волонтерские организации, медицинские службы), то уровень влияния стресса увеличивается в разы. Поэтому основным недостатком здесь является то, что стрессоры нужно расширить, учитывая обстановку, в которой находится человек (потенциальный сотрудник). Например, дополнить методику такими стрессорами, как «Проживание на территории активных боевых действий» или «Вынужденная смена места жительства (эвакуация)».

Некоторые из стрессоров, наоборот, утратили свою актуальность, например, «Начало или окончание обучения в учебном заведении», это уже не столько стрессор, сколько обычное запланированное мероприятие на определенном жизненном этапе. Еще ряд стрессоров можно объединить, так как они несут одинаковую смысловую нагрузку, например, «Развод» и «Расставание супругов (без официального развода), разрыв с одним из супругов», а также «Изменение привычек, связанных с проведением досуга или отпуска» и «Изменение привычек, связанных с вероисповеданием», «Изменение пищевого поведения» объединить просто в «Изменение условий жизни». К тому же количество баллов также необходимо пересмотреть по каждому стрессору. По нашему мнению, данные изменения позволят сузить перечень стрессоров, сделают методику более понятной, не столь объёмной и объективной, так как она будет учитывать реальную ситуацию в данное время и в данном регионе проживания человека.

Усилить объективность методики поможет повторное прохождение ее через некоторое время. Например, из-за изменившихся обстоятельств (семейное положение, должность на предприятии, состояние здоровья, политическая/военная обстановка и т. п.) меняется и сам человек.

Также чтобы повысить объективность оценки стрессоустойчивости, рекрутеры часто используют некоторые элементы стрессового собеседования, комбинируя их с другими методиками, как, например, STAR или DISK.

Типы личности DISC (или модель индивидуальных различий) — это уникальная система разделения людей на 4 условные группы [7]. Каждой группе присваивается название и особые характеристики. Пожалуй, одними из самых важных плюсов данной системы являются простота и быстрота. Работодатель может выяснить, к какой категории относится потенциальный кандидат в течение 20 минут. Практически

сразу можно определиться, стоит ли принимать кандидата в команду. А время, как известно, один из самых важных и дефицитных ресурсов на сегодняшний день.

С 1920-х годов Уильям Марстон изучал типы поведения личности. В 1928 году вышла его книга «Эмоции нормальных людей». Именно этот труд положил начало развитию поведенческой модели DISC. В своей работе Марстон выделил 4 таких типа людей: Dominance — доминирование; Influence (ранее Inducement) — влияние (ранее побуждение); Steadiness (ранее Submission) — постоянство (ранее уступчивость); Compliance — соответствие.

Для наглядности каждому типу присвоили цвет: D — красные; I — желтые; S — зеленые; C — синие.

Теперь описывается каждый тип, выделяются основные характеристики. Например, Dominance — доминирование. «Красная» личность — уверенный в себе человек, он может контролировать свои эмоции. Такие люди любят привлекать внимание, быть в центре событий, постоянно подчеркивать свою важность, контролировать происходящее, доминировать над более слабыми, добиваться целей любыми средствами. В бизнесе «красные» — это лидеры, руководители. Именно «красные» личности способны вести за собой команду, однако люди идут за ними не по собственному желанию, а больше из-за слабости и страха. Что касается реакции на стресс, то стресс у них вызывает агрессию.

Таким же образом происходит анализ остальных трех типов личностей.

Выводы и направление дальнейших исследований. Одним из важнейших качеств сотрудника является, безусловно, умение держаться, общаться, вызывать доверие и положительные эмоции. Эмоциональное состояние легко видно по мимике, манере разговора и общению. Когда известно, к какой категории относится собеседник, можно выстроить удобную, выгодную, продуктивную модель взаимодействия, что особенно актуально в бизнесе,

маркетинге, где важно уметь налаживать контакты с широким кругом людей и с руководством. Поэтому применение в работе данной модели поможет работодателям выявить сильные и слабые стороны каждого сотрудника, как вновь поступившего, так и работающего. Таким образом, работодатели знают, какие психологические особенности присущи сотруднику и как они влияют на его работу. Но данная методика применяется не часто, ведь изучение поведенческих особенностей никогда не бывает лишним и позволяет раскрывать индивидуальные возможности человека.

Исследования показали всю сложность проблемы оценки уровня стресса, а следовательно, и постановки его на контроль. Ни применяемые методики и тесты, ни устройства и приложения не дают точной картины стрессоустойчивости человека. Из-за данной проблемы мы не можем контролировать стресс, а соответственно, и его влияние на нас. Данная проблема снижает не только работоспособность, но и ухудшает здоровье — важнейший фактор в работе и, безусловно, личной жизни каждого из нас. Особенно важен тот факт,

что оптимальный уровень стресса для каждого человека индивидуален, а как он выглядит, какие границы должен иметь — тоже не до конца изученный вопрос. Решив данную проблему с помощью усовершенствованных методов и приемов, человечество обретет совершенно иной, более качественный уровень развития. Контроль эмоций будет способствовать повышению качества жизни, работы каждого человека, сотрудника, предприятия и, конечно же, повысит социально-экономические параметры страны.

Для решения проблемы оценки уровня стрессоустойчивости в работе были рассмотрены наиболее распространенные методы оценки уровня стрессоустойчивости человека. Также были выявлены преимущества и недостатки наиболее распространенных методов. Дополнены составляющие методики Холмса и Раге. В качестве ее усовершенствования предложено пересмотреть стрессоры и их значимость. Большую эффективность оценки даст использование комбинирования методик, например, стрессового собеседования и методики DISK.

Библиографический список

1. Филиппова, А. А. Понятие стресса и стрессоустойчивости личности / А. А. Филиппова, П. М. Карпенкова // Молодой ученый. — 2020. — № 43 (333). — С. 88–92. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/333/74366/>.
2. Устюгова, В. С. Управление стрессом как основа эмоционального менеджмента [Текст] / В. С. Устюгова, Р. А. Эльмурзаева, // Вестник Томского государственного университета. — 2012. — № 1 (17). — С. 74–78.
3. Селье, Г. Стресс без дистресса [Текст] / Г. Селье. — М. : Книга по требованию, 2012. — 66 с.
4. Патрахина, Т. Н. Стресс-менеджмент: сущность понятия и процесса / Т. Н. Патрахина, А. В. Павлова // Молодой ученый. — 2015. — № 3 (83). — С. 480–484. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/83/15215/>.
5. Южаков, М. М. Обзор методов и систем исследования эмоционального стресса человека / М. М. Южаков, Д. К. Авдеева, Д. К. Нгуен // Современные проблемы науки и образования. — 2015. — № 2. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=22753>.
6. Рябкина, Ю. Оценить стрессоустойчивость: шкала Холмса-Раге [Электронный ресурс] / Ю. Рябкина. — Режим доступа: <https://hr-tv.ru/articles/otsenit-stressoustojchivost-shkala-holmsa-rage.html>.
7. Типология личности DISK — модель индивидуальных различий [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://lifemotivation.online/razvitie-lichnosti/samorazvitie/tipologiya-lichnosti-disc>.

© Ульяницкая О. В.

*Рекомендована к печати д.э.н., проф. каф. ЭУ ДонГТИ Гришко Н. В.,
к.э.н., доц. каф. ЭУ ЛГУ им. В. Даля Кобзевой Е. В.*

Статья поступила в редакцию 13.02.2023.

PhD in Economics Ulianitskaia O. V. (LSU named after V. Dahl, Lugansk, LPR, olga.ulyanickaya@mail.ru)
**PROBLEM OF ASSESSING THE LEVEL OF DISTRESS TOLERANCE AND ITS IMPACT
ON THE DAILY AND BUSINESS SPHERE OF A PERSON**

The paper considers the importance of stress and distress tolerance in both everyday and business spheres. The analysis of the most stressful professions is carried out. Attention is focused on how distress tolerance affects the choice of profession. Presently, the issue of stress control remains unresolved. Based on the study of existing methods for assessing stress and distress tolerance, the advantages and disadvantages of each of them were identified. Their accessibility, applicability, expediency and accuracy are noted. Using the example of the Holmes and Rage method, it is shown what changes are necessary to increase its objectivity. It is especially important to take into account the situation and the situation in which the presence of a stress factor is being investigated. To increase the objectivity of the assessment of distress tolerance, it is recommended to use some elements of a stress interview, combining them with other methods, such as, for example, STAR or DISK.

Key words: *stresses, distress tolerance, manager, employees, evaluation criteria, technique, quality, resource, behavior, peculiarities, reaction.*