

О. А. Мошенская, А. П. Дмитриев,
Н. С. Зубрияднова, К. Г. Нестерова

ИССЛЕДОВАНИЕ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация.

Актуальность и цели. Проведено изучение профилактики нервно-психического и эмоционального напряжения в процессе трудовой деятельности: факторов профессионального стресса, влияния стресса на производительность труда, мотивацию к труду, здоровье работающих. Рассматривается стресс как причина профессионального «выгорания». Устойчивость к стрессу оценивается как характерологическое качество. Цель работы – исследование взаимосвязи стрессоустойчивости и личностных особенностей (на примере муниципальных работников).

Материалы и методы. Метод статистической обработки данных (коэффициент корреляции r -Пирсона), тест «Анализ стиля жизни» (Бостонский тест на стрессоустойчивость), 16-факторный личностный опросник (авт. Р. Кеттелл), опросник «Уровень субъективного контроля» (УСК) (авт. Дж. Роттер), опросник «Измерение мотивации достижения» А. Мехрабиан в модификации М. Ш. Магомед-Эминова.

Результаты. Установлено следующее: преобладание среднего уровня стрессоустойчивости; преобладание уровня интернальности по всем исследуемым показателям, кроме области производственных отношений; в мотивации достижения преобладает мотив избегания неудачи; связь стрессоустойчивости с определенными личностными особенностями.

Выводы. Результаты исследования дают возможность понять психологические особенности персонала и выстроить мастерам правильную линию поведения с сотрудниками, а также могут служить для разработки психологических рекомендаций по формированию эффективных способов борьбы со стрессом у работников. Вместе с этим система мер, направленных на снижение риска развития отклонений в состоянии здоровья и заболеваний работников может проводиться с опорой на данные представленного исследования и включать профилактику профессиональных и профессионально обусловленных заболеваний, заболеваний с временной утратой трудоспособности. Предполагаемыми областями применения полученного материала являются гигиена труда, общественное здоровье, психология труда.

Ключевые слова: профессиональный стресс, стрессоустойчивость, профессиональное «выгорание», индивидуально-психологические особенности личности.

О. А. Moshenskaya, А. P. Dmitriev,
N. S. Zubriyanova, K. G. Nesterova

STUDY OF STRESS STABILITY OF EMPLOYEES OF MUNICIPAL ENTERPRISES

Abstract.

Background. The authors carried out a study of neuropsychic and emotional stress prevention in the working process: factors of professional stress, the impact of

stress on labor productivity, motivation to work, workers' health. Stress is considered a cause of professional "burnout". The stability to stress is assessed as a characterological quality. The aim of the work is to study the relationship between stress resistance and personal characteristics (by the example of municipal workers).

Materials and methods. The study applied the following methods: the method of statistical data processing (r-Pearson correlation coefficient), "Life Style Analysis" test (Boston stress test), 16-factors personal questionnaire (author R. Kettell), "Subjective control level" questionnaire (USC) (auth. J. Rotter), questionnaire "Measuring the motivation for achievement" by A. Mehrabian in the modification of M. Sh. Magomed-Eminov.

Results. The work has established the following: prevalence of the average level of stress resistance; prevalence of the level of internality in all the studied indicators, except for the area of production relations; the motivation to achieve is prevailed by the motive for avoiding failure; connection of stress resistance with certain personal characteristics.

Conclusions. The results of the research make it possible to understand the psychological characteristics of the staff and to build the right line of conduct for employees and co-workers, and can also serve to develop psychological recommendations for the formation of effective ways to combat workers' stress. At the same time, a system of measures aimed at reducing the risk of development of deviations in the health status and diseases of workers can be based on the data of the presented study and include the prevention of occupational and professionally conditioned diseases and diseases with temporary disability. The assumed areas of application of the material obtained are occupational health, public health, labor psychology.

Key words: professional stress, stress resistance, professional "burnout", individual psychological characteristics of the individual

Введение

По данным Росстата, в Пензенской области численность рабочей силы составляет 660,5 тыс. человек, доля участия в рабочей силе – 64,5 %, занятые составляют – 61,4 %. Уровень заболеваемости с временной утратой трудоспособности по всем причинам в 2015 г. составил 46,5 случаев на 100 работающих, в 2014 г. – 45,4. Показатель числа дней временной утраты трудоспособности на 100 работающих составил 613,0 в 2015 г. и 614,8 в 2014 г. Среднее пребывание на больничной койке по всем причинам в 2015 г. составило 13,2 дня, в 2014 г. – 13,5 дня.

По данным Пензстата, в 2016 г. удельный вес работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, составляет 9,7 %. Наибольшее число работников во вредных и опасных условиях труда занято на предприятиях машиностроения, деревообрабатывающих производствах и стройиндустрии. Анализ результатов лабораторного контроля уровней физических факторов на промышленных предприятиях показывает, что в 2016 г. снизился в 3,6 раза удельный вес неудовлетворительных рабочих мест по микроклимату, в 2,8 раза – по освещенности. В 2016 г. профессиональные заболевания по Пензенской области не зарегистрированы. В процессе изучения гигиенических условий труда, отрицательного воздействия трудовой деятельности на здоровье и работоспособность человека доказана важная роль нервно-психического и эмоционального напряжения в процессе трудовой деятельности. В связи с этим актуальной становится проблема изучения стрессоустойчивости работников в гигиене труда. Специалисты считают, что чаще всего

к факторам профессионального стресса можно отнести следующие: перегрузка работой, нечеткое разграничение полномочий и должностных обязанностей работника, деструктивное конфликтное поведение коллег, невысокая оплата труда, отсутствие карьерных перспектив и др. Профессиональный стресс оказывает отрицательное влияние на производительность труда, на мотивацию к труду, а также возрастает уровень травматизма в организации [1, 2].

Стресс, испытываемый работником, значительно влияет на производительность труда сотрудника, а также это – важный фактор риска для самой организации. Стресс находит проявления в проблемах со здоровьем. Современная рабочая среда предполагает наличие больших эмоциональных перегрузок, конкуренции, постоянного роста предъявляемых сотруднику требований, а также неопределенность профессионального будущего [3–5].

А. Л. Слободским были выделены следующие стрессоры организации, потенциально приводящие к стрессу на рабочем месте: неуверенность в завтрашнем дне, невозможность влиять на свою работу, ролевая двусмысленность, ролевой конфликт, изменение рабочего графика [6].

Следует также отметить, что широко распространено такое последствие хронического стресса, как профессиональное «выгорание», т.е. ощущение измотанности, тревоги, нехватки физических и эмоциональных сил [7–9]. Данное профессиональное выгорание находит свое проявление в снижении производительности труда и преданности делу, в плохих отношениях, складывающихся как с коллегами, так и в семье, а также в проблемах со здоровьем.

Низкая стрессоустойчивость снижает успешность и качество выполнения должностных обязанностей, а также требует дополнительных усилий для поддержания оптимального психофизиологического уровня [10–12]. Все это приводит к следующим последствиям: повышение текучести кадров, снижение удовлетворенности трудом, деформации личностных и характерологических качеств. Изучение профессиональной деятельности тесно связано с проблемами психологии личности: с одной стороны, особенности личности работника оказывают существенное влияние на процесс и результаты профессиональной деятельности, с другой – само формирование человеческой личности в значительной степени происходит в ходе профессиональной деятельности и под ее влиянием.

В снижении и профилактике стресса огромную роль играет само предприятие. В силах руководства разработать и внедрить мероприятия по снижению напряженности в работе, улучшить психологическую атмосферу в коллективе, выработать у сотрудников однозначное понимание корпоративных ценностей и будущего компании.

Таким образом, стрессоустойчивость является одними из важных психологических факторов обеспечения надежности, эффективности и успеха в профессиональной деятельности, как индивидуальной, так и совместной.

1. Материалы и методики исследования

В данной статье приведены результаты исследования взаимосвязи стрессоустойчивости и личностных особенностей у работников муниципальных унитарных предприятий (МУП) г. Пензы. В исследовании приняли участие 40 человек – работников разных структурных подразделений, из них 10

человек – управленческое звено и 30 человек – рабочие МУП. Средний возраст обследуемых – 35 лет.

Для изучения особенностей стрессоустойчивости мы использовали тест «Анализ стиля жизни», разработанный исследователями Медицинского центра Университета Бостона. Для изучения уровня развития локуса контроля у работников МУП применен «Опросник уровня субъективного контроля» (УСК) Дж. Роттера, адаптированный и валидизированный Е. Ф. Бажиным, Е. А. Голынкиной и А. М. Эткиндо в Ленинградском психоневрологическом институте им. В. М. Бехтерева. Для изучения индивидуально-психологических особенностей личности у работников МУП мы применили 16-факторный личностный опросник Р. Б. Кеттелла. Для изучения преобладания одного из двух обобщенных устойчивых мотивов личности (мотива стремления к успеху и мотива избегания неудачи) мы применили тест мотивации достижения (ТМД), предложенный М. Ш. Магомед-Эминовым (модификация теста-опросника А. Мехрабиана). В качестве метода статистической обработки результатов исследования применен коэффициент корреляции r -Пирсона.

2. Результаты

Изучение стрессоустойчивости и личностных особенностей работников МУП

Изучение стрессоустойчивости у работников МУП показало, что большинство из них (60 %) имеют средний уровень стрессоустойчивости, 52,5 % – низкий и 7,5 % – высокий уровень. Следует отметить, что у 50 % работников управленческого уровня выявлен низкий уровень стрессоустойчивости, и у 50 % – средний. У 7 % рабочих выявлен высокий уровень стрессоустойчивости, у 52,7 % – средний, а у 40,3 % – низкий.

Результаты изучения уровня развития локуса контроля у работников МУП представлены в табл. 1 и на рис. 1.

Таблица 1

Результаты изучения уровня развития локуса контроля у работников МУП (в стенах)

Шкалы						
Общей интернальности	Интернальности в области достижений	Интернальности в области неудач	Интернальности в области семейных отношений	Интернальности в области производственных отношений	Интернальности в области межличностных отношений	Интернальности в отношении здоровья и болезни
7,6	7,6	6,7	7,5	3,7	6,9	8,9

Данные позволяют говорить, что в целом по всем показателям преобладает уровень интернальности, что соответствует высокому уровню субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями. Наибольших значе-

ний в исследуемой группе достигает интернальность в отношении здоровья и болезни.

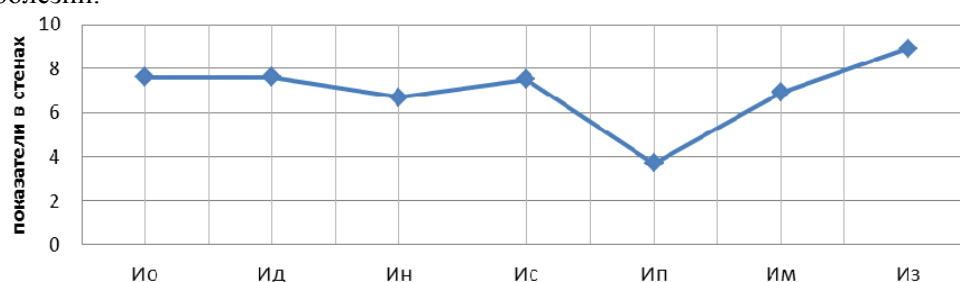


Рис. 1. Результаты изучения уровня развития локуса контроля у работников МУП (в стенах)

Изучение индивидуально-психологических особенностей личности у работников МУП проводилось с помощью 16-факторного личностного опросник Р. Б. Кеттелла, результаты представлены в табл. 2 и на рис. 2.

Таблица 2

Результаты изучения индивидуально-психологических особенностей личности у работников МУП (в стенах)

Факторы															
A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
4,78	5,75	5,3	6,35	5,63	4,83	5,08	4,45	7,73	5,9	5,98	6,8	3,88	4,88	5,43	5,2

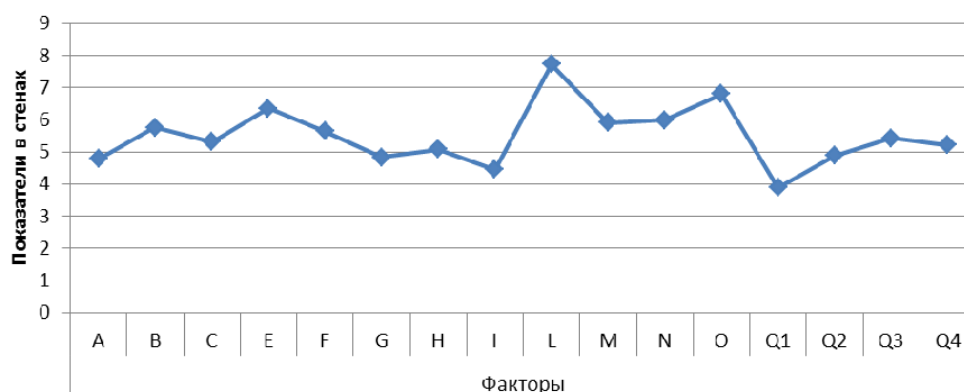


Рис. 2. Результаты изучения индивидуально-психологических особенностей личности у работников МУП

Полученные результаты показали, что у работников МУП наибольших значений в профиле достигает фактор L («доверчивость – подозрительность»), наименьших – фактор Q1 («консерватизм – радикализм»).

Для изучения преобладания одного из двух обобщенных устойчивых мотивов личности (мотива стремления к успеху и мотива избегания неудачи) мы применили тест мотивации достижения (ТМД), предложенный М. Ш. Магомед-Эминовым (модификация теста-опросника А. Мехрабиана). Мотивация достижений выражается в потребности преодолевать препятствия и добиваться высоких показателей в труде, самосовершенствоваться, соперничать

с другими и опережать их, реализовать свои таланты и тем самым повышать самоуважение.

В результате изучения мотивации достижения было выявлено, что большинство (60 %) сотрудников МУП имеют мотив избегания неудачи, а 40 % – мотив достижения успеха.

Отдельно рассмотрены показатели сотрудников управленческого звена и рабочих. Соотношение показателей наглядно продемонстрировано на рис. 3. У 50 % сотрудников управленческого звена преобладает мотив достижения успеха, у 50 % – мотив избегания неудачи. У рабочих МУПа в 37 % случаев преобладает мотив достижения успеха, а в 63 % – мотив избегания неудачи.

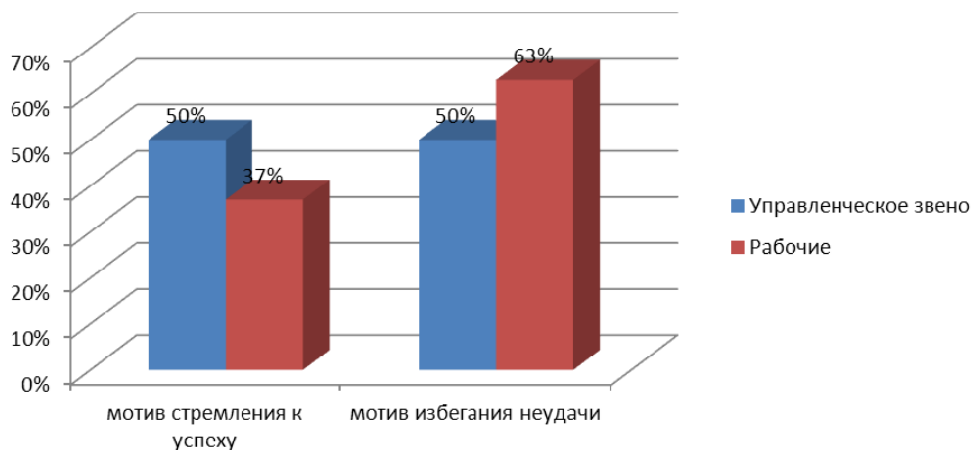


Рис. 3. Результаты изучения обобщенных устойчивых мотивов личности у работников МУП

Корреляционный анализ

По результатам корреляционного анализа, между показателями стрессоустойчивости и индивидуально-психологическими особенностями личности у работников МУП выявлена отрицательная значимая корреляционная взаимосвязь между уровнем стрессоустойчивости и фактором О («спокойствие – тревожность»). Это может означать, что чем более у работников МУП выражено проявление таких характеристик, как спокойствие, самонадеянность, жизнерадостность, уверенность в себе и в своих силах, хладнокровие, отсутствие чувства вины, тем более высокий уровень стрессоустойчивости у них наблюдается. Однако через фактор О можно обнаружить множество косвенно взаимодействующих факторов, которые могут повлиять на уровень стрессоустойчивости.

2. Обсуждение

Из всего вышесказанного следует, что стрессоустойчивость у работников МУП в основном соответствует среднему уровню. Высокая стрессоустойчивость характеризуется хорошей способностью противостоять стрессу и его последствиям. Низкую сопротивляемость стрессам по-другому можно назвать ранимостью. Люди с низким уровнем стрессоустойчивости в мень-

шей степени защищены от негативного воздействия стрессоров и, как следствие, «выгорают» значительно быстрее и интенсивнее. Средний уровень стрессоустойчивости позволяет работникам МУП противостоять стрессовым ситуациям, но в то же время более эмоционально переживать неудачи.

Обнаружено преобладание уровня интернальности по всем исследуемым показателям, кроме области производственных отношений. Данные позволяют говорить, что в целом по всем показателям преобладает уровень интернальности, что соответствует высокому уровню субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями. Люди, имеющие такой локус контроля, считают, что большинство важных событий в их жизни было результатом их собственных действий, что они могут ими управлять и чувствуют ответственность и за эти события, и за то, как складывается их жизнь в целом. «Интерналы» с высокими показателями субъективного контроля обладают эмоциональной стабильностью, упорством, решительностью, отличаются общительностью, хорошим самоконтролем и сдержанностью.

Наибольших значений в исследуемой группе достигает интернальность в отношении здоровья и болезни. Это говорит о том, что участники считают себя во многом ответственными за свое здоровье и полагают, что выздоровление во многом зависит от их действий.

Однако в области производственных отношений преобладает уровень экстернальности. Большинство работников МУП в области производственных отношений склонны приписывать более важное значение внешним обстоятельствам. Как таковые могут рассматриваться взаимодействие с руководством, коллегами, везение – невезение.

Известно, что уровень субъективного контроля повышается в результате проведения психологической коррекции. При этом интерналы предпочитают недирективные методы психологической коррекции, а экстерналы как личности с повышенной тревожностью, подверженные депрессиям, субъективно более удовлетворены поведенческими методами.

В профиле индивидуально-психологических особенностей личности у работников МУП наибольших значений достигает фактор L («доверчивость – подозрительность»), наименьших – фактор Q1 («консерватизм – радикализм»). В целом фактор L отражает эмоциональное отношение к людям. Очень высокие оценки по этому фактору говорят об излишней защите и эмоциональной напряженности, фрустрированности личности. Высокие значения в факторе L характеризуют сотрудников как людей, склонных к подозрительности, имеющих собственное мнение, не поддающихся обману, задерживающих свое внимание на неудачах, требующих от окружающих нести ответственность за ошибки, раздражительных, осторожных в своих поступках, эгоцентричных.

В поведенческом рисунке человек с низкими оценками по фактору Q1 характеризуется как «консерватор». Это характеризует сотрудников как людей, которые имеют установившиеся взгляды и идеи, подозрительных к новым людям и к новым идеям, терпимым к традиционным трудностям, склонным к морализации и нравоучениям.

В мотивации достижения у работников МУП преобладает мотив избегания неудачи. Мотив достижения успеха говорит о стремлении людей добиваться целей, двигаться к перспективе, искать удовольствие от жизни. Им ин-

тересны новшества и изменения. О плохом они предпочитают не думать. Такой способ мышления и такая мотивация свойственны прежде всего успешным людям. Далеко идущие цели возможны только при позитивной мотивации. Считается, что истинная цель – это та цель, которая исходит из мотивации на успех. В мотиве избегания неудач основная идея – избегание трудностей, сложностей и т.д. как в жизни, так и в межличностных отношениях. И этот мотив сильнее, чем мотивация достижения успеха. Это люди, которые стремятся сохранить все, как есть. Они не любят изменений, стремятся избежать перемен. Однако данная мотивация очень полезна для обращения внимания на проблемы и их решение. Часто ее используют в вопросах здоровья. Она полезна при работе в чрезвычайных ситуациях, в вопросах техники безопасности и при охране труда. Следует отметить, что мотив избегания неудачи в нашем исследовании логично сочетается с низкими оценками по фактору Q1, что в поведенческом рисунке характеризует человека как «консерватора».

Анализируя выявленные косвенные корреляционные связи, можно заметить, что с низкими значениями фактора О («спокойствие – тревожность») отрицательно коррелируют высокие значения фактора F («сдержанность – экспрессивность»), положительно (на очень высоком уровне значимости) коррелируют низкие значения по фактору Q1 («консерватизм – радикализм») и низкие значения по фактору N («прямолинейность – дипломатичность»).

Следовательно, чем более спокойны и уверены в себе исследуемые работники МУП, тем более они жизнерадостны, ценят динамичность и эмоциональную яркость в отношениях между людьми, тем более они устойчивы по отношению к традициям, не склонны к переменам и ориентированы на конкретную деятельность, тем более они склонны к откровенности, простоте и непосредственности.

Кроме того, чем более устойчивы по отношению к традициям, не склонны к переменам и ориентированы на конкретную деятельность исследуемые работники МУП, тем более они собраны, энергичны и имеют высокий уровень мотивации, тем более они самостоятельны, независимы и настойчивы. Об этом свидетельствуют следующие корреляционные связи: с низкими значениями фактора Q1 («консерватизм – радикализм») отрицательно коррелируют высокие значения фактора Q4 («расслабленность – напряженность») и высокие значения фактора E («подчиненность – доминантность»).

Высокие значения фактора E («подчиненность – доминантность»), в свою очередь, отрицательно коррелируют с низкими значениями фактора L («доверчивость – подозрительность») и фактора A («замкнутость – общительность»), и положительно коррелируют с высокими значениями уровня интернальности по всем показателям. Можно предположить, что чем более самостоятельны, независимы и настойчивы исследуемые работники МУП, тем более они сдержанны при социальном взаимодействии, тем более склонны к обособленности, тем более высокий уровень интернальности они имеют по всем показателям.

Заключение

Исследование показало, что стрессоустойчивость у работников муниципальных предприятий может быть связана с определенными личностными особенностями. Результаты исследования дают возможность понять психоло-

гические особенности персонала и выстроить мастерам правильную линию поведения с сотрудниками, а также могут служить для разработки психологических рекомендаций по формированию эффективных способов борьбы со стрессом у работников.

Вместе с этим система мер, направленных на снижение риска развития отклонений в состоянии здоровья и заболеваний работников может проводиться с опорой на данные представленного исследования и включать профилактику профессиональных и профессионально обусловленных заболеваний, заболеваний с временной утратой трудоспособности. Это в целом позволяет учитывать в гигиене труда психологические особенности и состояния работников муниципальных предприятий. Полученные результаты могут быть использованы при разработке профилактических мероприятий для работающего контингента.

Библиографический список

1. **Банников, В. В.** Влияние социально-психологических компонентов стрессоустойчивости на эффективность деятельности персонала организации : дис. ... канд. психол. наук / Банников В. В. – М., 2003. – С. 156.
2. **Борисова, Е. М.** О роли профессиональной деятельности в формировании личности / Е. М. Борисова. – Л., 1957. – 187 с. – URL: http://www.library.omsu.ru/cgi-bin/irbis64r/cgiirbis_64.exe?LNG=&Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=S&S21STR=Психология%20личности%20--%20Развитие
3. **Занковский, А. Н.** Организационная психология : учеб. пособие для вузов / А. Н. Занковский. – М. : Флинта ФМПЦИ, 2002. – 648 с. – URL: <http://absopac.rea.ru/opacunicode/index.php?url=/notices/index/IdNotice:138608/Source:default>
4. **Коротаев, А. А.** Влияние эмоционального стресса на трудовую деятельность в зависимости от типологических свойств нервной системы / А. А. Коротаев // Проблемы экспериментальной психологии личности. – Пермь, 1986. – Вып. 5. – 420 с.
5. **Леонова, А. Б.** Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции / А. Б. Леонова // Психологический журнал. – 2004. – № 2. – С. 75–85.
6. **Слободской А. Л.** Риски в управлении персоналом : учеб. пособие / А. Л. Слободской / под ред. заслуж. деятеля науки РФ, д-ра экон. наук, проф. В. К. Потемкина. – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2011. – 155 с.
7. **Махнач, А. В.** Зависимость динамики эмоциональной напряженности от индивидуальных свойств личности / А. В. Махнач, Ю. В. Бушов // Вопросы психологии. – 1988. – № 6. – С. 130–133.
8. **Обознов, А. А.** Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. / А. А. Обознов. – М. : Изд-во Институт психологии РАН, 2014. – Вып. 6. – 528 с.
9. **Суворова, В. В.** Психопрофилактика стресса / В. В. Суворова. – М. : Педагогика, 1985. – 208 с.
10. **Куликов, Л. В.** Личностный фактор в преодолении стресса / Л. В. Куликов // Актуальные проблемы психологической теории и практики / под ред. А. А. Крылова. – СПб. : СПбГУ, 1995. – 240 с.
11. **Лазурский, А. Ф.** Очерк науки о характерах / А. Ф. Лазурский. – М. : Наука, 1995. – 271 с. – URL: <http://www.twirpx.com/file/1280157/>

12. **Марищук, В. Л.** Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса / В. Л. Марищук, В. И. Евдокимов. – СПб. : Сентябрь, 2001. – 259 с.

References

1. Bannikov V. V. *Vliyanie sotsial'no-psikhologicheskikh komponentov stresso-ustoychivosti na effektivnost' deyatel'nosti personala organizatsii: dis. kand. psikhol. nauk* [The influence of sociopsychological components of stress resistance on employees' performance: dissertation to apply for the degree of the candidate of psychological sciences]. Moscow, 2003, p. 156.
2. Borisova E. M. *O roli professional'noy deyatel'nosti v formirovanii lichnosti* [On the role of professional activity in personality formation]. Leningrad, 1957, 187 p. Available at: http://www.library omsu.ru/cgi-bin/irbis64r/cgiirbis_64.exe?LNG=&Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=S&S21STR=Psikhologiya%20lichnosti%20--%20Razvitiye
3. Zankovskiy A. N. *Organizatsionnaya psikhologiya: ucheb. posobie dlya vuzov* [Organizational psychology: textbook for universities]. Moscow: Flinta FMPSI, 2002, 648 p. Available at: <http://absopac.rea.ru/opacunicode/index.php?url=/notices/index/IdNotice:138608/Source:default>
4. Korotaev A. A. *Problemy eksperimental'noy psikhologii lichnosti* [Problems of experimental psychology of the personality]. Perm, 1986, iss. 5, 420 p.
5. Leonova A. B. *Psikhologicheskii zhurnal* [Psychological journal]. 2004, no. 2, pp. 75–85.
6. Slobodskoy A. L. *Riski v upravlenii personalom: ucheb. posobie* [Human resource management risks: teaching aid]. Saint-Petersburg: Izd-vo SPbGUEF, 2011, 155 p.
7. Makhnach A. B., Bushov Yu. V. *Voprosy psikhologii* [Issues of psychology]. 1988, no. 6, pp. 130–133.
8. Oboznov A. A. *Aktual'nye problemy psikhologii truda, inzhenernoy psikhologii i ergonomiki* [Topical problems of labor psychology, engineering psychology and ergonomics]. Moscow: Izd-vo Institut psikhologii RAN, 2014, iss. 6, 528 p.
9. Suvorova V. V. *Psikhoprofilaktika stressa* [Psychological stress prevention]. Moscow: Pedagogika, 1985, 208 p.
10. Kulikov L. B. *Aktual'nye problemy psikhologicheskoy teorii i praktiki* [Topical problems of psychological theory and practice]. Saint-Petersburg: SPbGU, 1995, 240 p.
11. Lazurskiy A. F. *Ocherk nauki o kharakterakh* [An essays on the study of characters]. Moscow: Nauka, 1995, 271 p. Available at: <http://www.twirpx.com/file/1280157/>
12. Marishchuk V. L., Evdokimov V. I. *Povedenie i samoregulyatsiya cheloveka v usloviyakh stressa* [Human behavior and self-regulation at stress]. Saint-Petersburg: Sentyabr', 2001, 259 p.

Мошенская Ольга Алексеевна

кандидат психологических наук, доцент,
кафедра гигиены, общественного
здоровья и здравоохранения,
Медицинский институт, Пензенский
государственный университет
(Россия, г. Пенза, Красная, 40)

E-mail: goziz59@mail.ru

Moshenskaya Ol'ga Alekseevna

Candidate of psychological sciences,
associate professor, sub-department
of hygiene, public health and healthcare,
Medical Institute, Penza State University
(40 Krasnaya street, Penza, Russia)

Дмитриев Александр Павлович

кандидат медицинских наук, доцент,
кафедра гигиены, общественного
здоровья и здравоохранения,
Медицинский институт, Пензенский
государственный университет
(Россия, г. Пенза, ул. Красная, 40)

E-mail: goziz59@mail.ru

Dmitriev Aleksandr Pavlovich

Candidate of medical sciences, associate
professor, sub-department of hygiene,
public health and healthcare, Medical
Institute, Penza State University
(40 Krasnaya street, Penza, Russia)

Зубриядова Наталья Сергеевна

кандидат медицинских наук, доцент,
кафедра гигиены, общественного
здоровья и здравоохранения,
Медицинский институт, Пензенский
государственный университет
(Россия, г. Пенза, ул. Красная, 40)

E-mail: goziz59@mail.ru

Zubriyanova Natal'ya Sergeevna

Candidate of medical sciences, associate
professor, sub-department of hygiene,
public health and healthcare, Medical
Institute, Penza State University
(40 Krasnaya street, Penza, Russia)

Нестерова Кристина Геннадиевна

студент, Пензенский филиал
Международного независимого
эколого-политологического
университета (Россия, г. Пенза,
ул. Калинина, 33А)

E-mail: penza@mnepu.ru

Nesterova Kristina Gennadievna

Student, Penza branch of International
Independent Ecological and Political
University (33A Kalinina street,
Penza, Russia)

УДК 613.86

Мошенская, М. С.

Исследование стрессоустойчивости работников муниципальных предприятий / О. А. Мошенская, А. П. Дмитриев, Н. С. Зубриядова, К. Г. Нестерова // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Медицинские науки. – 2017. – № 4 (44). – С. 129–139. DOI 10.21685/2072-3032-2017-4-12