

УДК 159.9

## ***ВЕДУЩИЕ КОПИНГ-СТРАТЕГИИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ТЕХНОСТРЕССА***

***Анисимкова М.С.***

*менеджер по персоналу*

*Санкт-Петербург, Россия*

***Царькова А.И.***

*карьерный консультант*

*Санкт-Петербург, Россия*

**Аннотация.** Статья исследует уровень техностресса и определяет ведущую копинг-стратегию специалистов по управлению персоналом. В исследовании приняли участие 40 специалистов по управлению персоналом в возрасте от 25 до 37 лет, работающих в офисе, удаленно или в гибридном формате. Для определения уровня техностресса был использован опросник «Цифровая шкала стрессоров (DSS)» Т. Фишера, М. Рейтера и Р. Ридля в русскоязычной адаптации И.В. Васильевой и С.С. Тихоновой. Для определения ведущей копинг-стратегии был использован «Опросник способов копинга» Е.В. Битюцкой, основанный на опроснике «Стратегии совладающего поведения» Р. Лазаруса и С. Фолкман. В результате корреляционного анализа с помощью коэффициента Пирсона было установлено, что преимущественное использование специалистами по управлению персоналом проблемно-ориентированных копинг-стратегий находится в обратной корреляции с уровнем техностресса, в то время как преимущественное использование

эмоционально-ориентированных копинг-стратегий не имеет статистически значимого влияния на уровень техностресса.

**Ключевые слова:** техностресс, эустресс, дистресс, уровень техностресса, копинг-стратегия, проблемно-ориентированные копинг-стратегии, эмоционально-ориентированные копинг-стратегии.

## ***PREVALENCE OF STRATEGIES FOR COPING WITH TECHNOSTRESS IN HR SPECIALISTS***

***Anisimkova M.S.***

*HR manager*

*Saint Petersburg, Russia*

***Tsarkova A.I.***

*Career Consultant*

*Saint Petersburg, Russia*

**Abstract.** The article examines the level of technostress and identifies the prevalence of coping strategies among human resources specialists. The study involved 40 HR specialists aged 25 to 37 years, working in an office, remotely, or in a hybrid format. To assess the level of technostress, the “Digital Stressors Scale” questionnaire by T. Fischer, M. Reiter, and R. Riedl was used in its Russian-language adaptation by I. V. Vasilieva and S. S. Tikhonova. To determine the prevalent coping strategies, the “Coping Strategies Questionnaire” by E. V. Bityutskaya, based on the “Ways of Coping Questionnaire” by R. Lazarus and S. Folkman, was applied. As a result of the correlation analysis using Pearson’s correlation coefficient, it was found that the predominant use of problem-focused coping strategies by HR specialists is inversely correlated with the level of technostress, whereas the predominant use of

emotion-focused coping strategies does not have a statistically significant effect on the level of technostress.

**Keywords:** technostress, eustress, distress, level of technostress, coping strategy, problem-focused coping strategies, emotion-focused coping strategies.

**Актуальность.** В условиях развития технологий, связанных с использованием искусственного интеллекта, рынок труда все чаще сталкивается с новыми вызовами. Ожидается, что в ближайшие пять лет исчезнут 25% профессий вследствие потери необходимости в использовании человеческого ресурса для выполнения задач. Согласно прогнозам, к 2030 году устареют 44% навыков из числа являющихся актуальными для работодателей сейчас, что приведет к росту темпа обновления компетенций, в результате чего примерно 60% сотрудников будут нуждаться в переобучении [8]. Нагрузка, вызванная возросшим темпом работы, превышает способность сотрудников адаптироваться, что в конечном счете приводит к высокому уровню тревоги и выгорания на фоне использования новых технологий - состояние, известное как «техностресс».

Сферой, находящейся в группе риска с точки зрения уровне техностресса, но пока мало изученной отечественными исследователями, представляется управление персоналом. В соответствии с исследованием hh.ru и «МТС Линк» автоматизацией HR-процессов охвачены более 50% компаний-участников опроса [6]. В дополнение к этой статистике, согласно исследованию О.В. Володиной, 39% опрошенных находятся в состоянии постоянной тревоги, опасаясь замены искусственным интеллектом; из них 5% - в близкой перспективе и 39% - в отдаленной соответственно [2].

Таким образом, на фоне большого количества исследований о факторах, провоцирующих возникновение техностресса, о его последствиях для сотрудника, существует серьезный разрыв между теоретическими знаниями о

технострессе и практическими рекомендациями по его преодолению, в частности для специалистов по управлению персоналом, находящихся в группе риска.

**Краткий обзор исследований.** Под технострессом мы понимаем вариант стресса, возникающий у человека при работе с техникой и / или информационными технологиями и способный оказывать влияние на результативность работника [3]. В соответствии с теорией стресса Г. Селье, рассмотрим два типа протекания стрессовой реакции – эустресс («полезный» стресс) и дистресс (вредоносный стресс) [5] в контексте техностресса.

Факторы, необходимые для возникновения и проявления эустресса, выделяемые Г. Селье [5], можно распределить на относящиеся к прошлому (наличие опыта решения подобных ситуаций с позитивным исходом), настоящему (положительные эмоции, наличие достаточного резерва адаптационных ресурсов организма, положительная оценка действий и их принятие со стороны окружения) и будущему (постановка целей с позитивным прогнозом) опыту.

Соответственно, переход первичного стресса в дистресс возникает при наличии ряда факторов [5]: отсутствие уверенности в своих силах вследствие недостатка или избытка информации; истощение адаптационных ресурсов организма вследствие длительного воздействия стрессора; ощущения беспомощности и тревожности; негативный прогноз. Таким образом, чтобы не допустить перехода первичного стресса в дистресс в случае с технострессом, сотрудник должен обладать достаточной, но не избыточной информацией о использовании цифровых технологий; уметь беречь и возобновлять адаптационные ресурсы организма, даже в условиях длительного воздействия стрессора (например, в случае постоянного взаимодействия с информационными технологиями); уметь самостоятельно справляться с

ощущениями беспомощности и тревожности; уметь выстраивать положительный прогноз на будущее.

Описанные знания, умения и навыки относятся к стратегиям копинга. Понятие «копинг» стало широко использоваться в психологии с 1960-х гг. в связи с исследованием способов поведения личности в стрессовых ситуациях. Копинг изучался в рамках теории стресса (как механизм, направленный на его преодоление) и в контексте адаптации (как деятельность человека по сохранению баланса между требованиями среды и внутренними ресурсами) [1].

Среди копинг-стратегий Р. Лазарус выделял проблемно-ориентированные (изменение ситуации – развитие цифровой грамотности, внедрение программ по управлению стрессом) и эмоционально-ориентированные (регуляция эмоционального состояния – техники осознанности, когнитивная переоценка ситуации) [4]. Нам представляется, что проблемно-ориентированные технологии, подразумевающие активные действия субъектов, направленные на преодоление проблем и решение конкретных задач, способны оказать влияние на снижение уровня стресса в большей степени, чем эмоционально-ориентированные стратегии.

**Цель исследования:** определить влияние проблемно-ориентированных и эмоционально-ориентированных копинг-стратегий у специалистов по управлению персоналом в условиях техностресса.

**Гипотезы** включают в себя следующие положения:

1. Специалисты по управлению персоналом испытывают техностресс на уровне «выше среднего».
2. Использование специалистами по управлению персоналом проблемно-ориентированных копинг-стратегий позволяет снизить уровень техностресса по сравнению с использованием эмоционально-ориентированных копинг-стратегий.

**Методы исследования и выборка.** Для исследования уровня техностресса был использован опросник «Цифровая шкала стрессоров (DSS)» Т. Фишера, М. Рейтера и Р. Ридля в русскоязычной адаптации И.В. Васильевой и С.С. Тихоновой (2025). Методика оценивает уровень техностресса через сумму отдельных факторов, представленных в виде десяти субшкал.

Для определения ведущей копинг-стратегии был использован «Опросник способов копинга» Е.В. Битюцкой (2014), основанный на опроснике «Стратегии совладающего поведения» Р. Лазаруса и С. Фолкман. Определение ведущей копинг-стратегии определяется через сумму отдельных факторов, представленных в виде девяти субшкал.

В исследовании приняли участие специалисты сферы управления кадрами - HR-менеджеры, рекрутеры, специалисты по кадровому делопроизводству. Общее количество участников исследования составило 40 человек, занятых в сфере управления кадрами, от 25 до 37 лет. Из них 50% работают в офисе, 38% охарактеризовали свой формат занятости как гибридный (совмещают работу в офисе с дистанционным выполнением рабочих задач) и 13% работают удаленно.

### **Результаты исследования и выводы.**

В результате исследования было выявлено, что уровень техностресса специалистов сферы управления кадрами превышает средние показатели по шести факторам из десяти, при этом не достигая максимально возможного в рамках опросника уровня.

Таким образом, у опрошенных выявлен умеренный уровень техностресса.

В диаграмме представлены средние значения по каждому из цифровых факторов стресса, а также отмечены субшкалы, по которым было зафиксировано превышение средних значений (рис. 1).

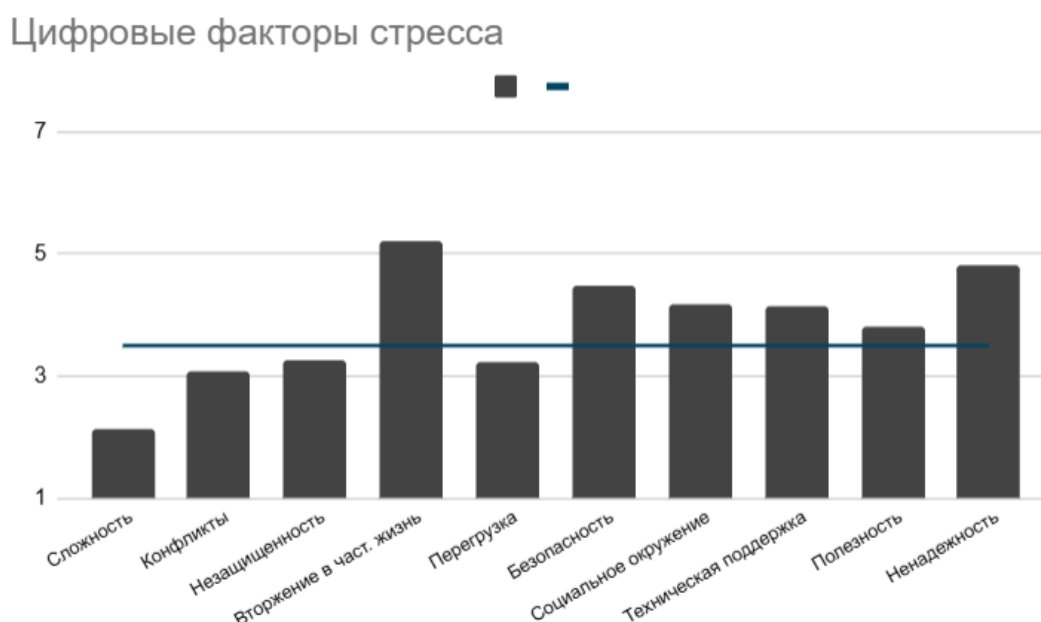


Рис. 1 – Диаграмма средних значений цифровых факторов стресса

В результате исследования копинг-стратегий было выявлено, что 50% опрошенных в большей степени используют эмоционально-ориентированные копинг-стратегии, 38% участников исследования используют преимущественно проблемно-ориентированные копинг-стратегии, а 12% используют и те, и другие копинг-стратегии с одинаковой частотой. При этом на индивидуальном уровне была обнаружена незначительная разница в выраженности стратегий (в пределах 4–6 п.п.), что может указывать на то, что респонденты комбинируют способы регуляции эмоций и решения проблемы в зависимости от контекста.

Для анализа взаимосвязи выраженного техностресса и близкого к паритетному распределения копинг-стратегий был использован коэффициент корреляции Пирсона. Выявлена умеренная отрицательная корреляция между уровнем техностресса и использованием проблемно-ориентированных копинг-стратегий ( $r = -0,62$ ). При этом статистически значимой корреляции между уровнем техностресса и использованием эмоционально-ориентированных копинг-стратегий не выявлено ( $r = -0,17$ ).

Это может свидетельствовать о том, что использование проблемно-ориентированных копинг-стратегий положительным образом сказывается на уровне техностресса и позволяет сдерживать его, не позволяя достичь максимальных значений, в то время как преимущественное использование эмоционально-ориентированных копинг-стратегий может оказывать краткосрочный эффект на индивидуальном уровне, но не имеет значительного эффекта на снижение уровня техностресса. Мы рекомендуем проводить работодателям мероприятия, направленные на снижение уровня техностресса с помощью проблемно-ориентированных технологий.

### **Библиографический список**

1. Бетюцкая, Е. В. Современные подходы к изучению совладания с трудными жизненными ситуациями / Бетюцкая Е. В. // Вестник Московского университета. Серия: 14. Психология – 2011. – № 1. – С. 100-111.
2. Володина, О. В. Искусственный интеллект в управлении персоналом: проблемы и перспективы / О. В. Володина // Устойчивое развитие: геополитическая трансформация и национальные приоритеты : материалы XIX Международного конгресса с элементами научной школы для молодых ученых. – М.: Изд-во Московский университет им. С. Ю. Витте, 2023. – С. 1395-1404.
3. Гофман, О. О., Овсянникова, Е. В. Техностресс: теория и диагностика / О. О. Гофман, Е. В. Овсянникова // Психология, образование: актуальные и приоритетные направления исследований : материалы международной науч.-практ. конф. – Тверь: Изд-во Тверской гос. университет, 2025. – С. 204-208.
4. Дементий Л. И., Дружинина, Ю. А. Условия и факторы приобретения стратегий совладающего поведения / Л. И. Дементий, Ю. А. Дружинина // Вестник Омского университета. Серия: Психология – 2013. – № 1. – С. 13-19.
5. Охотников, Ю. М. Психология стресса и стрессоустойчивого поведения: практические задания и упражнения: практикум / Ю. М. Охотников // Московский ун-т МВД России им. В. Я. Кикотя. – 2018. – 82 с.

6. Паршуков, А. Е., Кочкина, А. А. Искусственный интеллект в управлении персоналом / А. Е. Паршуков, А. А. Кочкина // Вестник Донецкого университета. Серия: Экономика и право. – 2025. – №. 3. – С. 171-182. – DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.17665282>.
7. World Economic Forum : official site. URL: <https://www.weforum.org/publications/top-10-emerging-technologies-of-2026/>.