

УДК 004.2

**ОСОБЕННОСТИ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ СОТРУДНИКОВ
КАДРОВОГО АГЕНТСТВА
STRESS RESISTANCE OF EMPLOYEES OF THE RECRUITMENT
AGENCY**

Ст. преподаватель Яровая В.Е. / Senior Lecturer Yarovaya V.E.

Студент Стукалова К.Е. / Student Stukalova K.E.

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, Владивосток, ул.

Гоголя 41, 690014

Vladivostok state university of economics and service, Vladivostok, Gogolya 41, 690014

Аннотация. В данной статье рассмотрена проблема определения стрессоустойчивости сотрудников кадрового агентства. Продиагностирован уровень стрессоустойчивости сотрудников кадрового агентства. Определен уровень жизнестойкости кадровых сотрудников. В ходе исследования, нам удалось выявить, что для большинства сотрудников кадрового агентства характерны следующие особенности стрессоустойчивости: уровень стрессоустойчивости и жизнестойкости выше среднего.

Ключевые слова: стресс, стрессоустойчивость, жизнестойкость, рекрутинг.

Вступление.

Понятие стресса прочно вошло не только в научную терминологию, но и в повседневную жизнь. Стресс - это неотъемлемая часть жизни человека: представление о нем и собственные стрессовые переживания - важный компонент личного опыта любого человека. Стрессом обозначается широкий круг состояний повышенной напряжённости, возникающих в ответ на разнообразные экстремальные воздействия – стрессоры [1].

В деятельности сотрудников кадрового агентства число стрессоров очень велико. К основным стрессорам необходимо отнести факторы информационной

нагрузки; ответственности; конкуренции; фактор дефицита времени; постоянного взаимодействия с разными людьми и фактор межличностных конфликтов. И важную роль для сохранения высоких показателей психического функционирования и деятельности при возрастающих стрессовых нагрузках для сотрудников кадрового агентства играет стрессоустойчивость.

Стрессоустойчивость - это сопротивляемость человека стрессовым воздействиям. Важной стороной стрессоустойчивости является способность не только сохранять, но и повышать показатели эффективности деятельности при стрессовом усложнении условий. Проблема исследования стрессоустойчивости является востребованной и необходимой для дальнейшего исследования [1].

Основной текст

Нами было проведено исследование, целью которого явилось определение уровня стрессоустойчивости сотрудников кадрового агентства. Нами было выдвинуто предположение, что для большинства сотрудников кадрового агентства характерны следующие особенности стрессоустойчивости: уровень стрессоустойчивости и жизнестойкости выше среднего

Исследование проводилось в течении трех дней. В исследовании принимали участие 2 выборки: эмпирическая группа: 15 человек, пол испытуемых женский, возраст – 22-38 лет, профессия – сотрудники кадрового агентства. Контрольная группа: 15 человек, пол испытуемых – мужской, женский; возраст: 23-43 лет; профессия – торговый представитель.

В соответствии с целью и гипотезой нашего исследования были выбраны следующие методы исследования: тестирование, представленное методикой определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Холмса и Раге, методикой выявления показателей жизнестойкости С.Мадди (адаптация Леонтьевой и Рассказовой), и математический метод обработки данных, представленный U-критерием Манна-Уитни [2].

Для определения уровня стрессоустойчивости, мы выбрали тест на социальную адаптацию и стрессоустойчивость Раге и Холмса. Результаты оказались следующими: большая степень сопротивляемости стрессу была

выявлена у 3 испытуемых эмпирической группы (сотрудники кадрового агентства), и у 1 испытуемого контрольной группы (торговые представители). Высокий уровень стрессоустойчивости был выявлен у 10 опрошенных эмпирической группы и 7 у контрольной. Пороговый уровень сопротивляемости стрессу показали 2 испытуемых эмпирической группы, и 5 – контрольной. Среди опрошенных сотрудников кадрового агентства не оказалось сотрудников с низкой сопротивляемостью стрессу, в то время как двое испытуемых торговых представителей показали низкую степень сопротивляемости стрессу. Для наглядности в рисунке 1 представлено сравнение результатов эмпирической и контрольной групп.

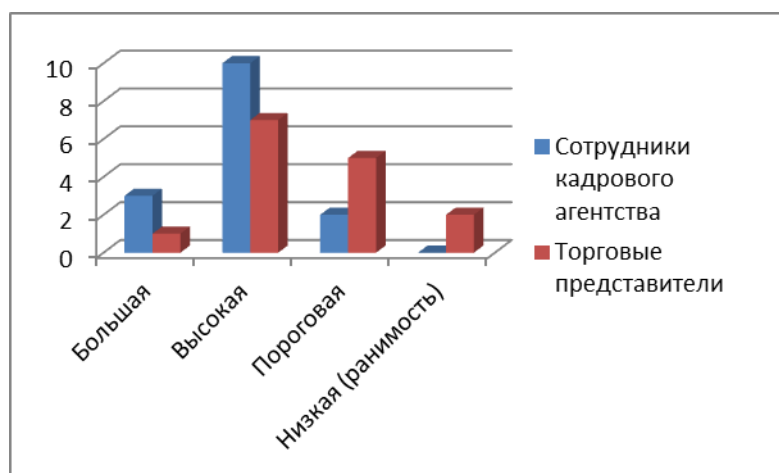


Рис. 1 - Сравнение результатов эмпирической и контрольной групп по методике определения стрессоустойчивости Холмса и Раге

На рисунке мы видим, что степень сопротивляемости стрессу преимущественно выше у сотрудников кадрового агентства, чем у торговых представителей. Рассчитаем достоверность различий по критерию Манна-Уитни: $U_{эмп}=53$; $U_{кр} (p \leq 0.01) = 56$; $U_{кр} (p \leq 0.05) = 72$. Полученное эмпирическое значение находится в зоне значимости. Полученные данные говорят нам о наличии существенных различий между двумя группами. Высокие показатели стрессоустойчивости сотрудников кадрового агентства могут говорить о том, что в их деятельности число стрессоров достаточно велико, и преодолевая их, у испытуемых повышается уровень стрессоустойчивости. Также испытуемым характерно не тратить свою энергию

и ресурсы на борьбу с негативными психологическими состояниями, возникающими в процессе стресса.

Для того, чтобы выявить уровень жизнестойкости сотрудников, мы применили методику выявления жизнестойкости С.Мадди (адаптирована Рассказовой и Леонтьевым). Данная методика состоит из трех шкал: «принятие риска», «вовлеченность», «контроль». Сравнительный анализ полученных результатов по данному тесту выявил статистически значимые различия ($p < 0,01$) по шкалам «контроль», «принятие риска»: это может означать, что большинству испытуемых эмпирической группы характерна особенность контролировать ход событий, а также убеждение в том, что борьба позволяет повлиять на результат происходящего, пусть даже это влияние не абсолютно и успех не гарантирован, в то время, как наша контрольная группа, в отличие от эмпирической, не всегда ощущает, что сама выбирает собственную деятельность, свой путь; Также, мы можем сделать вывод о том, что в деятельности кадровых сотрудников имеет место быть риск: согласовывая на должность того или иного кандидата, сотрудники идут на риск, т.к. не знают наверняка, как выбранный ими кандидат покажет себя в работе. Также, большинство испытуемых убеждены, что все то, что с ним случается, способствует его развитию за счет знаний, извлекаемых из опыта, — неважно, позитивного или негативного, в то время, как группа торговых представителей не всегда готова действовать в отсутствие надежных гарантий успеха, на свой страх и риск. Схожие результаты по шкале «вовлеченность» могут говорить о том, что профессии сферы «человек-человек» достаточно интересны и увлекательны.

Затем, в ходе работы мы просуммировали полученные данные по трем шкалам и получили результаты по общей шкале жизнестойкости: высокие результаты показали 4 испытуемых из эмпирической группы и всего один из контрольной. Средний уровень выраженности компонента обнаружился у 10 опрошенных эмпирической группы, и у 9 – из контрольной. И, соответственно низкие показатели жизнестойкости мы обнаружили у одного опрошенного

эмпирической группы, и у пятерых испытуемых контрольной группы. Графические сравнительные данные по общей шкале жизнестойкости можно увидеть в рисунке 2.

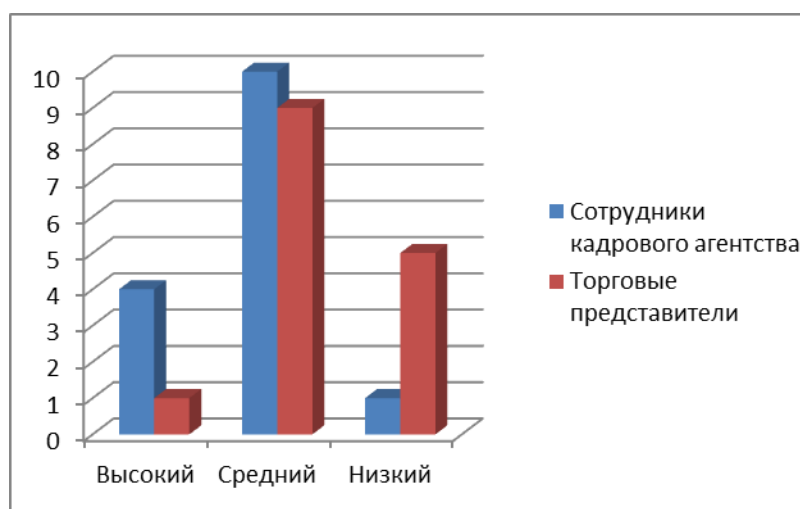


Рис. 2 Сравнение результатов эмпирической и контрольной групп по методике определения жизнестойкости С.Мадди

Рассчитаем достоверность различий по критерию Манна-Уитни: $U_{эмп}=51$; $U_{кр} (p \leq 0.01) = 56$; $U_{кр} (p \leq 0.05) = 72$. Полученное эмпирическое значение находится в зоне значимости. В сравнении с показателями сотрудников кадрового агентства, показатели жизнестойкости торговых представителей преимущественно ниже. Особенно разница в результатах наблюдается на высоком и низком уровнях. Это означает, что между группами существенные различия показателей. Высокие показатели жизнестойкости эмпирической группы могут говорить о том, что для кадровых сотрудников характерна высокая выраженность элементов жизнестойкости, поэтому испытуемым свойственно редкое появление внутреннего напряжения в стрессогенных ситуациях за счет стойкого совладания со стрессами. Сотрудники кадрового агентства в большей степени способны гибко и активно функционировать в ситуации трудностей и стресса. Их жизнестойкость влияет и на оценку ситуации, и на активность индивидуума в преодолении этой ситуации (выбор защитных механизмов).

Итак, методика определения жизнестойкости С.Мадди показала выше среднего уровень жизнестойкости у сотрудников кадрового агентства. В сравнении с показателями сотрудников кадрового агентства, показатели жизнестойкости торговых представителей преимущественно ниже.

Заключение и выводы.

В ходе работы, нами была проведена диагностика сотрудников кадрового агентства на уровень их стрессоустойчивости.

Методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Холмса и Раге позволила определить уровень стрессоустойчивости сотрудников кадрового агентства, который оказался выше среднего.

Методика определения жизнестойкости С.Мадди позволила нам определить уровень жизнестойкости у сотрудников кадрового агентства: он также оказался выше среднего. В сравнении с показателями сотрудников кадрового агентства, показатели жизнестойкости торговых представителей преимущественно ниже.

С поставленной целью провести диагностику стрессоустойчивости сотрудников кадрового агентства мы справились.

В ходе исследования, нам удалось выявить, что для большинства сотрудников кадрового агентства характерны следующие особенности стрессоустойчивости: уровень стрессоустойчивости и жизнестойкости выше среднего, следовательно, наше предположение подтвердилось.

Литература:

1. Карпов А.В. Психология менеджмента: учеб. пособие – М: Гардарики, 2007
2. Справочник практического психолога. Психодиагностика / под общ. ред. С.Т. Посоховой. – Спб.: Сова, 2006. – 671 с. Смирнов, В.Н.

Abstract

In this article, the problem of determining the stress-resistance of employees of a recruitment agency is considered. The level of stress resistance of employees of the recruitment agency has been diagnosed. The level of resilience of staff is determined. In the course of the study, we were able to

identify that for most employees of the recruitment agency the following characteristics of stress resistance are characteristic: the level of stress-resistance and resilience is above average.

Key words: stress, stress resistance, vitality, recruiting.

References: (no standard "Harvard, <http://www.bibme.org/apa/journal-citation/new> (выбрать InPrint или OnLine))

1. Карпов А.В. Psychology of Management: Textbook. Manual - М: Gardariki, 2007

2. Handbook of practical psychologist. Psychodiagnostics / under the general. Ed. S.T. Posokhovoy. - St. Petersburg: Owl, 2006. - 671 p. Smirnov, V.N.

Научный руководитель: Ст. преподаватель Яровая В.Е.

Статья отправлена: 13.05.2017 г.

© Стукалова К.Е.