

УДК 159.9

Новикова Наталия Владимировна
магистрантка 2 курса кафедры
психологии, истории и философии, ТвГТУ
Novikova Natalia Vladimirovna

Научный руководитель:
Гефеле Ольга Фридриховна
кандидат философских наук, доцент, ТвГТУ
Gefelev Olga Fridrikhovna

**МОТИВАЦИОННЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ
И СОВЛАДАЮЩЕГО ПОВЕДЕНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СРЕДЕ
MOTIVATIONAL DETERMINANTS OF STRESS RESILIENCE
AND COPING BEHAVIOR IN THE PROFESSIONAL ENVIRONMENT**

Аннотация. В статье рассматривается роль мотивационных факторов в формировании стрессоустойчивости и выборе стратегий совладающего поведения у специалистов в профессиональной среде. Анализируются теоретические подходы к пониманию взаимосвязи между мотивационной структурой личности и ее способностью противостоять стрессогенным воздействиям. Выделяются мотивационные детерминанты, определяющие эффективность совладания с профессиональными трудностями, и предлагаются направления психологического сопровождения персонала, ориентированные на укрепление мотивационных ресурсов стрессоустойчивости.

Abstract. The article examines the role of motivational factors in the formation of stress resilience and the choice of coping behavior strategies among specialists in the professional environment. Theoretical approaches to understanding the relationship between the motivational structure of personality and its ability to withstand stressful influences are analyzed. Motivational determinants that determine the effectiveness of coping with professional difficulties are identified, and directions for psychological support of personnel aimed at strengthening the motivational resources of stress resilience are proposed.

Ключевые слова: Стрессоустойчивость, совладающее поведение, трудовая мотивация, профессиональный стресс, мотивационные детерминанты, психологическое сопровождение, организационная психология.

Keywords: Stress resilience, coping behavior, work motivation, occupational stress, motivational determinants, psychological support, organizational psychology.

В условиях современной профессиональной деятельности стресс стал неотъемлемым атрибутом трудовой реальности. Высокие нагрузки, дефицит времени, неопределенность организационных изменений и высокие требования к результатам труда создают устойчивое стрессогенное поле, в котором функционирует современный специалист. В этой связи проблема стрессоустойчивости и совладающего поведения приобретает не только индивидуально-психологическое, но и организационное значение (Кузьмина Е.С., 2021) [10]. От того, насколько эффективно сотрудник справляется с профессиональными трудностями, зависят не только его личное благополучие, но и продуктивность, надежность и устойчивость организации в целом (Балакшина Е.В., 2018) [4]. Исследователи отмечают, что традиционные подходы к формированию стрессоустойчивости часто фокусируются на тренингах саморегуляции и развитии эмоционально-волевых качеств, оставляя в тени мотивационные аспекты этого феномена. Однако именно мотивационная сфера личности выступает тем внутренним ресурсом, который определяет не только готовность противостоять стрессу, но и выбор конкретных стратегий совладания в трудных ситуациях (Леонова А.Б., Султанова Ф.Р., 2018) [11].



Как следствие, исследование мотивационных детерминант стрессоустойчивости и совладающего поведения становится актуальной задачей организационной психологии, требующей теоретического осмысления и практического применения.

В профильной литературе указывается, что мотивационные детерминанты стрессоустойчивости представляют собой сложный комплекс внутренних побуждений и ценностно-смысловых ориентаций человека (профессионала), которые определяют характер реагирования субъекта труда на стрессогенные воздействия (Балакшина Е.В., 2016 [5]. Традиционно, в структуре данных детерминант учеными выделяются ряд следующих составляющих:

- смыслообразующие мотивы, определяющие личностную значимость профессиональной деятельности, и выступают ресурсом, позволяющим сотруднику сохранять устойчивость даже в условиях интенсивного давления, поскольку смысл трудовой деятельности превышает актуальные трудности [1];
- мотивы достижения, активизирующие стремление человека к преодолению препятствий как к возможности подтверждения собственной компетентности, что способствует трансформации стрессовой ситуации в задачу (Харина Н.А., Гайнанова И.Н., 2009) [12];
- энергетический компонент мотивации, проявляющийся в интенсивности и устойчивости усилий сотрудника организации, направленных на преодоление им трудностей, что напрямую связано с индивидуальными различиями в стрессоустойчивости [3].

Кроме того, существенное значение имеет качественное своеобразие мотивационной структуры: исследования показывают, что доминирование внутренней мотивации (интерес к содержанию труда, удовлетворение от процесса) связано с более высокой устойчивостью к стрессогенным факторам, в то время как выраженная внешняя мотивация (ориентация на награду и избегание наказания) нередко обостряет восприятие стресса и снижает адаптивные возможности (Апухтин О.О., 2011) [2]. Интеграция указанных компонентов формирует индивидуальный профиль стрессоустойчивости, в котором мотивационные факторы выступают системообразующим основанием.

Далее, взаимосвязь мотивации сотрудника организации и совладающего поведения детерминировано рядом психологических следующих механизмов:

- когнитивно-мотивационный механизм, проявляющийся в том, что характер и направленность мотивации определяет, как субъект труда будет оценивать стрессовую ситуацию (как угрозу или как вызов) [7];
- эмоционально-волевой механизм, обусловленный тем, что выраженность устойчивости к стрессу зависит от способности сотрудника организации сохранять положительное отношение к деятельности, а также мобилизовать волевые усилия даже в условиях неудач [8];
- регуляторный механизм, обеспечивающий возможность перестраивать наличествующие мотивационные установки у работника в зависимости от меняющихся условий профессиональной деятельности, что является ключевым фактором выбора адаптивных стратегий совладания [6].

Исследователями также вносится уточнение о том, что устойчивость человека к стрессу не соответствует формуле «пассивное подавление стрессовых реакций = регулирующее поведение», а представляет собой активный процесс переосмысления ситуации и изменения отношения к ней.

В прикладных направлениях психологических исследований, вопрос о развитии стрессоустойчивости посредством активизации мотивационных детерминант сотрудника организации реализуется на следующих уровнях [9]:

- на индивидуальном уровне, который предполагает работу с ценностно-смысловой сферой сотрудника (трудового коллектива организации), через над развитием внутренней мотивации и формированием реалистичных профессиональных ожиданий, что может быть достигнуто в процессе консультационной работы, психологического просвещения и супервизии;



– групповой уровень ориентирован на создание мотивирующей среды, поддерживающий открытое обсуждение трудностей трудовым коллективом, оказании взаимопомощи и поиске совместного решения проблем, что способствует формированию коллективных стратегий совладания;

– организационный уровень, предполагающий внедрение специализированных систем поддержки сотрудников в стрессовых ситуациях, таких как: программы адаптации, наставничество и регулярный мониторинг психологического климата в коллективе.

Опираясь на вышеизложенное необходимо отметить, что рассмотренные мотивационные детерминанты стрессоустойчивости выступают не просто в качестве дополнительного фактора, а являются системообразующим элементом, без которого любые тренинги личностного роста и развития стрессоустойчивости остаются поверхностными и краткосрочными мероприятиями.

Таким образом, совокупность мотивационных детерминант, оказывающих влияние на уровень выраженности стрессоустойчивости и совладающего поведения являются значимым фактором, определяющим способность специалиста противостоять профессиональным трудностям и сохранять эффективность в стрессогенных условиях

Список литературы:

1. Аболин Л.М. Психологические механизмы эмоциональной устойчивости человека. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1987. 261 с.
2. Апухтин О.О. Теоретические аспекты исследования мотивации труда // Новые технологии. 2011. № 4. С. 136–140.
3. Бабосов Н.С. Мотивация персонала в проектной деятельности как фактор эффективности управления проектами // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2026. № 1-2 (112). С. 212–217.
4. Балакшина Е.В., Стрессоустойчивость в экстремальных условиях деятельности // Вестник Тверского государственного технического университета. Серия: Науки об обществе и гуманитарные науки. 2018. № 1. С. 49–53.
5. Балакшина Е.В. Специфика совладающего поведения у сотрудников коммерческих организаций // Вестник Тверского государственного технического университета. Серия: Науки об обществе и гуманитарные науки. 2016. № 1. С. 99–102.
6. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление. М.: Per Se, 2006. 523 с.
7. Василюк Ф.Е. Психология переживания Анализ преодоления критич. ситуаций. М.: Изд-во МГУ, 1984. 200 с.
8. Дикая Л.Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека (системно-деятельный подход). М.: Институт психологии РАН, 2003. 422 с.
9. Ермолаева М.В., Кокуева Ж.М. Психологические подходы к мотивационным процессам в проектной команде // Известия Иркутского государственного университета. Серия: Психология. 2019. Т. 28. С. 20–34.
10. Кузьмина Е.С. Стрессоустойчивость как профессионально важное качество специалиста по социальной работе // Психосоциальные технологии предупреждения и преодоления профессионального стресса в современном социальном пространстве: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Липецк, 2021. С. 91–93.
11. Леонова А.Б., Султанова Ф.Р. Мотивационные предикторы эффективности деятельности проектных и производственных организаций // Экспериментальная психология. 2018. Т.11. № 1. С. 114-127.
12. Харина Н.А., Гайнанова И.Н. Мотивационные и волевые ресурсы преодоления стресса // Прикладная юридическая психология. 2009. № 1. С. 98–102

