

УДК 159.91

*Общая психология, психология личности, история психологии*

## **ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА**

**Сидорина Е. В., Захарова У. А.**

Данная статья посвящена исследованию факторов, влияющих на стрессоустойчивость сотрудников, которые непосредственно участвуют в процессе производства продукции, управляют производственным процессом, заняты ремонтом и обслуживанием оборудования. Актуальность данного исследования состоит в том, что позволяет выявить механизмы развития стрессоустойчивости производственного персонала, способы ее повышения, механизмы адаптации человека к труду при воздействии вредных и опасных производственных факторов, в условиях высокой ответственности и напряженности. Стрессоустойчивость в данном контексте выступает как ключевая компетенция, которая влияет на производительность и качество работы человека, определяя ее эффективность. Авторами также сделана попытка выявить наиболее значимые факторы, оказывающие влияние на стрессоустойчивость производственного персонала, в частности определить роль производственных и личностных факторов в эффективности трудовой деятельности.

Ключевые слова: стресс, дистресс, стрессоустойчивость, производственный персонал, адаптация, вредные и опасные производственные факторы, стаж работы, монотония, личностные факторы

## **THEORETICAL ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING STRESS RESISTANCE OF PRODUCTION PERSONNEL**

**Sidorina E. V., Zakharova U. A.**

This article is devoted to the study of factors affecting the stress resistance of employees who are directly involved in the production process, manage the production process, and are engaged in the repair and maintenance of equipment. The relevance of this study lies in the fact that it allows us to identify the mechanisms of developing the stress resistance of production personnel, the ways to increase it, and the mechanisms of human adaptation to work under the influence of harmful and dangerous production factors, in conditions of high responsibility and tension. In this context, stress resistance is a key competence that affects the productivity and quality of a person's work, determining its effectiveness. The authors also attempted to identify the most significant factors affecting the stress resistance of production personnel, in particular, to determine the role of production and personal factors in the effectiveness of labor activity.

Keywords: stress, distress, stress resistance, production personnel, adaptation, harmful and dangerous production factors, work experience, monotony, personal factors

### **Введение**

Работа на производстве сопряжена с жестким технологическим циклом, постоянным напряжением и физическим риском. Высочайшие требования, предъявляемые к качеству выпускаемой продукции, накладывают большую ответственность на работника. В промышленности цена неверного решения возрастает. Ошибку исправить крайне сложно, и она влечет за собой серьезные финансовые потери: приводит к браку, поломке оборудования, а значит простою, может спровоцировать техногенную аварию и повлечь за собой несчастный случай [4]. В таких условиях проблема профессионального стресса является наиболее актуальной.

По определению Р. Лазаруса, «стресс – это особое взаимоотношение между личностью и средой, которое оценивается личностью, как обременяющее или превышающее её ресурсы и угрожающее её благополучию» [13]. Стресс, в своём негативном ключе, провоцирует серьезные заболевания, становится причиной выгорания. В своей монографии К.В. Судаков отмечал, что «на основе эмоциональных стрессов формируются психосоматические заболевания: неврозы, нарушение сердечной деятельности, артериальная гипертензия, язвенные поражения желудочно-кишечного тракта, иммунодефицита, эндокринопатии и даже опухолевые заболевания» [11]. Это сказывается на производительности труда, дестабилизирует экономическую ситуацию, способствует текучести кадров в организации. В связи с этим возникает необходимость понимания сущности стресса в процессе производственной деятельности и выявления причин, вызывающих его. По мнению В.А. Бодрова «преодоление стресса является центральным вопросом проблемы развития стресса и его адаптационных последствий» [1].

В работах А.Б. Леоновой профессиональный стресс понимается как сложная многоуровневая система адаптационных процессов, развивающаяся в ответ на воздействие стресс-факторов трудовой среды и проявляющаяся в виде изменения функциональных состояний и деформации структуры деятельности [6]. Г. Селье ввел понятия позитивного стресса (эустресс) и негативного (дистресс) [9]. В данной статье мы проведем теоретический анализ факторов, способствующих развитию дистресса, и выявим их взаимосвязь.

Г. Селье впервые в 1936 г. предложил термин «стресс на рабочем месте», дав ему определение «неспецифическая реакция организма на необходимость изменений» [9]. Согласно концепции, предложенной Г. Селье, стрессовая обстановка на работе ведёт к мобилизации внутренних ресурсов организма и может вызывать острые нарушения, а также проявиться позднее [9]. Это провоцирует рост заболеваемости, ведет к хронической усталости и эмоциональным перегрузкам.

В стрессовой обстановке когнитивные способности человека изменяются: снижается концентрация внимания, ухудшается память, замедляется скорость мышления, отсутствует гибкость ума. При стрессе человек заикливается на проблеме, и все силы направлены на ликвидацию раздражителя. Л.А. Китаев-Смык пишет, что «при длительном стрессе может происходить перестройка значимости мотивов: побуждавшие деятельность могут ее тормозить, тормозившие – побуждать – феномен "инвертирования" мотивов» [5]. Сотрудник теряет способность к стратегическому планированию, перестает анализировать. Мозг работает в режиме «выживания». Утрачивается креативность, так как творчеству способствует состояние расслабленности и безопасности, что в данных условиях невозможно. Человек находится в строгих границах шаблонов и алгоритмов, а риск ошибки воспринимается как

серьезная угроза. В этой ситуации мышление становится защитным, человек работает не на благо компании, а ради избегания наказания. Из-за черно-белого, ригидного мышления растет количество ошибок, ситуация усугубляется.

Стресс одного человека может перерасти в системную проблему. На межличностном уровне возникают конфликты, раздражение и агрессия других членов команды. Энергия тратится на выяснение обстоятельств и защиту своих позиций, а задачи компании уходят на второй план. Стресс становится частью корпоративной культуры. Отсюда падение рентабельности и конкурентоспособности организации.

### **Материалы и методы**

Представленное в статье исследование проводилось путем анализа и обобщения данных о факторах, воздействующих на стрессоустойчивость персонала, занятого работой на производстве. Теоретическая значимость данного исследования обусловлена необходимостью более глубокого и комплексного изучения механизмов развития стресса, его воздействия на организм человека и влияния на качество и производительность труда.

### **Результаты исследования**

В условиях производственной деятельности на работника могут действовать вредные и опасные производственные факторы: шум, химические вещества, вращающиеся механизмы оборудования, неблагоприятный микроклимат и многие другие [3,4]. Работа в условиях плохой освещенности и в ночные смены отрицательно сказывается на организме. При отсутствии солнечного света нарушается выработка мелатонина и синтез серотонина. Это негативно действует на центральную нервную систему, а «нарушение выработки мелатонина напрямую играет роль в развитии нервных и психических заболеваний» говорится в статье А.В. Шилова, Н.И. Ананьева, Н.Ю. Сафонова, Л.В. Лукина [12].

Человек испытывает стресс на физиологическом уровне. Всё это отражается и на психологическом состоянии: когда тело занято адаптацией к окружающей среде, наступает энергетическое истощение, выгорание, проявляются психосоматические расстройства. Это приводит к сужению фокуса внимания, ослабевает контроль. Поэтому крайне важно вести постоянный мониторинг состояния рабочей среды, осуществлять производственный контроль, с установленной периодичностью проводить специальную оценку труда на выявление вредных и опасных производственных факторов, с последующей минимизацией рисков воздействия на организм. Очень важна профилактика труда. Прежде необходимо изменить среду: полностью устранить источники опасности, либо снизить время воздействия вредного фактора на организм, ослабить его действие. Если полное устранение вредного фактора невозможно – обязательно применение коллективных и индивидуальных средств защиты [4]. Необходимо полное информирование работника об условиях труда. Знание

формирует культуру безопасности. В среде определенности стрессовые факторы управляемы, существует четкое понимание действий, что стабилизирует ситуацию и снижает нагрузку на нервную систему. При полном понимании происходящего и правильном применении мер защиты работник контролирует ситуацию и чувствует себя спокойно.

Напряженность трудового процесса – это еще один фактор, способствующий развитию стресса. При бесперебойной работе на станке нельзя сделать перерыв, нельзя замедлиться. Рабочему необходимо поддерживать непрерывность работы линии, следить за исправностью оборудования, вести контроль качества продукции. В режиме многозадачности он вынужден длительно стоять на одном месте, выполняя повторяющиеся действия. При однотипных действиях теряется бдительность, что в условиях производственной деятельности недопустимо. Работник может оказаться в состоянии монотонии [3]. Это приводит к тому, что человек не видит критических изменений на приборах, теряет контроль времени и не может своевременно выявить неполадки оборудования. Если случается внештатная ситуация, которая требует быстрого реагирования, человеку требуется больше времени для принятия решения и выполнении правильных действий. Для предотвращения такой ситуации составляется грамотный график ротации, устанавливаются четкие регламентированные перерывы с обязательным контролем их соблюдения.

Стаж работы опосредованно влияет на уровень стресса, но его важно учитывать для профилактики стресса и выгорания. Взаимосвязь уровня стресса от стажа работы даже в условиях одной организации не всегда однозначна. Кажется, что снижение уровня стресса пропорционально увеличению стажа работы на одном месте, но это совсем не так. Возможно, у новичка стресс вызван страхом совершить ошибку, тревожностью из-за неизвестности, адаптацией. В.О. Волчанская в своей статье описывает адаптацию формулой: «конфликт – угроза – реакция приспособления. Конфликт – это нарушение информационного взаимодействия личности и среды, в ходе которого среда предъявляет информацию, несовместимую с установками личности» [2]. По окончании периода стажировки уровень стресса может возрасти, ведь новый работник остается один на один со своими рабочими задачами. Стресс в этот момент может быть острым и сильным, даже превосходящим стресс в первые дни работы. Может пройти немало времени, когда работник станет применять готовые паттерны поведения. В такие моменты важно социальное участие. Задачи воспринимаются легче, если есть одобрение и поддержка от коллег. Дружественная и позитивная атмосфера внутри коллектива положительно влияет на большинство аспектов трудовой деятельности.

У человека с большим стажем могут быть другие факторы, нарушающие его стрессоустойчивость. Существует риск профессионального выгорания, при этом стресс приобретает черты хронического. Как пишет К.В. Судаков «наблюдается хроническая

усталость, когнитивная дисфункция нарушения памяти внимания, нарушения сна, личностные изменения» [11]. Ситуацию может усугубить возрастные изменения, страх снижения социальной значимости, конкурентная среда. Изменение условий труда, внедрение новых технологий, освоение производства новых изделий влечет за собой стресс переучивания. Повышению уровня стресса способствует смена профессии или должности даже в условиях одной организации. Стаж остался прежним, а задачи изменились. Иногда вмешиваются иные обстоятельства, которые дестабилизируют психологическое состояние даже самых стрессоустойчивых сотрудников. При продолжительных перерывах в работе, такие как отпуск по уходу за ребенком, длительный больничный теряются актуальные профессиональные навыки. Утрачивается привычка к строгому графику, способность работать в условиях многозадачности. Требуется время и усилия, чтобы вновь оказаться «в строю». Возвращение в ритм может быть стрессовым.

Личные обстоятельства также влияют на развитие стресса. Например, при непростой финансовой ситуации человек дорожит работой, его страшит мысль о возможном увольнении с потерей дохода. Как правило, он согласен на переработки, перегружая себя. Дисбаланс в сторону преобладания усилий над поощрением приводит к развитию стресса и ухудшает физическое самочувствие.

Отсутствие религиозной, межкультурной компетенции может повышать риск развития стресса на работе. Недопонимание, конфликты, эмоциональная напряженность и другие факторы, повышающие уровень стресса, могут быть вызваны недостатком навыков межкультурного взаимодействия. Коммуникативные барьеры создают напряжение и тревогу из-за постоянного риска ошибок в общении. В современной психологии одной из ключевых исследовательских областей по-прежнему выступает аккультурационный стресс, а также способы адаптации личности к новой культурной среде. На успешность такого приспособления влияет широкий круг условий, в том числе индивидуально-психологические характеристики, способные существенно определять ход адаптации в иной социокультурной обстановке. [10].

Личностные особенности сильно влияют на восприимчивость к стрессу. Люди по-разному могут реагировать на одну и ту же ситуацию. Восприятие стресса субъективно, так как у всех разная значимость воздействующих факторов. Так, главным стресс-фактором для кого-то являются конфликты на работе, для других – строгий дедлайн. Не последнюю роль в этой цепочке факторов играет тип темперамента, локус-контроль, самооценка и жизнестойкость. Это те фильтры, которые пусть и опосредованно, но определяют станет ли рабочая ситуация стрессовой или нет. Как говорит Р. Сапольски, «и мы достаточно умны для того, чтобы создавать всевозможные стрессовые события просто у себя в голове» [8].

## **Обсуждение и заключение**

Теоретический анализ источников по рассматриваемой проблематике показал, что стресс, как многоаспектный психологический феномен требует системного и комплексного подхода в изучении. Попытки выявить многочисленные факторы, вызывающие стресс, приводят исследователей к необходимости их систематизации. Пытаясь устранить только одну причину снижения стрессоустойчивости, можно упустить понимание общей картины со множеством различных факторов, которые будут опосредовано способствовать развитию стресса. Важно учитывать условия труда и профессию, а также личностные особенности, наличие межкультурной и религиозной сепарации. Они влияют на развитие стресса индивидуально и применительно к каждой ситуации в отдельности. Учёт стажа работы позволяет оказывать правильную поддержку на каждом этапе профессионального пути.

Таким образом, нельзя выделить один наиболее значимый факторов стресса. Стресс — это всегда совокупность обстоятельств и индивидуальная реакция на них. Это многоуровневая система и сложная цепная реакция, затрагивающая все эшелоны работы предприятия: от биологии конкретного человека до стратегии всей компании. Если не купировать стресс на уровне физиологии и психологии сотрудников, он неизбежно поднимется выше и начнет разрушать экономические показатели всей системы. Стрессоустойчивость влияет на производительность и качество работы человека, а, значит, от нее зависит эффективная деятельность всей организации.

## **Список использованных источников**

1. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление. М.: ПЕР СЭ, 2006. 528 с.
2. Волчанская В.О. Социально-психологическая адаптация в отечественной и зарубежной психологии. М.: Московский государственный областной университет, 2019. 114 с.
3. ГОСТ 12.0.003-2015. ССБТ. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация. Официальное издание. М.: Стандартинформ, 2016. 21 с.
4. ГОСТ 12.0.002-80. ССБТ. Термины и определения. Система стандартов безопасности труда. Сб. ГОСТов. М.: ИПК Издательство стандартов, 2002. 5 с.
5. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса. М.: Издательство «Наука», 1983. 368 с.
6. Леонова А.Б. Психодиагностика функциональных состояний человека. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984. 200 с.
7. Папанова, О. А. Успешная профессиональная адаптация и производственные стресс-факторы // APRIORI. Серия: Гуманитарные науки. 2014. № 2. С. 20. – EDN SCHHTV.
8. Сапольски Р. Почему у зебр не бывает инфаркта. Психология стресса. СПб.: Питер, 2020. 480 с.

9. Селье Г. Стресс без дистресса / общ. ред. Е.М. Крепса М.: Прогресс, 1982. 124 с.
10. Сидорина Е.В., Мишина М.С. Аккультурационный стресс и психологическая адаптация иностранных студентов: теоретический обзор исследований // Нижегородский психологический альманах. 2025. № 1. URL: [psykaf417.esrae.ru/ru/41-504](https://psykaf417.esrae.ru/ru/41-504) (дата обращения: 29.04.2026)
11. Судаков К.В. Индивидуальная устойчивость к эмоциональному стрессу. М.: НИИ норм. Физиологии им. П.К. Анохина РАМН, 1998. 263 с.
12. Шилова А.В., Ананьева Н.И., Сафонова Н.Ю., Лукина Л.В. Мелатонин в регуляции жизнедеятельности человека и его роль в развитии патологии. СПб.: Питер, 2023. 29 с.
13. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal, and Coping. Springer Publishing Company

---

**Сидорина Елена Валерьевна**, старший преподаватель ФГБОУ ВО «НГПУ им. Козьмы Минина», Нижний Новгород, e-mail: [negina.ev@mail.ru](mailto:negina.ev@mail.ru)

**Захарова Ульяна Александровна**, магистрант, ФГБОУ ВО «НГПУ им. Козьмы Минина», Нижний Новгород, e-mail: [zaxarova\\_u@mail.ru](mailto:zaxarova_u@mail.ru)

---

**Sidorina Elena Valerievna**, Senior Lecturer, Nizhny Novgorod State Pedagogical University named after Kozma Minin, Nizhny Novgorod, e-mail: [negina.ev@mail.ru](mailto:negina.ev@mail.ru)

**Zakharova Ulyana Aleksandrovna**, Master's Student, Nizhny Novgorod State Pedagogical University named after Kozma Minin, e-mail: [zaxarova\\_u@mail.ru](mailto:zaxarova_u@mail.ru)

---

### ***5.3.1 Общая психология, психология личности, история психологии***

**7 стр.**