

# ОСОБЕННОСТИ ВЫБОРА И ПРИМЕНЕНИЯ МЕТОДИК ОЦЕНКИ СТРЕССА В ОРГАНИЗАЦИОННОМ КОНТЕКСТЕ

## FEATURES OF THE SELECTION AND APPLICATION OF STRESS ASSESSMENT METHODS IN AN ORGANIZATIONAL CONTEXT

ПОЛУЧЕНО 17.07.2025

ОДОБРЕНО 25.07.2025

ОПУБЛИКОВАНО 30.10.2025

УДК 331.108

DOI: 10.12737/2305-7807-2025-13-5-27-33



КУЛЬЧИЦКАЯ Е.В.

Канд. экон. наук, доцент, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет», г. Санкт-Петербург

KULCHITSKAYA E.V.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Saint Petersburg State University, Saint Petersburg*

e-mail: je.kulchitskaya@spbu.ru

### Аннотация

Сегодня стресс стал частью повседневной жизни сотрудников в любой организации. Он влияет на самочувствие, работоспособность и даже удержание персонала. Поэтому всё больше компаний стремятся выявлять и снижать уровень стресса у сотрудников, чтобы создать здоровую и устойчивую рабочую среду. Для этого важно использовать надёжные методики оценки стресса. В этой статье представлен обзор 31 различного опросника и теста, которые помогают понять, как сотрудники переживают стресс, насколько они устойчивы к нагрузкам, какие причины вызывают напряжение, и как люди справляются с трудностями. Все методики разделены по целям: одни оценивают текущее эмоциональное состояние, другие — выгорание или способность к саморегуляции, третьи — особенности корпоративной культуры и условий труда. Также в статье даны рекомендации, какие методики лучше использовать в разных ситуациях: при подборе персонала, в командной работе, при оценке рисков или построении программы психологической поддержки. Это делает статью полезной для специалистов по работе с персоналом, психологов, руководителей и всех, кто заинтересован в улучшении качества жизни сотрудников и снижении уровня стресса на работе.

**Ключевые слова:** стресс, оценка стресса, выгорание, стрессоустойчивость, методы диагностики, адаптация, работа с персоналом, психологическое здоровье.

### Abstract

Today, stress has become a part of employees' everyday lives in virtually any organization. It affects well-being, productivity, and even staff retention. As a result, more and more companies are striving to identify and reduce employee stress levels in order to foster a healthy and sustainable work environment. To achieve this, it is crucial to use reliable stress assessment methods. This article presents an overview of 31 different questionnaires and tests that help assess how employees experience stress, their resilience to workload, the sources of tension, and how they cope with challenges. All methods are categorized according to their primary goals: some evaluate current emotional states, others measure burnout or self-regulation ability, and still others focus on corporate culture and working conditions. The article also offers recommendations on which methods are most appropriate for various situations, such as recruitment, teamwork, risk assessment, or designing psychological support programs. This makes the article valuable for HR professionals, psychologists, managers, and anyone interested in improving employee well-being and reducing workplace stress.

**Keywords:** stress, stress assessment, burnout, stress resilience, diagnostic methods, adaptation, HR management, psychological well-being.

### ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель настоящего исследования — провести комплексный анализ существующих методик оценки стресса с акцентом на их применимость в организационном контексте. Исследование направлено на выявление наиболее эффективных инструментов диагностики стрессовых состояний сотрудников с учётом практических условий их использования в российских организациях.

Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие задачи.

1. Провести систематизированный обзор наиболее распространённых отечественных и зарубежных методик оценки стресса, используемых в научной и прикладной практике.
2. Оценить каждую из методик по следующим критериям: суть, сложность применения, наличие адаптации, возможность внедрения в организациях различного типа.
3. Разработать классификацию методик в соответствии с их диагностической глубиной, фокусом (индивидуальный,

групповой, организационный уровень) и практической применимостью.

4. Составить сравнительную таблицу с характеристиками методик для визуального сопоставления их преимуществ и ограничений.
5. Предложить методические рекомендации по выбору диагностических инструментов в зависимости от целей организации, масштаба и специфики задач.
6. Выявить ограничения и риски, связанные с использованием различных методик в корпоративной среде.
7. Разработать таблицу совместимости и взаимодополняемости методик для построения комплексных диагностических подходов.
8. Обосновать перспективы дальнейших исследований в области адаптации и апробации инструментов оценки организационного стресса в современных условиях.

Настоящее исследование ориентировано как на научное сообщество, так и на практиков — специалистов в области управления персоналом, корпоративных психологов и ру-

ководителей, заинтересованных в мониторинге и профилактике стрессовых состояний в организациях.

## ВВЕДЕНИЕ

Стресс стал привычным явлением в жизни сотрудников. По данным *Gallup* (2023), около 44% сотрудников по всему миру испытывают ежедневный стресс на работе. В России, по данным *SuperJob*, 58% работников сообщают о высоком уровне тревожности, связанной с профессиональной деятельностью. Он может возникать из-за дедлайнов, перегрузок, неясных задач или конфликтов. Если стресс не замечать, он может перерасти в выгорание или повлиять на здоровье. Руководители всё чаще понимают, что забота о психологическом состоянии сотрудников — это не просто «приятный бонус», а важная часть эффективного управления.

Но чтобы с этим работать, нужно сначала понять: кто и как переживает стресс, какие факторы его вызывают, насколько сотрудники устойчивы к трудностям. Для этого разработано много методик. В статье рассматривается 31 такой инструмент. Они помогают по-разному взглянуть на одну проблему: кто-то фокусируется на переживаниях, кто-то — на поведении, а кто-то — на внешней среде.

## МЕТОДОЛОГИЯ АНАЛИЗА

В исследовании был проведён систематизированный обзор методик, используемых для оценки стресса у сотрудников и внутри организаций. Основная задача анализа заключалась в том, чтобы определить, насколько каждая методика пригодна для практического применения в условиях современной организации.

Для отбора методик учитывались такие факторы, как популярность в научной и прикладной литературе, наличие адаптаций для русскоязычной аудитории, научная обоснованность, а также возможность использования без необходимости специального клинического образования.

Всего была проанализирована 31 методика, включая индивидуальные опросники (например, шкала Холмса — Раге, *PSS-10*, опросник Шамионова) и организационные модели (например, модель Карасека, модель Денисона). Все методики были изучены на основе их официальных описаний, научных публикаций, инструкций по применению и практических обзоров.

Результаты анализа представлены в текстовом виде с упором на качественное сравнение и описание применимости методик в различных условиях. Такой подход позволяет избежать избыточной формализации и акцентировать внимание на содержательных различиях между инструментами.

## ОБЗОР МЕТОДИК

1. **Шкала профессионального стресса** **Д. Фонтана** помогает оценить уровень стресса, связанного с работой. Подходит для экспресс-диагностики.
2. **Шкала Холмса — Раге** оценивает, сколько стрессовых событий произошло в жизни за последний год. Чем выше балл, тем выше риск перегрузки.
3. **Шкала организационного стресса** **Маклина** показывает, какие именно условия труда вызывают стресс: стиль управления, поддержка, нагрузка и т.д.
4. **Опросник невротизации и психопатизации** оценивает, насколько человек склонен к эмоциональной нестабильности. Это важно при подборе и оценке рисков.

5. **Опросник удовлетворенности трудом** (**Батаршев**) помогает понять, насколько человек доволен своей работой, какие есть скрытые источники напряжения.
6. **Модель Денисона** оценивает корпоративную культуру. Может помочь понять, насколько сама атмосфера в организации влияет на уровень стресса.
7. **CCPM-2020** (**Моросанова**) показывает, как человек управляет своим поведением и справляется с задачами. Полезно для оценки саморегуляции.
8. **Методика Шамионова и Бесковой** оценивает общее психологическое благополучие.
9. **Опросник Т. Янга** — простой способ понять, насколько человек ощущает стресс в данный момент.
10. **SACS** (**Хобфолл**) показывает, какие стратегии человек использует для преодоления трудностей.
11. **Опросник Потемкина** помогает выявить внутренние установки, которые могут мешать или, наоборот, помогать справляться со стрессом.
12. **Опросник «Элут+»** (**Левит**) оценивает адаптивность и стрессоустойчивость. Подходит для оценки при приёме на работу.
13. **PSS-10** — краткий и удобный тест, часто используется для быстрой оценки уровня стресса.
14. **Модель Карасека и Теорелля** анализирует три фактора: насколько сложна работа, есть ли у человека контроль над ней и получает ли он поддержку.
15. **Программа HSE** помогает организациям выявлять стрессовые зоны в рабочем процессе.
16. **Индекс жизненного стиля** **Плутчика и Келлермана** оценивает склонность к определённому типу поведения, связанному со стрессом.
17. **Метод Лазаруса и Фолкмана** изучает, как человек привык справляться со стрессом: с помощью действий, размышлений или поддержки.
18. **LESS** **Лихи** помогает понять, какие эмоциональные схемы активируются у человека в стрессовой ситуации.
19. **Опросник Маслача и Джексона** — один из самых известных тестов на выгорание.
20. **Методика Валиевой** оценивает **резилиантность** — способность сохранять стабильность в трудных условиях.
21. **Тест С. Мадди** измеряет жизнестойкость, т.е. устойчивость к стрессу и активную жизненную позицию.
22. **Индикатор Амирхана** показывает, какие стратегии человека чаще всего использует для борьбы со стрессом.
23. **Методика Норман, Эндер, Джеймс** анализирует копинг-поведение в конкретных стрессовых ситуациях.
24. **Опросник «Адаптивность»** (**Маклаков, Чермянин**) — многоуровневая оценка того, насколько человек приспособлен к изменениям.
25. **Методика Щербатых (комплексная)** оценивает физиологические и психологические проявления стресса.
26. **Тест стрессоустойчивости** **Щербатых** — простой способ предварительно оценить, как человек переносит стресс.
27. **Методика Бойко** подробно описывает признаки профессионального выгорания.
28. **Анкета «Прогноз»** (**Баранов**) оценивает, насколько человек может справляться с длительным напряжением.
29. **Балльная оценка стресса** (**БОС**) — простая анкета для быстрой оценки уровня стресса по частоте симптомов. Удобна для регулярного скрининга в организациях. Не показывает причины стресса, требует дополнения другими методиками.
30. **Симптоматический опросник стресса** (**СОС**) позволяет понять, как именно проявляется стресс у человека: в эмоциях, поведении или теле. Полезен при индивидуальном подходе.

Окончание табл. 1

альной работе, особенно в профилактике выгорания. Требует интерпретации специалистом.

31. **Датская анкета оценки психосоциальной рабочей среды (COPSOQ)** оценивает, какие факторы в рабочей среде вызывают стресс: нагрузка, стиль управления, атмосфера в коллективе. Аналог модели Карасека и программы *HSE*. Подходит для оценки климата в отделах и организации в целом.

## СРАВНИТЕЛЬНАЯ ТАБЛИЦА МЕТОДИК

Для практического применения в организациях важно не только понимать, что измеряет та или иная методика оценки стресса, но и учитывать её сложность и удобство внедрения. Ниже представлена сравнительная таблица, в которой 31 наиболее известная методика оценена по трём ключевым критериям: краткая суть, сложность применения и степень применимости в условиях организации. Эта информация может быть полезна специалистам по управлению персоналом, корпоративным психологам и *HR*-аналитикам при выборе инструментария для диагностики, мониторинга и профилактики стресса среди сотрудников.

Таблица 1

Сравнительная таблица методик

Методика	Краткая суть	Сложность применения	Возможность применения в организации
Фонтан	Измерение профессионального стресса	Средняя	Высокая
Холмс — Раге (SRRS)	Подсчет стресса от жизненных событий	Низкая	Средняя
Маклин	Организационные причины стресса	Средняя	Высокая
Батаршев	Удовлетворенность трудом	Низкая	Высокая
Денисон	Культура организации	Высокая	Высокая
CCPM-2020	Саморегуляция поведения	Средняя	Средняя
Шамионов/Бескова	Субъективное благополучие	Средняя	Средняя
Янга	Воспринимаемый стресс	Низкая	Высокая
SACS (Хобфолл)	Копинг-стратегии	Средняя	Средняя
Потемкин	Социально-психологические установки	Средняя	Средняя
Элу+	Адаптация и гибкость	Средняя	Средняя
PSS-10	Уровень стресса (10 пунктов)	Низкая	Высокая
Карасек — Теорелль	Баланс требований и контроля	Средняя	Высокая
HSE	Стрессовые риски в организации	Средняя	Высокая
Плутчик/Келлерман	Типология стрессовых реакций	Средняя	Средняя
Лазарус/Фолкман	Совладающее поведение	Средняя	Средняя
LESS (Лихи)	Эмоциональные схемы	Средняя	Средняя
Маслач/Джексон	Профессиональное выгорание	Средняя	Высокая
Валиева	Резилиентность (стрессоустойчивость)	Средняя	Средняя

Методика	Краткая суть	Сложность применения	Возможность применения в организации
Мадди	Жизнестойкость	Средняя	Средняя
Амирхан	Стратегии преодоления	Средняя	Средняя
Норман и др.	Адаптация и копинг	Средняя	Средняя
Адаптивность (Маклаков)	Общая адаптация	Средняя	Средняя
Щербатых (комплексная)	Проявления стресса	Средняя	Высокая
Щербатых (стрессоустойчивость)	Оценка устойчивости к стрессу	Низкая	Высокая
Бойко	Стадии выгорания	Средняя	Высокая
Прогноз (Баранов)	Нервно-психическая устойчивость	Средняя	Высокая
Балльная оценка стресса (БОС)	Быстрая оценка уровня стресса по частоте симптомов.	Низкая	Высокая
Симптоматический опросник стресса (SOC)	Оценка проявлений стресса	Средняя	Средняя
Датская анкета (COPSOQ)	Анализ организационных факторов стресса	Средняя	Высокая

## КЛАССИФИКАЦИЯ МЕТОДИК

Методики оценки стресса различаются не только по содержанию, но и по целям, которые они помогают решать. Чтобы упростить выбор инструментов для практического применения, все рассмотренные методики были сгруппированы по направлениям: от измерения общего уровня стресса до диагностики выгорания, копинг-стратегий и особенностей рабочей среды. Такая классификация помогает понять, какие методики лучше использовать для экспресс-оценки, а какие — для глубокой диагностики или разработки программ по управлению стрессом в организации.

### 1. Оценка общего уровня стресса и его восприятия

Методики этой группы позволяют быстро определить текущий уровень стресса и субъективное его восприятие. Они легко применимы в организациях, особенно в рамках скрининга или мониторинга благополучия сотрудников. Однако не выявляют причин и не дают рекомендаций по улучшению состояния.

- шкала профессионального стресса Д. Фонтана;
- опросник воспринимаемого стресса Т. Янга;
- «Шкала воспринимаемого стресса-10» (*Perceived stress scale-10, PSS-10*);
- шкала эмоциональных схем Лихи *LESS*;
- тест «Определение уровня стрессоустойчивости личности» Ю.В. Щербатых;
- балльная оценка стресса (БОС).

**Вывод:** полезны для регулярной оценки и выявления «зон риска», но требуют дополнения более глубокими инструментами.

### 2. Изучение причин и условий стресса

Инструменты из этой группы направлены на анализ источников напряжения — как внешних (условия труда, культура), так и внутренних (установки, личная среда). Особенны ценны в *HR*- и управлении исследованиях:

- шкала организационного стресса Маклина;
- методика Карасека и Теорелля;
- программа *HSE*;
- оценочная шкала стрессовых событий Холмса — Раге, или шкала социальной реадаптации (*Social Readjustment Rating Scale, SRRS*);
- диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкина;
- датская анкета оценки психосоциальной рабочей среды (*COPSOQ*).

**Вывод:** необходимы для понимания организационных и социальных факторов, влияющих на стресс, и разработки профилактических мер.

### 3. Психологическая устойчивость и адаптация

Оценивают ресурсы личности, её способность справляться со стрессом, адаптироваться и сохранять продуктивность. Умеренно сложны в применении, подходят для работы с отдельными сотрудниками, руководителями или в рамках развития *soft skills*:

- опросник В.И. Моросановой «Стиль саморегуляции поведения, ССПМ-2020»;
- опросник «Элу+» Л.З. Левит;
- опросник по выявлению уровня резилиантности Ф.И. Валиевой;
- тест жизнестойкости С. Мадди;
- многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина);
- анкета оценки нервно-психической устойчивости (НПУ) «Прогноз» Ю.А. Баранова;
- симптоматический опросник стресса (СОС).

**Вывод:** ценные для кадрового резерва, оценки потенциала и разработки индивидуальных программ развития.

### 4. Стратегии преодоления стресса (копинг)

Фокус на поведенческих и когнитивных стратегиях в стрессовых ситуациях. Помогают выявить, какие способы совладания преобладают у сотрудников, и направить работу на развитие более конструктивных моделей:

- опросник «Стратегия преодоления стрессовых ситуаций» *SACS* Хобфолла;
- способы совладающего поведения Р. Лазаруса и С. Фолкмана;
- индикатор стратегий преодоления стресса Дж. Амирхана;
- диагностика копинг-поведения в стрессовых ситуациях (Норман, Эндер, Джеймс).

**Вывод:** эффективны в программах коучинга, психопросвещения и поддержки ментального здоровья.

### 5. Выгорание и эмоциональное истощение

Методики из этой категории позволяют оценить степень профессионального выгорания и его динамику. Подходят для сотрудников эмоционально затратных профессий и топ-менеджеров:

- опросник Маслача и Джексона по профессиональному выгоранию;
- диагностика уровня профессионального выгорания В.В. Бойко.

**Вывод:** незаменимы при оценке рисков текучести кадров, снижении мотивации и проектировании программ восстановления.

### 6. Рабочая среда и удовлетворенность

Диагностика корпоративной культуры, удовлетворённости трудом, эмоционального климата. Результаты позволяют корректировать внутреннюю политику и повышать вовлеченность:

- определение интегральной удовлетворенности трудом А.В. Батаршева;

- модель Денисона;
- индекс жизненного стиля Р. Плутчика и Г. Келлермана;
- методика диагностики субъективного благополучия личности Р.М. Шамионова и Т.В. Бесковой.

**Вывод:** подходят для оценки организационного климата и профилактики стресса на уровне всей компании.

### 7. Личностные и клинические характеристики

Оценивают индивидуальные особенности, предрасположенность к невротизации и специфические реакции на стресс. Требуют профессиональной интерпретации, полезны в подборе персонала и психологическом консультировании:

- опросник «Уровень невротизации и психопатизации»;
- методика комплексной оценки проявлений стресса Ю.В. Щербатых.

**Вывод:** используются тщечно — при углублённой диагностике или подозрении на эмоциональные нарушения.

## МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫБОРУ МЕТОДИКИ

Для специалистов по работе с персоналом важно не просто иметь список доступных инструментов, а понимать, как выбирать методику в зависимости от цели диагностики. Например:

- для быстрой оценки текущего состояния сотрудников использовать *PSS-10*, шкалу Янга, шкалу Фонтана, БОС;
- для анализа источников стресса в организации применять *HSE*, шкалу Маклина, модель Карасека — Теорелля, *COPSOQ*;
- для оценки копинг-ресурсов и устойчивости использовать методику Амирхана, Валиевой, Мадди, опросник ССПМ-2020, СОС;
- для оценки рисков выгорания подойдут опросники Маслач/Джексон и В. Бойко, СОС;
- для глубокого индивидуального консультирования стоит применять личностно-ориентированные методики (Щербатых, тест на невротизацию и др.).

Ограничения и риски применения методик оценки стресса. При выборе и использовании методик оценки стресса в организациях необходимо учитывать ряд важных ограничений и возможных рисков.

1. **Недостаточная валидизация в российском контексте.** Некоторые широко используемые зарубежные методики (например, *SRRS* Холмса — Раге, *PSS-10*, модель Карасека, *COPSOQ* и др.) были разработаны в иных культурных и экономических условиях. Их применение без адаптации может снижать точность диагностики или искажать результаты.

2. **Необходимость профессиональной подготовки.** Ряд методик (например, «Адаптивность», *LESS*, методика Нормана и др.) требуют специализированной подготовки для корректной интерпретации. Неправильная трактовка результатов может привести к ошибочным выводам или неэффективным решениям.

3. **Ограниченностю самоотчетных данных.** Большинство опросников основаны на самооценке. Сотрудники могут быть склонны к занижению или завышению своих стрессовых состояний под влиянием страха оценки, желания показать себя в лучшем свете или недостаточного самопонимания.

4. **Риск усиления тревожности.** Диагностика без последующей обратной связи, поддержки или последующих действий может спровоцировать у сотрудников ощущение небезопасности, вызвать дополнительную тревожность или недоверие к работодателю.

5. **Конфиденциальность и этичность.** Важно обеспечить анонимность и добровольность участия в опросах. Нарушение этих условий может привести к снижению доверия, отказу от участия или жалобам со стороны сотрудников.
6. **Отсутствие действий по итогам диагностики.** Даже качественно проведённая оценка не приносит результата без анализа, обсуждения с руководством и внедрения корректирующих мер. Без этого она воспринимается как формальность.

## ОБЗОР КОНТЕКСТА В РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Российские организации всё чаще сталкиваются с высоким уровнем стресса у сотрудников, что обусловлено нестабильной внешней средой, ростом рабочих требований, цифровизацией и нехваткой ресурсов. Однако системная диагностика стресса в корпоративной практике остаётся редкостью.

Как правило, компании ограничиваются простыми опросами удовлетворённости или неформальными наблюдениями. Научно обоснованные методики применяются редко — в основном из-за нехватки подготовленных специалистов, ограниченного времени и настороженного отношения к психологическим инструментам.

Дополнительную сложность создаёт культурный контекст: многие зарубежные методики не учитывают особенности российской управленческой культуры, такие как иерархичность, низкий уровень доверия и стили делового общения. Также сохраняется недоверие сотрудников к анонимности оценки.

Тем не менее в ряде компаний уже появляются инициативы по управлению благополучием и профилактике выгорания. Это открывает возможности для внедрения валидных, адаптированных под российские реалии методик оценки стресса как части стратегии устойчивого управления персоналом.

## ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВНЕДРЕНИЮ ДИАГНОСТИКИ СТРЕССА В РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Несмотря на очевидную актуальность темы, внедрение системной диагностики стресса в российских компаниях требует осторожного и продуманного подхода. Ниже приведены практические рекомендации, которые могут повысить эффективность реализации таких инициатив.

### 1. Пилотный запуск в локализованных подразделениях

Оптимально начинать внедрение инструментов оценки стресса с небольших отделов или проектных команд. Такой подход позволяет адаптировать методику к специфике организации, минимизировать риски и продемонстрировать ценность полученных данных для принятия управленческих решений.

### 2. Использование нейтральной терминологии

В российской деловой культуре термины, связанные с психологией и стрессом, могут вызывать настороженность. Поэтому целесообразно использовать более нейтральные формулировки: «оценка рабочего климата», «опрос профессионального благополучия», «анализ факторов адаптации» и т.п. Это способствует снижению психологического барьера и повышению вовлечённости участников.

### 3. Гарантия анонимности и конфиденциальности

Ключевым условием успешной диагностики является строгое соблюдение принципов анонимности. Необходимо исключить возможность идентификации отдельных рецен-

дентов, особенно при анализе чувствительных данных. Для этого рекомендуется использовать обезличенные формы, внешние онлайн-платформы либо сторонних модераторов.

### 4. Интеграция результатов в управленческие процессы

Полученные данные должны стать основой для принятия конкретных управленческих решений: пересмотра рабочих процессов, корректировки нагрузки, внедрения программ психологической поддержки. Важно вовлекать в анализ не только *HR*-специалистов, но и линейных руководителей подразделений.

### 5. Предоставление обратной связи сотрудникам

Повышению доверия и вовлечённости способствует открытая коммуникация: информирование сотрудников о целях исследования, обобщённых результатах и принятых мерах. Это демонстрирует, что диагностика проводится не формально, а с целью реальных изменений, и формирует культуру психологической безопасности.

Таким образом, успешное внедрение оценки стресса в организациях требует не только выбора валидных методик, но и соблюдения этических, управленческих и коммуникативных условий, обеспечивающих доверие со стороны персонала и практическую применимость полученных результатов.

## ТАБЛИЦА СОВМЕСТИМОСТИ И ВЗАИМОДОПОЛНЯЕМОСТИ МЕТОДИК ОЦЕНКИ СТРЕССА, ПРИМЕНИМЫХ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Для повышения достоверности и практической пользы диагностики стресса в организациях целесообразно использовать не одну, а сочетание нескольких методик. Это позволяет охватить как субъективные ощущения сотрудника, так и объективные факторы организационной среды, выявить как причины стресса, так и способы его преодоления. Ниже представлена таблица, в которой указана степень совместимости и взаимодополняемости наиболее применимых в организациях методик. Комментарии поясняют, как данные инструменты можно эффективно сочетать в рамках комплексной оценки.

Таблица 2  
Совместимость и взаимодополняемость методик оценки стресса, применимых в организациях

Методика 1	Методика 2	Совместимость/Взаимодополняемость	Комментарий
PSS-10	HSE	Высокая	PSS-10 оценивает субъективный стресс, HSE — его организационные источники
Карасек — Теорель	Денисон	Высокая	Первая показывает баланс нагрузки и контроля, вторая — культуру компании
Маслач/Джексон	Бойко	Высокая	Обе измеряют выгорание, но по разным шкалам; могут подтвердить друг друга
SACS	Амирхан	Средняя	Обе методики оценивают стратегии преодоления, но с разными акцентами
Маклин	Щербатых (комплексная)	Средняя	Маклин — про среду, Щербатых — про реакции личности; дают разный фокус

Окончание табл. 2

Методика 1	Методика 2	Совместимость/Взаимодополняемость	Комментарий
Фонтан	Щербатых (стресс)	Высокая	Обе дают быструю картину стресса — полезны для экспресс-оценки
PSS-10	Шамионов/Бескова	Средняя	Один измеряет стресс, второй — общее благополучие; вместе дают полноту
COC	CCPM-2020	Высокая	COC показывает проявления стресса, CCPM — способность к саморегуляции и устойчивости
COPSOQ	PSS-10	Высокая	COPSOQ даёт картину условий труда, PSS-10 — текущее восприятие стресса

## СЦЕНАРИИ ПРИМЕНЕНИЯ МЕТОДИК ОЦЕНКИ СТРЕССА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

**Сценарий 1.** Диагностика индивидуального стресса для профилактики выгорания

*Цель:* выявление сотрудников с признаками эмоционального или профессионального истощения.

*Методики:* шкала PSS-10, шкала Холмса — Rage, опросник Моросановой, опросник Шамионова.

*Пояснение:* применяется в компаниях, где есть риски выгорания — в медицине, образовании, IT, клиентских службах. Оценка проводится индивидуально, результаты обрабатываются с соблюдением анонимности. На основе данных HR или службы корпоративного благополучия разрабатывает меры поддержки: коучинг, пересмотр нагрузки, программы ментального здоровья.

**Сценарий 2.** Оценка организационного климата и факторов стресса в отделах

*Цель:* выявление «зон напряжения» в подразделениях, связанных с управлением, нагрузкой, коммуникациями.

*Методики:* модель Карасека, модель Денисона, шкала организационного стресса Маклина, опросник Батаршева.

*Пояснение:* подходит для средних и крупных компаний. Опрос проводится анонимно по подразделениям. Цель — не выявить конкретных сотрудников с высоким стрессом, а оценить влияние организационных факторов: стиль руководства, уровень контроля, поддержка, нагрузка. На основе результатов пересматриваются управленческие подходы или процессы, снижающие стресс.

**Сценарий 3.** Комплексная диагностика на уровне всей организации

*Цель:* сформировать стратегическое понимание рисков стресса и построить систему профилактики.

*Методики:* комбинация индивидуальных и организационных инструментов (PSS-10, модель Карасека, шкала Фонтина, опросники по стилям управления).

*Пояснение:* применяется в крупных компаниях и холдингах. Включает этапы планирования, сбора данных, обратной связи, обсуждения с топ-менеджментом. Результаты интегрируются в политику управления персоналом, включают рекомендации для разных уровней: от линейных руководителей до стратегических HR-проектов.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема оценки стресса в организациях приобретает всё большую значимость в условиях высокой динамики внешней

среды, роста нагрузки на персонал и повышения требований к эффективности труда. Представленный в статье анализ 31 методики позволяет систематизировать существующие подходы к диагностике стресса и определить их применимость в корпоративной практике.

Все рассмотренные инструменты условно делятся на три функциональные группы: методики, направленные на оценку текущего состояния сотрудников; инструменты для выявления причин и последствий стресса; методики, ориентированные на диагностику ресурсов личности и копинг-стратегий. Такая классификация позволяет более осознанно подбирать инструментарий в зависимости от целей организации, уровня анализа (индивидуальный, групповой, организационный) и специфики управленческих задач.

Результаты сопоставления и совместимости методик подтверждают целесообразность использования комплексного подхода, при котором сочетаются опросники разной направленности. Это позволяет получить многослойную картину стрессогенных факторов, уровня устойчивости персонала и корпоративных рисков, связанных с выгоранием и снижением вовлечённости.

В условиях российской практики особенно актуально учитывать культурный контекст, уровень психологической грамотности сотрудников и наличие барьеров к внедрению психологических инструментов. Поэтому важной задачей становится адаптация и апробация существующих методик, развитие внутренних компетенций у HR-специалистов и формирование доверительной среды.

В перспективе необходима дальнейшая научно-практическая работа, направленная на:

- локализацию зарубежных инструментов с учётом российской управленческой специфики;
- разработку прикладных протоколов диагностики стресса для разных отраслей;
- интеграцию оценки стресса в стратегии устойчивого управления персоналом.

Таким образом, диагностика стресса должна рассматриваться не как разовая HR-процедура, а как часть системного подхода к формированию здоровой, эффективной и устойчивой организационной среды.

## ГЛОССАРИЙ ОСНОВНЫХ ТЕРМИНОВ

**Стресс** — психофизиологическая реакция организма на внешние или внутренние факторы, воспринимаемые как угрозы или перегрузки. В организационном контексте часто связан с рабочими нагрузками, дедлайнами, неопределенностью или конфликтами.

**Организационный стресс** — совокупность стрессогенных факторов, возникающих в результате особенностей корпоративной среды, таких как стиль управления, культура, коммуникации, требования к результатам и ресурсообеспечение.

**Стрессоустойчивость** — способность сотрудника эффективно функционировать и сохранять внутреннее равновесие в условиях давления и неопределенности. Включает в себя эмоциональную стабильность, гибкость и ресурсное поведение.

**Выгорание (эмоциональное выгорание)** — хроническое состояние психоэмоционального истощения, сопровождаемое снижением мотивации, цинизмом по отношению к работе и ощущением профессиональной неэффективности. Часто развивается при длительном воздействии стресса.

**Копинг-стратегии (совладающее поведение)** — осознанные или автоматические поведенческие и когнитивные способы преодоления стрессовых ситуаций. Различают конструк-

тивные (проблемно-ориентированные) и деструктивные (избегающие) стратегии.

**Резильентность (резилиантность)** — способность личности адаптироваться к неблагоприятным условиям, восстанавливаться после неудач и сохранять позитивное восприятие ситуации. Является одним из ключевых факторов психологической устойчивости.

**Саморегуляция** — умение управлять своими эмоциями, поведением и мотивацией в условиях стрессовых нагрузок, что способствует эффективной адаптации в профессиональной среде.

**Адаптация** — процесс приспособления сотрудника к условиям труда, корпоративной культуре, требованиям и изменениям в организации. Может быть как успешной, так и дезадаптивной, что отражается на уровне стресса.

**Диагностика стресса** — использование научно обоснованных инструментов (опросников, шкал, методик) для выявления уровня, источников и последствий стресса у сотрудников или в организации в целом.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Бандура А.* Самоэффективность: осуществление контроля [Текст] = Self Efficacy: The Exercise of Control / А. Бандура. — New York: W.H. Freeman, 1997. — 604 р.
2. *Бойко В.В.* Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других [Текст] / В. В. Бойко. — СПб.: Питер, 2016. — 368 с.
3. *Громова Е.В.* Методы диагностики стресса в корпоративной среде [Текст] / Е.В. Громова, С.А. Петров // Современный HR. — 2021. — № 2. — С. 12–25.
4. *Иванов А.А.* Психологическое благополучие сотрудников: теоретический обзор [Текст] / А. А. Иванов // Психология труда и управления. — 2019. — Т. 15. — № 1. — С. 8–19.
5. *Зигрист Й.* Стресс и биомаркеры: модель дисбаланса усилий и вознаграждения [Текст] = Work stress and altered biomarkers: a synthesis of findings based on the effort–reward imbalance model / Й. Зигрист, Дж. Ли // International Journal of Environmental Research and Public Health. 2022, vol. 19(12), pp. 7221. DOI: 10.3390/ijerph19127221
6. *Карвозис Н.* Организационный стресс и производительность труда [Текст] = Organizational stress and labor productivity / Н. Карвозис, П. де Яннис // International Journal of Occupational Safety and Ergonomics. 2018, vol. 24, i. 4, pp. 467–478.
7. *Коэн С.* Глобальная шкала воспринимаемого стресса [Текст] = A global measure of perceived stress / С. Коэн, Т. Камарк, Р. Мермелстейн // Journal of Health and Social Behavior. 1983, vol. 24, no. 4, pp. 385–396. DOI: 10.2307/2136404
8. *Лазарус Р.С.* Стресс, оценка и совладание [Текст] = Stress, Appraisal, and Coping / Р. С. Лазарус, С. Фолкман. New York: Springer, 1984. 456 р.
9. *Лебедева И.Н.* Резильентность как фактор адаптации персонала в условиях стресса [Текст] / И.Н. Лебедева // Управление персоналом. — 2022. — № 4. — С. 30–42.
10. *Потемкин В.В.* Копинг стратегии: классификация и оценка [Текст] / В.В. Потемкин // Психологический журнал. — 2020. — № 5. — С. 88–97.
11. *Фролова Л.С.* Этические аспекты применения психодиагностики в HR-практике [Текст] / Л.С. Фролова // Психология управления. — 2021. — № 2. — С. 55–66.
12. *Чекмарёв П.А.* Адаптация зарубежных методик диагностики стресса к российской практике [Текст] / П.А. Чекмарёв // Корпоративная психология. — 2023. — № 1. — С. 15–29.
13. *Шарма П.* Самоэффективность и стресс: современный обзор [Текст] = Self Efficacy and its Role in Coping with Stress: A Contemporary Review / П. Шарма // Journal of Research in Psychology. 2023, vol. 11(1), pp. 45–58.
14. *Шварцер Р.* Самоэффективность и здоровье: модели и подходы [Текст] = Self efficacy in the adoption and maintenance of health behaviors: theoretical approaches and a new model / Р. Шварцер // Health Psychology Research. 2021, vol. 9(2), pp. 17–25. DOI: 10.4081/hpr.2021.9982

## REFERENCES

1. Bandura A. (1997). Self efficacy: The exercise of control. New York, NY: W.H. Freeman.
2. Boiko V.V. (2016). Energiya emotsiy v obshchenii: vzglyad na sebya i na drugikh [The energy of emotions in communication: A look at oneself and others]. Saint Petersburg, Russia: Piter.
3. Chekmaryov P.A. (2023). Adaptation of foreign stress assessment methods to Russian practice. Corporate Psychology, (1), 15–29.
4. Cohen S., Kamarck T., Mermelstein R. (1983). A global measure of perceived stress. Journal of Health and Social Behavior, 24(4), 385–396. URL: <https://doi.org/10.2307/2136404>
5. Frolova L.S. (2021). Ethical aspects of using psychodiagnostics in HR practice. Psychology of Management, (2), 55–66.
6. Gromova E.V., Petrov S.A. (2021). Methods of stress assessment in corporate environments. Modern HR, (2), 12–25.
7. Ivanov A.A. (2019). Psychological well being of employees: A theoretical overview. Occupational and Organizational Psychology, 15(1), 8–19.
8. Karvozis N., de Yiannis P. (2018). Organizational stress and labor productivity. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 24(4), 467–478.
9. Lazarus R.S., Folkman S. (1984). Stress, appraisal, and coping. New York, NY: Springer.
10. Lebedeva I.N. (2022). Resilience as a factor of personnel adaptation under stress. Human Resource Management, (4), 30–42.
11. Potemkin V.V. (2020). Coping strategies: Classification and assessment. Psychological Journal, (5), 88–97.
12. Schwarzer R. (2021). Self efficacy in the adoption and maintenance of health behaviors: Theoretical approaches and a new model. Health Psychology Research, 9(2), 17–25. <https://doi.org/10.4081/hpr.2021.9982>
13. Sharma P. (2023). Self efficacy and its role in coping with stress: A contemporary review. Journal of Research in Psychology, 11(1), 45–58.
14. Siegrist J., Li J. (2022). Work stress and altered biomarkers: a synthesis of findings based on the effort–reward imbalance model. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(12), 7221. <https://doi.org/10.3390/ijerph19127221>