

УДК 159.94

**Селезнева Дарья Игоревна**

студент магистратуры  
Российский экономический университет  
имени Г.В. Плеханова  
Москва, Россия  
daria7drake@gmail.com

**Daria I. Selezneva**

Post-graduate student  
Russian Economic University named  
after Georgy Valentinovich Plekhanov  
Moscow, Russia

---

**ВЛИЯНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНО-  
ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ  
НА ЖИЗНЕСТОЙКОСТЬ РАБОТНИКОВ  
КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

---

**THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL  
PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS  
ON THE RESILIENCE OF EMPLOYEES  
OF A COMMERCIAL ORGANIZATION**

---

**Аннотация**

Статья посвящена исследованию влияния индивидуально-психологических особенностей на жизнестойкость работников коммерческой организации. На основе анализа теоретических подходов и эмпирических данных изучается взаимосвязь между характеристиками личности сотрудников и их способностью эффективно справляться с трудностями и стрессовыми ситуациями в рабочей среде. Рассматриваются такие психологические факторы, как саморегуляция, стрессоустойчивость, мотивация, уровень эмоционального интеллекта и другие. Результаты исследования могут быть полезны как для управленцев коммерческих организаций при формировании подходящих условий труда, так и для специалистов в области организационной психологии при разработке программ повышения жизнестойкости работников.

**Ключевые слова:**

жизнестойкость, стрессовые ситуации, рабочая среда, саморегуляция, мотивация, условия труда

**Abstract**

This article is devoted to the study of the influence of individual psychological characteristics on the resilience of employees of a commercial organization. Based on the analysis of theoretical approaches and empirical data, the relationship between the personality characteristics of employees and their ability to effectively cope with difficulties and stressful situations in the work environment is studied. The study examines such psychological factors as self-regulation, stress tolerance, motivation, level of emotional intelligence and others. The results of the study can be useful both for managers of commercial organizations in the formation of suitable working conditions, and for specialists in the field of organizational psychology in the development of programs to improve the resilience of employees.

**Keywords:**

resilience, stressful situations, work environment, self-regulation, motivation, working conditions

---

В стремительно меняющемся мире, характеризующемся неопределенностью, конкуренцией и постоянным стрессом, жизненная стойкость становится основополагающим компонентом благополучия и успеха как в личной, так и в профессиональной жизни. Работники коммерческих организаций сталкиваются с целым рядом уникальных стрессов и проблем, требующих высокого уровня адаптивности и сопротивляемости [1].

По мере того, как организации уделяют все больше внимания улучшению благополучия сотрудников, исследователи и специалисты по управлению персоналом все чаще рассматривают влияние индивидуальных психологических особенностей на

развитие и поддержание жизненной стойкости на рабочем месте. Понимание этих отношений имеет решающее значение для разработки эффективных стратегий поддержки, направленных на повышение благополучия и производительности сотрудников.

Индивидуально-психологические особенности личности представляют собой уникальные свойства психической активности, выражающиеся в темпераменте, характере, способностях, чувствах, эмоциях и волевых проявлениях. Они формируются в результате систематического обобщения индивидуальных биологических и социально приобретенных характеристик, участвующих в функционировании системы поведения, деятельности и общения человека [2].

Темперамент относится к врожденным свойствам психики, которые определяют динамические характеристики поведения и деятельности человека. Он включает в себя следующие компоненты:

- 1) Общая активность (энергичность, инициативность);
- 2) Эмоциональность (сила, скорость и устойчивость эмоциональных реакций);
- 3) Темп реакций;
- 4) Пластичность (способность приспосабливаться к изменяющимся условиям);
- 5) Экстраверсия/интроверсия (направленность психической активности на внешний мир или на внутренние переживания).

Характер является приобретенной системой устойчивых личностных черт, которые проявляются в отношении человека к окружающему миру, к другим людям и к самому себе. Характер формируется в процессе социализации и во многом определяется социальными нормами, ценностями и установками.

Способности представляют собой индивидуальные особенности, определяющие успешность выполнения определенных видов деятельности. Они могут быть общими (интеллект, обучаемость) или специальными (музыкальные, математические). Способности развиваются на основе задатков (врожденных предпосылок) и под влиянием обучения и воспитания.

Чувства и эмоции являются субъективными переживаниями, отражающими отношение человека к окружающему миру и самому себе. Чувства отличаются устойчивостью и длительностью, в то время как эмоции представляют собой кратковременные и интенсивные реакции.

Волевые качества характеризуют способность человека управлять своим поведением и деятельностью, преодолевать трудности и достигать поставленных целей. К ним относятся: целеустремленность, настойчивость, решительность, самообладание и выдержка.

Индивидуально-психологические особенности личности образуют сложную иерархическую структуру. В ее основании лежат темперамент и задатки, которые являются биологической основой личности. На следующем уровне находятся характер и способности, которые формируются в процессе социализации и обучения. На вершине структуры располагаются чувства, эмоции и волевые качества, которые отражают отношение человека к миру и регулируют его поведение и деятельность [3].

С целью сохранения баланса в условиях стремительных изменений индивидууму необходимо обладать определенным набором индивидуально-психологических характеристик. Жизнестойкость личности является центральным качеством, обеспечивающим сохранение равновесия в стрессовых ситуациях. Жизнестойкость представляет собой ядро психологической системы, определяющее организацию деятельности и поведения как отдельного индивида, так и группы в целом [4].

Жизнестойкость оказывает существенное влияние на результаты деятельности, развитие личности, профессиональную эффективность и устойчивость в стрессовых обстоятельствах [5]. Она выступает в качестве основного ресурса продуктивности, успешности и надежности в профессиональной деятельности, являясь при этом необходимым условием для сохранения долголетия и профессионального здоровья [6]. Несмотря на то, что жизнестойкость связана с определенными личностными качествами, ее взаимосвязь с копинг-стратегиями остается открытым вопросом.

В контексте текущих мировых событий, характеризующихся экономическими, социальными и политическими изменениями, возрастает значимость исследования проблемы стратегий совладания в деятельности как ведущего фактора жизнестойкости профессионала [7].

В рамках статьи на тему влияния индивидуально-психологических особенностей на жизнестойкость работников коммерческой организации было проведено исследование в коммерческой организации ООО «Оникс»

Основным видом деятельности ООО «Оникс» является снабжение оборудованием, инструментами и трубами предприятий нефтегазовой отрасли. Для эффективной работы в сфере розничной торговли сотрудникам необходимо обладать

конструктивными навыками взаимодействия с людьми, особенно в конфликтных ситуациях. Это требует как использования ресурсов темперамента, так и умения сдерживать его проявления.

Для диагностики индивидуально-психологических особенностей сотрудников магазина розничной торговли ООО «Оникс» были использованы следующие методики:

1. Методика Томаса К. «Исследование особенностей реагирования в конфликтной ситуации» для определения стратегий поведения в конфликтных ситуациях.

2. Методика «Личностный опросник Айзенка Г.» для определения типа темперамента.

В диагностике участвовали 10 сотрудников магазина (рис. 1).

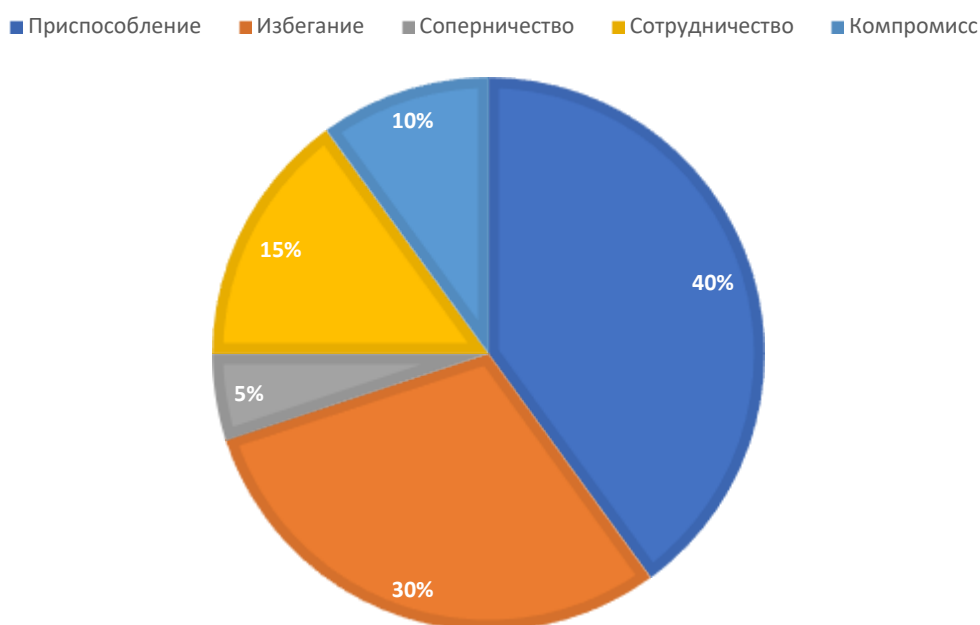


Рисунок 1 – Реагирование сотрудников ООО «Оникс» в напряженной ситуации

Большинство сотрудников ООО «Оникс» (70%) используют пассивные стратегии совладания со стрессом, такие как приспособление и избегание. Это указывает на то, что они склонны либо подстраиваться под стрессовые обстоятельства, либо избегать их. Лишь небольшое количество сотрудников (20%) используют активные стратегии совладания, такие как сотрудничество и компромисс, которые предполагают конструктивное взаимодействие с источником стресса.

Распределение сотрудников по стратегиям совладания может быть связано с рядом факторов, таких как:

- 1) Организационная культура, которая поощряет или не поощряет сотрудничество и активное решение проблем;
- 2) Характер стрессовой ситуации;
- 3) Индивидуальные личностные характеристики сотрудников.

Согласно плану нашего исследования мы провели диагностику типа темперамента испытуемых по методике «Личностный опросник Айзенка Г.» (рис. 2).

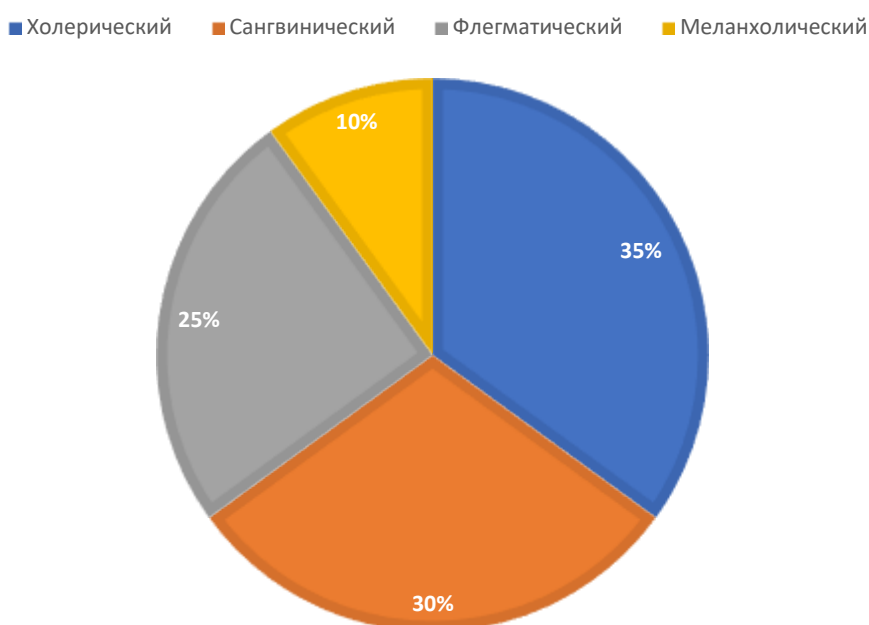


Рисунок 2 – Тип темперамента сотрудников

Большинство сотрудников ООО «Оникс» (65%) обладают холерическим или сангвиническим типом темперамента, которые характеризуются высокой реактивностью, активностью и экстравертированностью. Это указывает на то, что сотрудники организации, как правило, энергичны, инициативны и ориентированы на внешнюю среду.

Меньшее количество сотрудников (25%) имеют флегматический тип темперамента, который отличается низкой реактивностью, уравновешенностью и интровертированностью. Лишь небольшая часть сотрудников (10%) обладает меланхолическим типом темперамента, который характеризуется высокой чувствительностью, замкнутостью и склонностью к тревожности.

Распределение типов темперамента может влиять на различные аспекты функционирования организации, такие как:

- 1) Стиль руководства;
- 2) Организационная культура;
- 3) Уровень стресса на рабочем месте;
- 4) Эффективность работы в команде.

На основе проведенного исследования стоит отметить, что для повышения жизнестойкости работников коммерческой организации с учетом индивидуально-психологических особенностей рекомендуется реализовать следующие мероприятия:

1. Диагностика индивидуально-психологических особенностей сотрудников. Это позволит определить сильные и слабые стороны каждого сотрудника и разработать индивидуальные программы развития.

2. Разработка и реализация тренинговых программ по развитию жизнестойкости. Тренинги должны быть адаптированы к специфике работы в коммерческой организации и учитывать индивидуальные особенности сотрудников.

3. Создание благоприятной организационной культуры. Организационная культура должна поддерживать и поощрять жизнестойкость сотрудников. Это включает в себя создание атмосферы доверия, уважения и поддержки.

4. Предоставление сотрудникам возможностей для профессионального и личностного роста. Возможности для развития повышают уверенность сотрудников в себе и своих силах, что способствует повышению жизнестойкости.

5. Обеспечение сотрудникам доступа к ресурсам и поддержке. Сотрудники должны иметь доступ к ресурсам и поддержке, таким как программы помощи сотрудникам, консультирование и коучинг.

Учет индивидуально-психологических особенностей является важным фактором в повышении жизнестойкости работников коммерческой организации. Реализация вышеперечисленных рекомендаций позволит создать более благоприятную и продуктивную рабочую среду, которая будет поддерживать и развивать жизнестойкость сотрудников. Жизнестойкие сотрудники более устойчивы к стрессу, более мотивированы и лучше справляются с трудностями. Это приводит к повышению производительности труда, снижению текучести кадров и улучшению общего психологического климата в организации. Таким образом, инвестиции в развитие

жизнестойкости сотрудников являются выгодным вложением в долгосрочное процветание организации.

### **Список использованных источников**

1. Андреева, Н. Е. Персонал-стратегия. Эффективное кадровое планирование / Н. Е. Андреева // Справочник руководителя учреждения культуры. 2021. 132 с.
2. Аширов, Д. А. Управление персоналом / Д. А. Аширов. М. : Проспект, 2021. 432 с.
3. Балабанов, В. С. Инновационный менеджмент / В. С. Балабанов, М. Н. Дудин. М. : Элит, 2021. 282 с.
4. Валиуллина, Н. Р. Технология найма как основа эффективного управления персоналом библиотеки / Н. Р. Валиуллина // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2019. № С. 149-152.
5. Теория и практики управления человеческими ресурсами: опыт российских и украинских компаний: монография / под общ. ред. Е.В. Михалкиной; Южный федеральный университет. Ростов-на-Дону: Издво Южного федерального университета, 2022. 320 с.
6. Травин, В. В. Основы кадрового менеджмента / В. В. Травин, В. А. Дятлов. М. : Эксперт, 2021. 264 с.
7. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. М., Изд-во Института Психотерапии, 2021. 288 с.