

Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2021. Т. 27, № 1. С. 90-96. ISSN 2073-1426
Vestnik of Kostroma State University, 2021, vol. 27, № 1, pp. 90-96. ISSN 2073-1426
Научная статья
УДК 159.942
<https://doi.org/10.34216/2073-1426-2021-27-1-90-96>

ОЦЕНКА СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ КАНДИДАТОВ НА ДОЛЖНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ НА ОСНОВЕ МОДЕЛИРОВАНИЯ СТРЕСС-ФАКТОРА «ДЕФИЦИТ ВРЕМЕНИ»

Комлев Виталий Александрович, кандидат психологических наук, Волго-Вятский институт (филиал) Московского государственного юридического университета им. О.Е. Кутафина, Киров, Россия, radon744@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-8198-6331>

Черняева Ирина Николаевна, директор кадрового агентства «ОКО», Киров, Россия, oko@ka.kirov.ru

Аннотация. В статье обсуждается проблема психологической оценки стрессоустойчивости респондентов в ходе профессионального отбора. Проводится теоретический анализ известных на сегодняшний день методик оценки стрессоустойчивости, их положительных и отрицательных сторон. Отмечается проблема оценки стрессоустойчивости психологическими опросниками в ситуации, когда респонденты заинтересованы в завышенных результатах (например, при профессиональном отборе на руководящие должности). Предлагается методика оценки стрессоустойчивости на основе моделирования стресс-фактора «Дефицит времени», которая минимизирует возможности осознанного искажения респондентами результатов в ходе тестирования. Методика была апробирована в ходе мероприятий по отбору кандидатов на руководящие должности в кадровом агентстве «ОКО» (г. Киров).

Ключевые слова: стрессоустойчивость, стресс-фактор, методики оценки, прогностическая валидность, интеллектуальная работоспособность

Для цитирования: Комлев В.А., Черняева И.Н. Оценка стрессоустойчивости кандидатов на должность руководителя на основе моделирования стресс-фактора «Дефицит времени» // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2021. Т. 27, № 1. С. 90-96. <https://doi.org/10.34216/2073-1426-2021-27-1-90-96>

Research Article

ASSESSMENT OF THE RESISTANCE TO STRESS OF CANDIDATES FOR THE POSITION OF A MANAGER BASED ON MODELLING THE STRESS FACTOR “LACK OF TIME”

Vitaly A. Komlev, Candidate of Psychological Sciences, Volgo-Vyatka Institute (branch) of Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Kirov, Russia, radon744@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-8198-6331>

Irina N. Chernyaeva, director of the recruitment agency “OKO”, Kirov, Russia, oko@ka.kirov.ru

Abstract. The article discusses the problem of psychological assessment of respondents' stress resistance during professional selection. A theoretical analysis of the currently known methods for assessing stress resistance, their positive and negative sides is carried out. The problem of assessing stress resistance by psychological questionnaires is noted, in a situation where respondents are interested in inflated results (for example, during professional selection for leadership positions). The article proposes a method for assessing stress resistance based on modeling the stress factor “Time shortage”, which minimises the possibility of respondents' conscious distortion of the results during testing. The technique was tested during the selection of candidates for managerial positions in the Recruitment Agency “OKO” in Kirov.

Keywords: resistance to stress, stress factor, assessment techniques, predictive validity, intellectual performance

For citation: Komlev V.A., Chernyaeva I.N. Assessment of the stress resistance of candidates for the position of the head on the basis of modelling the stress factor “Lack of time”. Vestnik of Kostroma State University. Series: Pedagogy. Psychology. Sociokinetics, 2021, vol. 27, № 1, pp. 90-96 (In Russ.). <https://doi.org/10.34216/2073-1426-2021-27-1-90-96>

Трудовая деятельность руководителя часто проходит в условиях неблагоприятных факторов окружающей среды, что неизменно сказывается как на эффективности его деятельности, так и на его психическом и физическом здоровье. Одним из ключевых неблагоприятных факторов в работе руководителя является влияние различных стрессовых факторов.

Стресс не только препятствует продуктивной работе руководителя, но и напрямую влияет на психоэмоциональное состояние сотрудников, нарушает социально-психологический климат в коллективе [Ефремова, Кох: 6].

Поэтому с целью минимизации возможных проблем, вызванных воздействием различных стрессовых факторов, проводится оценка стрессоустойчивости кандидатов на должность руководителя.

Стрессоустойчивость определяется как сложная системная характеристика человека, отражающая меру его индивидуальной подверженности стрессорам.

На стрессоустойчивость человека влияет множество факторов. К ним относятся, например, факторы, связанные с работой, такие как недостатки организационных структур управления, проблемы делегирования полномочий, перенапряжение в период полосы трудностей и чрезвычайных ситуаций, объективная необходимость выполнять часть работы за своих подчиненных и т. п.

Также на стрессоустойчивость могут повлиять свойства личности самого работника. К ним можно отнести тщеславие, нетерпимость, чрезмерное самолюбие, максимализм в постановке целей, особенности темперамента и др. [Питкевич: 10].

К наиболее стрессогенным факторам в деятельности руководителя относят нехватку времени. Это обусловлено как обилием задач и функций, которые необходимо решать и выполнять, так и жесткими временными рамками, в которые обычно поставлен руководитель. Установлено, что дефицит времени может выступать даже более сильным фактором напряженности деятельности, чем сложность решаемых задач [Ефремова, Кох: 6].

Как показывают исследования М.Б. Овчинниковой, у руководителей с высокой устойчивостью к организационному стрессу лучше сформированы коммуникативные навыки и умения, обеспечивающие легкость общения, а также позволяющие им свободно и непринужденно вступать в межличностный контакт и оказывать влияние на людей, чем у руководителей с низкой устойчивостью к организационному стрессу. Кроме того, стрессоустойчивость респондентов отличает более выраженная склонность к доверительному общению, открытость в коммуникации и отсутствие подозрительности [Овчинникова: 9].

Таким образом, стрессоустойчивость в работе руководителя напрямую влияет как на эффективность профессиональной деятельности сотрудни-

ка, так и на его собственное психическое состояние. Одним из путей минимизации данных негативных последствий влияния стресса на человека является совершенствование процедуры психологического профессионального отбора кандидатов на руководящие должности.

В настоящее время разработано большое количество методов оценки стрессоустойчивости.

На основе анализа научной литературы можно выделить следующие группы методов оценки стрессоустойчивости человека.

Первая группа методов – это различного рода опросники, основывающиеся преимущественно на самооценке респондентов, мнении о своих особенностях поведения в прошлом или в теоретически возможных ситуациях.

Среди наиболее характерных методик выделяют Миннесотский многомерный личностный опросник (ММРП), его модификации типа стандартизированного метода исследования личности (СМИЛ), производные методики оценки нервно-психической неустойчивости «Прогноз», Майерс – Бриггс (Типология-16), которые определяют индивидуальные особенности формирования стрессоустойчивости и адаптации человека к стрессогенным условиям. Кроме того, также имеются опросники «Экспресс-диагностика стрессогенных факторов в деятельности руководителя» (И.Д. Ладанов, В.А. Уразаева), «Оценка профессионального стресса» (опросник Вайсмана) и др., позволяющие оценить состояние респондента по отношению к действующим на него стрессовым факторам.

Однако отношение к данным методам оценки стрессоустойчивости у исследователей неоднозначное.

С одной стороны, ряд авторов по результатам многочисленных исследований стрессоустойчивости среди студентов и учащихся школ, работающих сотрудников и т. д. утверждают, что такая система оценки является достаточно достоверной [Гамзанова, Рабаданова: 3; Гребенщиков: 4; Распопин: 12; Щербакова: 13].

Другие исследователи отмечают, что данные системы оценки стрессоустойчивости дают неоднозначные оценки эмоциональной устойчивости. Практически все существующие тесты оценивают способность к переработке информации в спокойных условиях и не измеряют надежность информационных процессов в стрессовых условиях [1].

Р.В. Куприянов также отмечает, что малоэффективной при прогнозировании стресса оказалась классификация людей по их социальной интра- и экстраверсии. До сих пор широко распространено прогнозирование стрессоустойчивости людей по показателям их невротизма, интра- и экстраверсии, предложенное Айзенком, хотя накапливаются данные о неэффективности этого метода [Куприянов, Кузьмина: 8].

Такое неоднозначное отношение к опросным методам оценки стрессоустойчивости может объясняться следующим: если респонденты не заинтересованы в искажении результатов исследования в лучшую для себя сторону, то в этом случае результаты оценки стрессоустойчивости являются достоверными; например работающие сотрудники, когда результат психологического тестирования не несет угрозу для сотрудника (не может выступать основанием для увольнения сотрудника, понижением в должности и т. д.), студенты и др. В случае профессионального отбора, когда продемонстрированный уровень стрессоустойчивости может оказаться основанием для отказа кандидату в трудоустройстве, кандидат стремится исказить результаты в лучшую для себя сторону, т. е. продемонстрировать более высокий уровень стрессоустойчивости, чем есть на самом деле. Проблему искажения результатов при профессиональном отборе усиливает тот факт, что оценка стрессоустойчивости при профотборе проводится чаще всего среди кандидатов, претендующих на профессиональные должности сферы «человек – человек» (руководители, менеджеры по продажам и т. д.). Такие кандидаты, как правило, уже обладают определенными коммуникативными навыками в результате приобретенного опыта, различных коммуникативных курсов и умеют анализировать вербальную информацию, понимать смысл задаваемых вопросов и, соответственно, демонстрировать те качества, которые предпочтительны для той или иной должности. Следовательно, полученные результаты тестов могут не отражать реальный уровень стрессоустойчивости респондента и могут привести к неправильным выводам.

Это косвенно подтверждается рядом исследований, связанных со статистикой использования различных методов отбора кандидатов. Психологическое тестирование применяют реже всего, что, очевидно, связано с его низкой прогностической валидностью при подборе или возможности влияния на результат тестирования со стороны кандидата [Зиновьев, Отставнова: 5].

Вторая группа методов оценки стрессоустойчивости базируется на искусственном моделировании стрессовой среды и анализе различных показателей респондента.

В первую очередь можно выделить методы, связанные с физиологическими показателями, при которых в ходе различных физических или психических нагрузок организм респондента испытывает стрессовое состояние. При этом фиксируют различные показатели, такие как частота сердечных сокращений, частота дыхания, химический состав слюны (наличие адреналина), скорость сомоторной реакции и т. д., что в конечном итоге показывает степень подверженности стрессу респондента [Крачко, Красильников и др.: 7; Полежаева, Кулешова и др.: 11]. Такие методы оценки

стрессоустойчивости, несомненно, являются наиболее надежными, но требуют либо специального оборудования, либо знаний, выходящих за пределы компетенции психологов.

К числу методов оценки стрессоустойчивости, с помощью которых моделируется стрессовая среда, можно отнести методы, основанные на анализе работоспособности человека, например количество допускаемых им ошибок в выполняемой деятельности под влиянием стрессового фактора. Например, поиск ошибок в тексте на время (время при этом используется как стрессовый фактор). Данный метод также имеет свои недостатки. По мнению М.Ю. Питкевич, оценка стрессоустойчивости через оценку работоспособности не является надежной в связи с индивидуальными особенностями: невозможно выбрать задание, которое было бы неспецифичным, одинаково сложным для всех людей. Более того, работоспособность человека также зависит от ряда показателей, не связанных с психическими особенностями респондента, например от времени суток, соответственно, и данные таких исследований могут зависеть не от стрессоустойчивости респондента, а от времени проведения исследования [Питкевич: 10].

Среди менеджеров по персоналу более распространенным методом оценки стрессоустойчивости (по сравнению с тестами) является стресс-интервью. Это промежуточный метод между оценкой на основе мнения и моделированием стресс-ситуации. Для кандидата через условия интервью или с помощью эмоционально-напряженных вопросов моделируется стрессовая ситуация, при этом отслеживается его вербальная и невербальная реакция, на основании которой делаются соответствующие выводы. Однако, как отмечает Е.А. Безрукова, в условиях России стресс-интервью не является подходящим инструментом для оценки стрессоустойчивости, что связано с недостаточным уровнем подготовленности и квалификации российских рекрутеров, что зачастую приводит к полной с их стороны потере контроля над ведением стрессового интервью [Безрукова, Генералова и др.: 2]. Также необходимо отметить, что эффективность любого интервью – субъективный показатель, который зависит от личностных особенностей самого интервьюера, в частности его коммуникативных и аналитических способностей, стремления делать выводы на основе собственной интуиции и т. д. Следовательно, такую оценку стрессоустойчивости сложно назвать объективной.

Очевидно, что для проведения достоверной оценки стрессоустойчивости респондента при профессиональном отборе необходим метод, результат которого должен быть следующим:

- 1) не зависеть от предпочтений респондента;
- 2) не зависеть от особенностей оценивающего лица;

3) минимизировано воздействие иных факторов, кроме уровня стрессоустойчивости.

Таким требованиям, в частности, больше всего отвечает методика, разработанная ФГБОУ ВО ВГМУ им. Н.Н. Бурденко, согласно которой респонденту предлагается выполнить пробу Ландольта за 600 секунд, затем выполнить повторно, сократив время выполнения до 300 секунд, создавая при этом шумовые помехи и эмоциональное напряжение. Сравнивается скорость выполнения задания в первой и во второй пробе; на основании разницы затраченного времени в обоих пробах делается вывод об уровне подвижности нервных процессов и стрессоустойчивости [Дорохов, Склярова и др.: 14].

Таким образом происходит моделирование стрессовой ситуации на основе дефицита времени при наличии дополнительных помех и оценка скорости выполнения когнитивной деятельности в спокойной обстановке и в условиях влияния смоделированных стресс-факторов. В этом случае минимизируется зависимость от предпочтений респондента (если респондент не знаком с методикой, то он может ухудшить результаты, но не улучшить), учитывается изменение когнитивной работоспособности от посторонних факторов и оценивается ее изменение только на основании воздействия стрессовых факторов.

Недостатком данной методики, по мнению авторов, является то, что скорость выполнения задания у разных респондентов разная. Соответственно, во второй серии после сокращения времени на респондентов с меньшей скоростью работы будет оказываться большее стрессовое воздействие.

С целью минимизации влияния разного уровня работоспособности респондентов на результат оценки стрессоустойчивости кандидатов на должность руководителей предложена методика, свя-

занная с оценкой изменения когнитивной работоспособности под воздействием стресс-фактора «Дефицит времени».

Исследование проводилось на выборке из 48 человек; участвовали кандидаты на должность руководителя среднего и высшего звена управления в период с 2018 по 2020 годы на основе системы оценки кандидатов кадрового агентства «ОКО» (г. Киров).

В ходе проведения исследования использовался стимульный материал: четыре серии арифметических примеров (табл. 1).

Исследование проводится по следующему алгоритму.

1. Респонденту последовательно предъявляются задания первой, затем второй серии, замеряется время, за которое респондент выполняет задания данной серии.

2. Рассчитывается среднее значение затраченного времени в первой и второй серии (в среднем, это 3 минуты 22 секунды).

3. Перед третьей серией респонденту сообщается, что дальнейшие серии он будет выполнять на время. При этом времени дается 80 % от среднего значения времени, затраченного в первой и второй сериях. Данный процент был выведен эмпирическим путем. С одной стороны, это ограничение создает для респондента напряженную обстановку по сравнению с первыми двумя сериями, с другой – делает выполнение задания за указанное время реалистичным.

4. Четвертая серия проводится за то же время, что и третья, с целью минимизировать воздействие посторонних факторов.

5. И в третьей и в четвертой сериях респонденту сообщается, когда прошла половина указанного времени и осталось десять секунд. Это создает до-

Таблица 1

Стимульный материал для проведения оценки стрессоустойчивости на основе моделирования стресс-фактора «Дефицит времени»

№	Серия 1	Серия 2	Серия 3	Серия 4
1	$9 * 42 =$	$73 * 2 =$	$18 * 6 =$	$8 * 47 =$
2	$62 * 3 =$	$5 * 72 =$	$3 * 93 =$	$9 * 26 =$
3	$96 : 48 =$	$7 * 37 =$	$9 * 45 =$	$79 * 5 =$
4	$4 * 76 =$	$29 * 7 =$	$75 * 7 =$	$7 * 62 =$
5	$3 * 39 =$	$87 * 7 =$	$9 * 89 =$	$5 * 94 =$
6	$5 * 38 =$	$84 * 8 =$	$8 * 66 =$	$82 * 9 =$
7	$37 * 7 =$	$46 * 6 =$	$8 * 19 =$	$64 * 3 =$
8	$84 : 12 =$	$7 * 89 =$	$4 * 61 =$	$7 * 46 =$
9	$7 * 54 =$	$95 : 19 =$	$5 * 79 =$	$48 * 8 =$
10	$8 * 46 =$	$9 * 63 =$	$83 * 8 =$	$19 * 4 =$
11	$56 * 7 =$	$16 * 9 =$	$6 * 95 =$	$94 * 3 =$
12	$8 * 49 =$	$54 : 3 =$	$72 * 7 =$	$4 * 61 =$
13	$61 * 4 =$	$6 * 49 =$	$25 * 4 =$	$8 * 49 =$
14	$87 * 5 =$	$8 * 75 =$	$9 * 77 =$	$94 * 6 =$
15	$3 * 59 =$	$81 * 7 =$	$6 * 87 =$	$57 * 4 =$

**Результат исследования по оценке стрессоустойчивости
до трудоустройства кандидатов на должность руководителя и после трудоустройства**

№ респ.	Рез-т на основе моделирования стресс-фактора	Рез-т на основе теста Коухена	№ респ.	Рез-т на основе моделирования стресс-фактора	Рез-т на основе теста Коухена	№ респ.	Рез-т на основе моделирования стресс-фактора	Рез-т на основе теста Коухена
1	1	2	17	2	12	33	0	3
2	1	4	18	3	12	34	1	7
3	2	11	19	2	8	35	2	13
4	0	2	20	2	7	36	3	5
5	3	10	21	1	4	37	1	4
6	1	2	22	1	3	38	2	5
7	1	0	23	4	12	39	4	15
8	0	1	24	1	5	40	1	5
9	1	1	25	0	3	41	1	5
10	2	13	26	1	3	42	2	10
11	1	5	27	0	2	43	1	3
12	0	3	28	0	9	44	0	
13	2	15	29	1	2	45	1	2
14	1	2	30	3	4	46	0	1
15	0	4	31	1	4	47	0	2
16	1	6	32	2	12	48	2	11

полнительное стрессовое воздействие на респондента. Но по окончании времени работа респондента не останавливается, ему дается возможность досчитать каждую серию до конца.

6. Поводится подсчет ошибок до начала воздействия стрессового фактора (первая и вторая серии) и подсчет ошибок после начала воздействия стрессового фактора (третья и четвертая серии).

Оценка результатов: если количество ошибок в третьей и четвертой сериях – не больше одной ошибки по сравнению с количеством ошибок, допущенных в первой и второй сериях, то это говорит о хорошей стрессоустойчивости респондента, две-три ошибки – удовлетворительно и свыше трех – плохая стрессоустойчивость.

Данная градация коррелирует с результатами контрольного исследования, которое проводилось через 6 месяцев после трудоустройства по методике самооценки стрессоустойчивости С. Коухена и Г. Виллиансона [Куприянов, Кузьмина: 8].

За этот период новые сотрудники прошли испытательный срок, закончился процесс адаптации, на них достаточно длительный период действовали профессиональные стресс-факторы. Исчезла необходимость искажать результаты опроса.

Корреляция между результатами оценки стрессоустойчивости, проведенная методом моделирования стресс-фактора «Дефицит времени», на этапе процедуры оценки кандидатов с результатами оценки стрессоустойчивости после трудоустройства высокая: 0,701339 для $P=0,01$. Коэффициент корреляции рассчитывался в программе MS Excel 2013, что показывает достаточно высокую прогностическую валидность данной методики.

Таким образом, авторами разработана методика оценки стрессоустойчивости в условиях, когда респондент напрямую заинтересован в искажении результатов исследования в лучшую для себя сторону.

Оценка стрессоустойчивости на основе моделирования стресс-фактора «Дефицит времени» позволяет минимизировать погрешность основных недостатков используемых методик оценки стрессоустойчивости.

Если в ходе проведения оценки на основе опросников респондент имеет возможность понять смысл задаваемых ему вопросов и дать недостоверный ответ, который приведет к неправильному выводу о его уровне стрессоустойчивости, то в случае с данной методикой на основе моделирования стресс-фактора «Дефицит времени» респондент не может осознанно исказить результат.

По сравнению со стресс-интервью данная методика не зависит от уровня подготовки исследователя и не требует специального оборудования и знаний по сравнению с методиками, основывающимися на физиологических показателях.

Разница в уровне работоспособности респондентов или изменения работоспособности под воздействием сторонних факторов (усталость респондента, время суток и т. д.) также не оказывает существенного влияния на результаты тестирования, поскольку эти факторы одинаково влияют как на начальный период исследования (до воздействия стрессового фактора), так и на конечный период исследования (после воздействия стрессового фактора).

Данная методика не только значительно повышает эффективность профессиональной психоло-

гической оценки, но и расширяет инструментарий, используемый для оценки стрессоустойчивости. В частности, она позволяет в случае необходимости комбинировать различные подходы при оценке стрессоустойчивости респондентов: методы опроса и методы, основанные на моделировании стресс-факторов.

Примечания

Патент 2686247 С1 Российская Федерация, МПК А61В 5/16 (2006.01) Способ оценки подвижности нервных процессов / Е.В. Дорохов, Т.П. Склярова, К.В. Попов, Е.В. Полюхов; патентообладатель ФГБОУ ВО «Воронежский государственный медицинский университет им. Н.Н. Бурденко» Мин. здравоохранения РФ. № 2017143209; заявл. 11.12.2017; опубл. 24.04.2019. Бюл. № 12.

Список литературы

Алешин С. Информационный стресс: практические рекомендации. М., 2000. С. 11–28.

Безрукова Е.А. Инновационные методы подбора персонала в России / Е.А. Безрукова, О.В. Генералова, Д. Гринева, А.Н. Казакова // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2010. № 6. С. 244–245.

Гамзанова Х.К., Рабаданова А.И., Гайдарова Ш.М. Влияние профессиональной деятельности на стрессоустойчивость организма человека // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2016. № 6–2. С. 247–251.

Гребенщиков Г.Ф. Педагогические аспекты перцептивной оценки типа стрессоустойчивости (лабораторно-практическая работа) // Инновации в современной науке. Таганрог: Таганрогский институт им. А.П. Чехова, 2015. С. 19–24.

Зиновьев А.В., Отставнова Л.А. Система подбора и отбора персонала: современное состояние и пути совершенствования (на примере ПАО «Саратовнефтегаз») // Новейшие достижения в науке и образовании: материалы конф. Смоленск, 2020. С. 85–88.

Ефремова В.В., Кох М.Н. Фактор дефицита времени в системе стресс-факторов деятельности руководителя // Научное обеспечение агропромышленного комплекса: материалы конф. Краснодар: Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина, 2020. С. 694–696.

Крачко Э.А., Красильников Г.Т., Мальчинский Ф.В. Исследование стрессоустойчивости кандидатов на поступление в высшее военное авиационное училище летчиков // Известия российской военно-медицинской академии. СПб., 2019. С. 34–40.

Куприянов Р.В., Кузьмина Ю.М. Психодиагностика стресса. Казань: Изд-во КНИТУ, 2012. 212 с.

Овчинникова М.Б. Роль коммуникативных качеств личности в совладании со стрессом в управленческой деятельности // Психология стресса

и совладающего поведения: вызовы, ресурсы, благополучие: материалы конф. Могилев: Могилевский государственный университет им. А.А. Кулешова, 2019. С. 204–209.

Питкевич М.Ю. Способы оценки и повышения уровня стрессоустойчивости // Вестник Российской государственной дружбы народов. Сер.: Экология и безопасность жизнедеятельности. 2013. № 5. С. 47–52.

Полехина Н.Н. Определение уровня адреналина и оценка стрессоустойчивости обучающихся при умственной и физической нагрузках и при эмоциональном напряжении / Н.Н. Полехина, Е.С. Кулешова, Т.И. Горечкая, Т.А. Ампилогова // Теоретические и практические аспекты развития современной науки: теория, методология, практика: материалы конф. Уфа, 2020. С. 14–19.

Распопин Е.В. Индивидуальные различия устойчивости к различным источникам стресса // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 5. С. 360.

Щербакова О.И. Оценка стрессоустойчивости руководителей бизнеса // Герценовские чтения: психологические исследования в образовании: материалы конф. СПб., 2019. С. 582–587.

References

Aleshin S. *Informatsionnyi stress: prakticheskie rekomendatsii* [Information stress: practical recommendations]. Moscow, 2000, pp. 11–28. (In Russ.)

Bezrukova E.A. *Innovatsionnye metody podbora personala v Rossii*, E.A. Bezrukova, O.V. Generalova, D. Grineva, A.N. Kazakova. *Aktual'nye problemy aviatsii i kosmonavтики* [Actual problems of aviation and cosmonautics], 2010, № 6, pp. 244–245. (In Russ.)

Gamzanova Kh.K., Rabadanova A.I., Gaidarova Sh.M. *Vliianie professional'noi deiatel'nosti na stressoustoichivost' organizma cheloveka* [Influence of professional activity on stress resistance of the human body]. *Mezhdunarodnyi zhurnal prikladnykh i fundamental'nykh issledovaniy* [International Journal of Applied and Fundamental Research], 2016, № 6–2, pp. 247–251. (In Russ.)

Grebenshchikov G.F. *Pedagogicheskie aspekty pertseptivnoi otsenki tipa stressoustoichivosti (laboratorno-prakticheskaia rabota)* [Pedagogical aspects of perceptual assessment of the type of stress resistance (laboratory and practical work)]. *Innovatsii v sovremennoi nauke: materialy konf.* [Innovation in modern science: materials of the conf.]. Taganrog, Taganrogsksii institut im. A.P. Chekhova Publ., 2015, pp. 19–24. (In Russ.)

Zinov'ev A.V., Otstavnova L.A. *Sistema podbora i otbora personala: sovremennoe sostoianie i puti sovershenstvovaniia (na primere PAO «Saratovneftegaz»)* [Personnel selection and selection system: current state and ways of improvement (on the example of PJSC “Saratovneftegaz”)]. *Noveishie dostizheniia v nauke i obrazovanii: materialy konf.* [The latest

achievements in science and education: materials of the conf.]. Smolensk, 2020, pp. 85–88. (In Russ.)

Efremova V.V., Kokh M.N. *Faktor defitsita vremeni v sisteme stress-faktorov deiatel'nosti rukovoditel'ia* [Time deficit factor in the system of stress factors of the manager's activity]. *Nauchnoe obespechenie agropromyshlennogo kompleksa: materialy konf.* [Scientific support of the agro-industrial complex: materials of the conf.]. Krasnodar, Kubanskii gosudarstvennyi agrarnyi universitet im. I.T. Trubilina Publ., 2020, pp. 694–696. (In Russ.)

Krachko E.A., Krasil'nikov G.T., Mal'chinskii F.V. *Issledovanie stressoustoichivosti kandidatov na postuplenie v vysshee voennoe aviatsionnoe uchilishche letchikov* [Study of stress resistance of candidates for admission to the Higher Military Aviation School of Pilots]. *Izvestiia rossiiskoi voenno-meditsinskoi akademii* [News of the Russian Military Medical Academy]. S.-Peterburg, 2019, pp. 34–40. (In Russ.)

Kupriianov R.V., Kuz'mina Iu.M. *Psikhodiagnostika stressa* [Psychodiagnosics of stress]. Kazan', KNITU Publ., 2012, 212 p. (In Russ.)

Ovchinnikova M.B. *Rol' kommunikativnykh kachestv lichnosti v sovladanii so stressom v upravlencheskoi deiatel'nosti* [The role of personality's communicative qualities in coping with stress in managerial activity]. *Psikhologiya stressa i sovladaiushchego povedeniia: vyzovy, resursy, blagopoluchie: materialy konf.* [The Psychology of Stress and Coping Behavior: Challenges, Resources, Well-being: materials of the conf.]. Mogilev, Mogilevskii gosudarstvennyi universitet im. A.A. Kuleshova Publ., 2019, pp. 204–209. (In Russ.)

Pitkevich M.Iu. *Sposoby otsenki i povysheniia urovnia stressoustoichivosti* [Methods for assessing and increasing the level of stress resistance]. *Vestnik Rossiiskogo universiteta Druzhy narodov. Ser.:*

Ekologiya i bezopasnost' zhiznedeiatel'nosti [Bulletin of the Russian University of Friendship of Peoples. Series: Ecology and life safety], 2013, № 5, pp. 47–52. (In Russ.)

Polekhina N.N. *Opredelenie urovnia adrenalina i otsenka stressoustoichivosti obuchaiushchikhsia pri umstvennoi i fizicheskoi nagruzkakh i pri emotsional'nom napriazhenii*, N.N. Polekhina, E.S. Kuleshova, T.I. Goretskaia, T.A. Ampilogova [Determination of the level of adrenaline and assessment of stress resistance of students during mental and physical stress and emotional stress]. *Teoreticheskie i prakticheskie aspekty razvitiia sovremennoi nauki: teoriia, metodologiya, praktika: materialy konf* [Theoretical and practical aspects of the development of modern science: theory, methodology, practice: materials of the conf.]. Ufa, 2020, pp. 14–19. (In Russ.)

Raspopin E.V. *Individual'nye razlichiiia ustoichivosti k razlichnym istochnikam stressa* [Individual differences in resistance to various sources of stress]. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniia* [Modern problems of science and education], 2012, № 5, pp. 360. (In Russ.)

Shcherbakova O.I. *Otsenka stressoustoichivosti rukovoditelei biznesa* [Assessment of stress resistance of business leaders]. *Gertsenovskie chteniia: psikhologicheskie issledovaniia v obrazovanii: materialy konf.* [Herzen's readings: psychological research in education: materials of the conference]. S. Peterburg, 2019, pp. 582–587. (In Russ.)

Статья поступила в редакцию 19.12.2020; одобрена после рецензирования 14.01.2021; принята к публикации 12.02.2021.

The article was submitted 19.12.2020; approved after reviewing 14.01.2021; accepted for publication 12.02.2021.