

**КИШИНЕВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ им. И. КРЯНГЭ**

**На правах рукописи**

**C.Z.U. :316.6:[331.44+378](043.2)=161.1**

**БЯНОВА ИРИНА**

**ПРОЯВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО СТРЕССА У ВЫПУСКНИКОВ  
ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ПОИСКА РАБОТЫ**

**511.03 – СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ**

**Автореферат диссертации на соискание учёной степени  
доктора психологии**

**КИШИНЭУ, 2025**

Диссертация была выполнена на кафедре Психологии и Образовательных наук Международного Независимого Университета Молдовы

**Научный руководитель:**

**РУСНАК Светлана**, доктор психологии, доцент

**Официальные оппоненты:**

**1. РАКУ Жанна**, доктор хабилитат психологии, профессор

**2. ГОНЦА Виктория**, доктор психологии, доцент

**Члены докторальной комиссии:**

**1. ГЛАВАН Аурелия**, председатель, доктор хабилитат психологии, профессор

**2. ЧЕРЛАТ Раиса**, научный секретарь, доктор психологии, доцент

**3. ПАЛАДИ Оксана**, доктор хабилитат психологии, профессор

**4. ПОТЫНГ Анжела**, доктор психологии, доцент

**5. ПУЗУР Елена**, доктор психологии, доцент

Защита состоится 19 марта 2025г. в 10 часов, на заседании докторальной комиссии D 511.03-24-57 при Кишиневском Государственном Педагогическом Университете им. И. Крянгэ, по адресу: г. Кишинэу, ул. И. Крянгэ, 1, MD – 2069, корпус 2, зал Сената.

С диссертацией и авторефератом можно ознакомиться в Научной библиотеке КГПУ им. И. Крянгэ, а также на сайте ANACEC [www.anacesc.md](http://www.anacesc.md)

Автореферат разослан 14 февраля 2025 г.

**Секретарь докторальной комиссии:**

доктор психологии, доцент  **ЧЕРЛАТ Раиса**

**Научный руководитель:**

доктор психологии, доцент  **РУСНАК Светлана**

Автор:  **БЯНОВА Ирина**

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ</b> .....	<b>4</b>
<b>СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ</b> .....	<b>7</b>
<b>ОБЩИЕ ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ</b> .....	<b>23</b>
<b>БИБЛИОГРАФИЯ</b> .....	<b>25</b>
<b>ПУБЛИКАЦИИ АВТОРА НА ИССЛЕДУЕМУЮ ТЕМУ</b> .....	<b>30</b>
<b>АННОТАЦИЯ</b> .....	<b>32</b>
<b>ADNOTARE</b> .....	<b>30</b>
<b>ANNOTATION</b> .....	<b>31</b>

## СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ СОКРАЩЕНИЙ В АВТОРЕФЕРАТЕ

ULIM – Международный Независимый Университет Молдовы

вуз – высшее учебное заведение

КГУ – Комратский государственный университет

ОАС – общий адаптационный синдром

ОТНС - оценка трудности и неопределенности ситуации

ППН - показатель психической напряженности

ПТС - профессионально-трудные ситуации

УСК - уровень субъективного контроля

ЭГ – экспериментальная группа

КГ – контрольная группа

## КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

**Актуальность и значимость исследуемой проблемы** Актуальность исследования обусловлена необходимостью изучения стресса у выпускников вузов, возникающего в процессе поиска работы в условиях экономической реструктуризации Республики Молдова. Молодёжь сталкивается с многочисленными вызовами: переход от учёбы к работе, поиск стабильной занятости с перспективами карьерного роста и достойной оплатой труда. Неудачное начало профессионального пути может осложнить дальнейшую карьеру, привести к несоответствию требованиям рынка труда или безработице.

Согласно Национальной стратегии развития «Европейская Молдова – 2030» [30], уровень занятости в стране остаётся одним из самых низких в Центральной и Восточной Европе, составляя в 2021 году лишь 42–43%. Особенно высокая экономическая неактивность отмечена среди молодёжи, из которых 61,4% находятся вне рынка труда [24]. Примерно 165 тыс. человек относятся к категории NEET (не работают и не учатся), что отражает несоответствие между системой образования и требованиями современного рынка [12].

Переход к информационному обществу требует от вузов подготовки выпускников, обладающих не только фундаментальными знаниями, но и профессиональными компетенциями, которые способствуют успешной карьере и стрессоустойчивости. Стратегия развития образования «Образование 2030» подчёркивает важность согласования образовательных программ с потребностями рынка труда и формирования трансформационных компетенций [6]. Сложившаяся ситуация на рынке труда демонстрирует несоответствие между количеством выпускников вузов и спросом на специалистов. Вертикальное несоответствие компетенций достигает 40,3%, причём выпускники с высшим образованием часто занимают неквалифицированные должности [7]. Это провоцирует такие проблемы, как утечка молодых специалистов за границу, снижение мотивации к обучению, недостаток профориентации и дистресс, связанный с поиском работы и несоответствием ожиданий. Таким образом, возрастает необходимость разработки и внедрения мер, направленных на снижение стрессогенности ситуации поиска работы и повышение стрессоустойчивости выпускников вузов.

**Представление темы исследования в международных, национальных, зональных изысканиях, в междисциплинарном и трансдисциплинарном пространстве.** Обзор научной литературы по теме исследования показал, что концепция стресса раскрыта в трудах Г. Селье [33], Л. Китаева-Смыка [25], R. Lazarus и S. Folkman [42], которые определяют стресс как физиологическую и когнитивную реакцию на стрессоры. Структурные элементы стрессогенных ситуаций исследованы Н.Е. Водопьяновой [19] и Е.С. Старченковой [20], которые проанализировали условия возникновения стрессогенной среды.

Социальный стресс, обусловленный взаимодействием индивида с социальным контекстом, изучался в работах S. Levine, N.A. Scotch [44], L.I. Pearlin [47] и R.J. Turner [50], подчёркивающих влияние сложных социальных факторов. В отечественной психологии значимый вклад в изучение адаптации молодёжи в стрессовых условиях внесли Е. Puzur [13] и О. Paladi [8], акцентируя внимание на значимости профессиональных и личностных ресурсов.

Проблема профессионального стресса исследовалась М. Pleşca [9], Т. Şova [15], N. Balode [1], E. Losîi [5], Bucun N. и R. Cerlat [2], уделявшими внимание эмоциональному истощению и его профилактике. Стратегии копинг-поведения проанализированы R. Lazarus, S. Folkman [42], С.К. Нартовой-Бочавер [29] и Т.Л. Крюковой [26], которые сосредоточились на механизмах преодоления стресса.

Личностные ресурсы и гибкие навыки, такие как коммуникабельность, стрессоустойчивость и самооценка, исследованы S. Rusnac [14], V.R. Preda [11], O. Paladi [8] и Ж. Раку [32], подчеркивающими их роль в повышении устойчивости студентов к стрессу в образовательной среде и на рынке труда.

**Описание ситуации в исследуемой области и постановка научной проблемы.** Несмотря на значительное количество исследований, посвященных проблеме стресса у выпускников вузов в процессе поиска работы, ряд её аспектов остаётся недостаточно изученным, а некоторые требуют дальнейшей проработки. Анализ выявил противоречия между стрессогенной ситуацией, с которой сталкиваются выпускники, и их способностью к когнитивной оценке этой ситуации, выбору эффективных поведенческих стратегий, а также использованию личностных ресурсов и гибких навыков, необходимых для повышения стрессоустойчивости. Также наблюдается несоответствие между растущей потребностью общества в стрессоустойчивых специалистах и ограниченным количеством теоретико-прикладных исследований по данной теме в Республике Молдова. Выявленные противоречия стали основанием для постановки научной проблемы. **Проблема исследования** заключается в недостаточной изученности противоречий, иллюстрирующих затруднения, возникающие в ситуации поиска работы, и необходимости разработки способов повышения когнитивно-поведенческих компетенций, а также активизации личностных ресурсов и гибких навыков как факторов, способствующих стрессоустойчивости выпускников высших учебных заведений.

**Цель исследования:** изучение социального стресса в виде стресса трудоустройства у выпускников высших учебных заведений в процессе поиска работы для определения модели его проявления — когнитивной оценки, поведенческих стратегий, личностных ресурсов и гибких навыков, которые выступают в качестве факторов стрессогенности и стрессоустойчивости, а также разработка, апробация и оценка тренинговой программы «Эффективные способы поиска работы».

Для достижения цели сформулированы следующие **задачи исследования:** 1) проанализировать психологическую литературу для определения понятия «стресс трудоустройства» как вида социального стресса и выявления компетенций, включая когнитивную оценку, поведенческие стратегии, личностные ресурсы и гибкие навыки, способствующие профессиональной готовности выпускников вузов; 2) экспериментально исследовать проявления стресса трудоустройства у выпускников, изучив когнитивную оценку ситуации, поведенческие стратегии, личностные ресурсы и гибкие навыки для определения факторов стрессогенности и стрессоустойчивости; 3) разработать, апробировать и оценить тренинговую программу «Эффективные способы поиска работы», направленную на формирование навыков и компетенций для повышения стресс-

соустойчивости выпускников и снижения уровня стрессогенности; 4) подготовить рекомендации для вузов по повышению их участия в формировании стрессоустойчивости выпускников в процессе поиска работы.

**Гипотеза исследования.** Уровень стресса трудоустройства у выпускников высших учебных заведений в условиях поиска работы соотносится с когнитивной оценкой ситуации, поведенческими стратегиями, личностными ресурсами и гибкими навыками. Целенаправленное развитие этих факторов в ходе реализации тренинговой программы способствует повышению стрессоустойчивости.

**Методология научного исследования** Методология исследования включает теоретические методы (анализ источников, обобщение данных, гипотетико-дедуктивный подход, интерпретация результатов), эмпирические методы (констатирующий, формирующий и контрольный эксперименты), тестирование, а также статистико-математическую обработку: методы корреляционного анализа Pearson и Spearman's rho; метод статистического сравнения t-Student; критерии Wilcoxon W и U Манна-Уитни, проверка надежности с использованием коэффициента Альфа Кронбаха.

**Новизна и научная значимость.** В данной работе теоретически обосновано и экспериментально подтверждено авторское определение компонентов стресса трудоустройства и их структура у выпускников высших учебных заведений в условиях поиска работы. Определены условия, способствующие повышению стрессоустойчивости. Полученные результаты легли в основу тренинговой программы, внедрение которой позволило снизить стрессогенность ситуации за счет развития личностных ресурсов и гибких навыков, а также освоения студентами-выпускниками эффективных способов поиска работы.

**Полученные результаты исследования, способствующие решению важной научной проблемы,** заключаются в разработке и экспериментальной проверке модели социально-психологических компонентов, определяющих содержание стресса трудоустройства; выявлении ресурсов, способствующих повышению стрессоустойчивости; а также в разработке, внедрении и апробации тренинговой программы, направленной на развитие стрессоустойчивости и эффективных способов поиска работы.

**Теоретическое значение исследования** заключается в систематизации современных исследований по проблеме социального стресса, личностных ресурсов, гибких навыков и стрессоустойчивости выпускников вузов. На основе этих исследований было разработано авторское определение стресса трудоустройства, подтвержденное эмпирическим путем. Теоретическая интерпретация взаимосвязей между личностными ресурсами, гибкими навыками и стрессоустойчивостью выпускников вносит значимый вклад в решение ключевых теоретических проблем социальной психологии.

**Практическое значение исследования** заключается в апробации методологии и методов изучения стресса в условиях поиска работы, определенного как стресс трудоустройства (особый подвид социального стресса). В рамках исследования была разработана и внедрена тренинговая программа «Эффективные способы поиска работы», предназначенная для повышения стрессоустойчивости выпускников вузов. Полученные результаты могут быть использованы

психологами для диагностики уровня стресса у студентов выпускных курсов, повышения их стрессоустойчивости и профилактики негативных последствий, связанных с окончанием обучения и поиском работы. Эмпирический материал исследования может быть включен в программу факультативного курса и служить основой для дальнейших исследований в данной области, как на национальном, так и международном уровне. Результаты работы также могут быть использованы в метаисследованиях по проблемам стресса трудоустройства и стрессоустойчивости выпускников вузов.

**Апробация и внедрение результатов исследования** проводились на заседаниях кафедр КГУ и УЛИМа, обсуждались со студентами-выпускниками педагогических специальностей. Основные выводы представлены на ежегодных научных конференциях КГУ (включая пять международных, 2011–2015гг.), международной конференции «Инновационное развитие Республики Молдова» (Комрат, 2013г.) и других научных форумах. Результаты исследования внедрены в тренинговую программу как факультативную дисциплину для выпускников КГУ.

**Научные публикации по теме диссертации.** Основное содержание диссертации отражено в 12 научных работах: 9 публикаций в материалах конференций, 3 статьи в специализированных научных журналах (категории В).

**Объем и структура диссертации.** Диссертация содержит: *введение*, 3 главы, *общие выводы и рекомендации, библиографию из 303 источников и 6 приложений*. Объем диссертации составляет 150 страницы основного текста, в том числе 24 таблицы и 24 рисунка. Результаты исследования опубликованы в 12 научных работах.

**Ключевые слова:** стресс, социальный стресс, стресс трудоустройства, выпускник вуза, готовность к профессиональной деятельности, когнитивная оценка ситуации поиска работы, поведенческие стратегии преодоления трудных ситуаций, личностные ресурсы, гибкие навыки, копинг-стратегии.

## СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **Введении** раскрыта актуальность и важность исследуемой проблемы, определена степень ее изученности в психологии; представлена тема исследования в международных, национальных, зональных изысканиях, в междисциплинарном и трансдисциплинарном контексте; сформулированы проблема, цель, задачи и гипотеза исследования; описана методологическая база; кратко изложены основные разделы диссертации.

**Первая глава «Теоретические основы социально-психологического исследования проблемы социального стресса в процессе поиска работы»** посвящена анализу ключевых концепций стресса. Основой теоретического анализа стали работы ведущих ученых, таких как G. Selye, который определил стресс как неспецифическую адаптационную реакцию организма на внешние воздействия, подчеркнув его двойственную природу: разрушительную и адаптивную [33]. R. Lazarus разработал когнитивную теорию стресса, связав его с оценкой угрозы и адаптивными процессами личности, разделив физиологический и психологический стресс [42]. Особый вклад внесли такие исследователи, как Л.А. Китаев-Смык, изучавший совокупность физиологических и психоло-

гических реакций на стресс [25], и В.Э. Мильман, акцентировавший внимание на субъективной оценке ситуаций [28]. Работы Р. Popescu-Neveanu и М. Golu подчеркивают влияние стресса на мотивацию и адаптационные процессы [4, 10]. В Молдове исследованием стресса занимались М. Pleşca, I. Racu, Iu. Racu, N. Bucun, R. Cerlat, T. Şova и М. Cojocaru-Borozan. Их исследования касаются факторов, симптомов и последствий стресса, а также влияния личностных характеристик на профессиональные стрессовые реакции. Ученые предложили рекомендации по преодолению стресса и снижению рисков, связанных с адаптацией и здоровьем личности [2, 9, 15, 32].

Многообразие факторов, вызывающих стресс, привело к его классификации: профессиональный, социальный, межличностный, внутриличностный, семейный и экологический стресс [17]. Каждая категория включает объективные и субъективные элементы. Социальный стресс исследовался D. Mechanic, S. Levine, L.I. Pearlin и другими [44, 45, 47, 50]. Он возникает под воздействием социально-экономических условий, дискриминации и информационных перегрузок. Социальный стресс может быть как адаптивным, способствуя мобилизации ресурсов, так и дезадаптивным, снижая уровень социальной адаптации [18].

Современные подходы к изучению стресса акцентируют его транзактный характер, рассматривая как процесс, включающий три взаимосвязанных элемента: стрессоры, реакции человека и копинг-стратегии [27, 36, 37]. Социальный стресс, будучи одной из разновидностей стресса, обусловлен быстро меняющимися жизненными событиями и множественностью источников, таких как социальные роли, ожидания общества и требования окружающей среды. Этот подход находит свое отражение и в исследовании профессионального стресса, который, по мнению Т. Şova и М. Cojocaru-Borozan, возникает в условиях, когда требования конкретной ситуации превышают доступные ресурсы личности [15].

Профессиональный стресс, особенно в контексте поиска работы, часто связан с угрозами идентичности. Такие проявления, как снижение самооценки, чувство обесценивания и нарушение базовой потребности в принадлежности, являются его характерными признаками [43]. В российской литературе стресс, возникающий в процессе поиска работы, традиционно классифицируется как профессиональный стресс. Однако данное определение не охватывает всех аспектов проблемы, особенно специфики ситуаций, связанных с трудоустройством.

На основе анализа существующих теорий и подходов было предложено понятие «стресс трудоустройства» как разновидности социального стресса. Этот вид стресса включает как общие факторы, такие как неопределенность будущего, недостаточная социальная поддержка и информационные перегрузки, так и специфические аспекты: конкуренция, профессиональная неопределенность, негативная самооценка и отсутствие четкой профессиональной идентичности. Характерной чертой данного типа стресса является снижение восприятия личных внутренних и внешних ресурсов, усиление восприятия угрозы, потерь и вызова в ситуации поиска работы (Рис. 1).

Концепция «стресса трудоустройства» иллюстрирует возрастающий интерес к изучению новых типов стресса, возникающих в условиях динамично меняющихся социально-экономических отношений. Ее включение в современ-

ные классификации подчеркивает важность понимания этого феномена как основы для разработки подходов, способствующих успешному трудоустройству и адаптации выпускников вузов.



**Рис. 1. Определение стресса трудоустройства, его факторов и проявления**

Современные выпускники вузов сталкиваются с рядом стрессогенных факторов в процессе поиска работы: неопределенность социального статуса, высокая конкуренция, отсутствие профессиональной идентичности и негативная самооценка [3] делают их особенно уязвимыми к «стрессу трудоустройства». Эти вызовы требуют от молодых специалистов не только профессиональных знаний, но и развитых адаптационных способностей для эффективного вхождения в сложную социальную среду.

Согласно Cadrul Național al Calificărilor din Republica Moldova (CNCRM), выпускники первого цикла должны обладать теоретическими знаниями, когнитивными и практическими умениями, а также навыками личной и профессиональной автономии [3]. Однако современный рынок труда требует большего: ключевую роль играют надпрофессиональные навыки (soft skills), такие как эмоциональный интеллект, креативность, стрессоустойчивость и способность работать в команде. Эти качества способствуют снижению уровня стресса, успешной адаптации и эффективному профессиональному становлению [39, 40, 49].

Психологическая готовность к профессиональной деятельности включает мотивационный (ориентация на профессию, интерес к деятельности), когнитивно-операционный (профессиональные знания, мышление, внимание, память), эмоционально-волевой (самоконтроль, решительность, инициативность) и ориентационный компоненты (ценности, убеждения, профессиональная этика) [51]. Эти характеристики нередко объединяются под понятием «духовный интеллект», который способствует снижению профессионального стресса и повышению вовлеченности в трудовую деятельность [52, pp. 5–7]. Исследования показывают, что высокий уровень интернального локуса контроля способствует снижению уровня стресса, укреплению ответственности за результаты и успешному преодолению трудностей, связанных с трудоустройством [46, 48].

Ключевые факторы стрессоустойчивости выпускников включают когнитивную оценку собственных ресурсов, владение гибкими навыками, определенность мотивов и целей, а также способность адаптироваться к новым социальным ситуациям. Формирование этих качеств является важным условием для эффективного поиска работы и реализации профессионального потенциала в условиях современных требований рынка труда [41, 49].

Копинг-поведение, основанное на концепции S. Folkman, R. Lazarus, [38, pp. 207-227], представляет собой стратегии преодоления стрессовых ситуаций, такие как позитивная переоценка, поиск социальной поддержки и планомерное решение проблем. Уровень развития копинг-ресурсов, включая физические, психологические, социальные и материальные аспекты, играет решающую роль в успешной адаптации [21, 34, 38].

Ситуация поиска работы, включая профессиональные собеседования, представляет собой значимый стрессогенный фактор, усугубляемый нормативным кризисом профессионального становления. Это требует значительных адаптационных ресурсов [22]. Развитие эффективных стратегий преодоления и копинг-ресурсов становится основой для психологической подготовки выпускников, создавая перспективу для дальнейших исследований и экспериментальных методик поддержки их готовности к процессу трудоустройства.

**Во второй главе «Эмпирическое исследование проявления стресса трудоустройства у современных выпускников высших учебных заведений в процессе поиска работы и состояние ресурсов его преодоления»** обозначены цели, задачи и этапы констатирующего эксперимента, описаны методы исследования, а также представлены его результаты.

В результате анализа проблемы социального стресса и его проявления в виде стресса трудоустройства у выпускников вузов в ситуации поиска работы, а также способов его преодоления, сложилась концептуальная модель прикладного исследования, в которую вошли следующие компоненты: когнитивный, поведенческий, личностных ресурсов и гибких навыков (Рис. 2.).



**Рис. 2. Проявление когнитивной оценки, поведенческой стратегии, личностных ресурсов и гибких навыков у выпускников вузов в ситуации поиска работы**

Данные компоненты (когнитивный, поведенческий, личностные ресурсы и гибкие навыки) составляют базу концептуальной модели экспериментального изучения проявления социального стресса у выпускников вузов в условиях поиска работы.

**Цель констатирующего этапа исследования** заключается в экспериментальном изучении проявлений социального стресса, представленного в виде отдельного подвида – стресса трудоустройства, у выпускников вузов в условиях поиска работы. Для достижения этой цели проводилось измерение уровня стрессогенности и его соотношения с когнитивной оценкой ситуации, поведенческими реакциями, личностными ресурсами и гибкими навыками.

В соответствии с поставленной целью были сформулированы следующие **задачи констатирующего этапа**: 1) измерить уровень восприятия трудности и неопределенности профессиональных ситуаций, а также определить стрессогенность, возникающую у выпускников вузов в процессе поиска работы; 2) выявить уровень стрессового состояния у выпускников вузов в ситуации поиска работы; 3) исследовать взаимосвязь между когнитивной оценкой ситуации поиска работы и уровнем стресса, с целью определения стрессогенности различных профессиональных ситуаций и обоснования понятия «стресс трудоустройства»; 4) выявить личностные ресурсы и состояние гибких навыков выпускников вузов, а также их вовлеченность в процесс преодоления переживаемого стресса, вызванного завершением учебы и поиском работы; 5) определить проявления и эффективность использования копинг-стратегий у выпускников вузов. Данные задачи направлены на получение комплексной картины факторов, определяющих стрессоустойчивость выпускников в условиях поиска работы, и на выявление путей оптимизации их адаптационного потенциала.

**Описание выборки:** экспериментальное исследование проводилось на базе Комратского государственного университета (КГУ) и Международного Независимого Университета Молдовы (ULIM). Всего в эксперименте приняло участие 190 студентов, из которых 100 девушек (52,6%) и 90 юношей (47,4%). В зависимости от общего направления профессиональной подготовки были сформированы 3 основные группы: *группа педагогических специальностей*, всего 57 человек - 30%; *группа социально-поведенческих и правовых специальностей*, всего 86 человек, что составляет 45,3%; *группа экономических специальностей*, всего 47 человек - 24,7%.

В исследовании были использованы следующие **инструменты**: шкала оценки трудности и неопределенности ситуации (ОТНС) Н.Е. Водопьяновой; копинг-тест Лазаруса, адаптированный Т.Л. Крюковой, Е.В. Куфтык, М.С. Замышляевой опросник способов совладания; оценка уровня общительности (тест В.Ф. Ряховского); методика исследования уровня эмпатийных тенденций; модификация теста-опросника А. Мехрабиана для измерения мотивации достижения, предложенная М.Ш. Магомед-Эминовым; методика исследования уровня субъективного контроля (УСК); шкала психологического стресса PSM-25. Для статистической обработки данных исследования были выбраны методы корреляционного анализа Pearson и Spearman's rho; метод статистического сравнения t-Student; проверка надежности с использованием коэффициента Альфа Кронбаха.

На констатирующем этапе исследования была выдвинута следующая **основная гипотеза**: оценка трудности и неопределенности ситуации, в сочетании с неконструктивными стратегиями поведения, а также недостатком личностных ресурсов и гибких навыков для принятия решений в процессе поиска работы, способствуют проявлению стресса трудоустройства как разновидности социального стресса.

В соответствии с общей гипотезой были сформулированы **рабочие гипотезы**.

1. Ситуация поиска работы воспринимается выпускниками вузов как трудная и неопределенная.

2. Трудность и неопределенность ситуации поиска работы являются факторами, способствующими переживанию стресса.

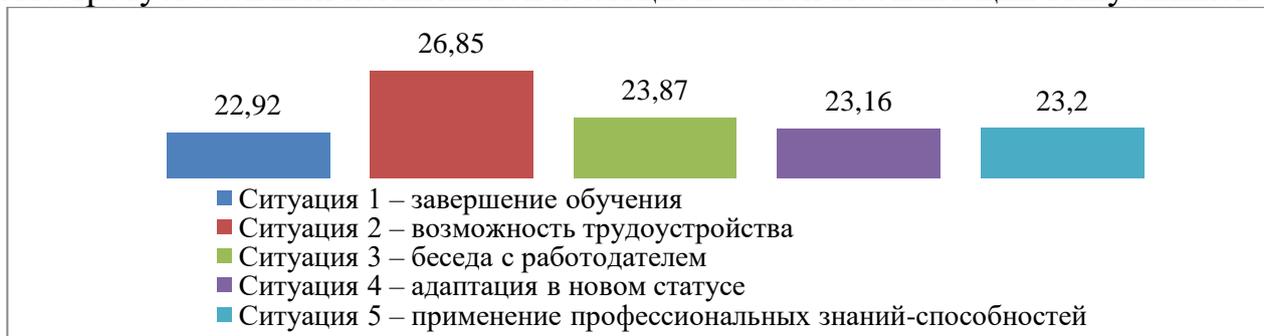
3. Значительная часть выпускников вузов не обладает достаточным набором личностных ресурсов и гибких навыков, таких как мотивация достижения успеха, интернальный локус контроля и коммуникативные компетенции, необходимых для конструктивного принятия решений в процессе поиска работы.

4. В условиях трудности и неопределенности ситуации поиска работы выпускники вузов чаще прибегают к неэффективным копинг-стратегиям.

*Далее представим результаты констатирующего эксперимента.*

Для анализа восприятия студентами профессионально-трудных ситуаций была использована методика «Шкала оценки трудности и неопределенности ситуации» (ОТНС), разработанная Н.Е. Водопьяновой [20]. Основные результаты представлены следующим образом.

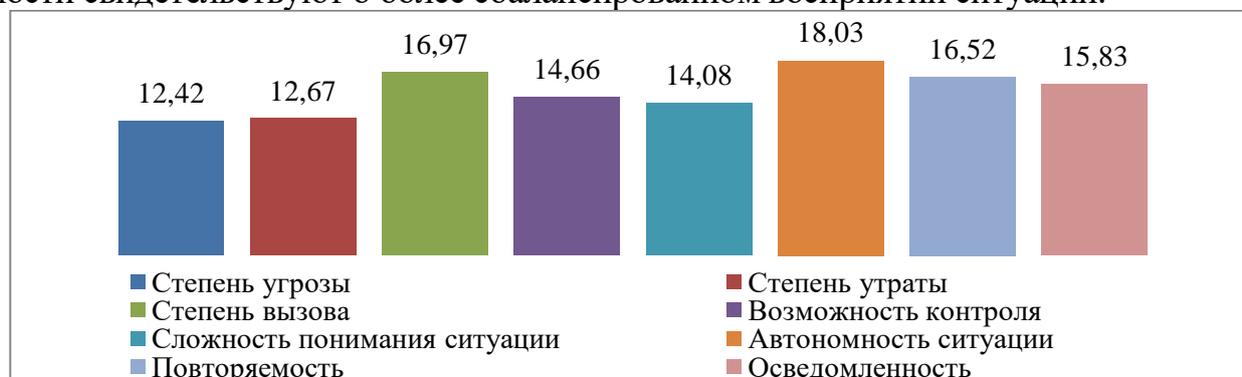
*Оценка сложности профессионально-трудных ситуаций* (Рис. 3). Наиболее сложной респонденты оценили ситуацию «возможность трудоустройства после завершения обучения» ( $mean = 26,85$ ), которая относится к средней степени сложности. Другие ситуации, такие как «завершение обучения» ( $mean = 22,92$ ), «беседа с работодателем» ( $mean = 23,87$ ), «адаптация в новом статусе» ( $mean = 23,16$ ) и «применение профессиональных знаний» ( $mean = 23,20$ ), были отнесены к низкому уровню сложности. Это свидетельствует о том, что возможность трудоустройства требует большей когнитивной и эмоциональной мобилизации выпускников.



**Рис. 3. Общие средние показатели по шкале оценки трудности и неопределенности ситуации**

*Параметры когнитивной оценки* (Рис. 4). Исследование включало восемь параметров когнитивной репрезентации, разделенных на три первичные субшкалы («угроза», «утрата», «вызов») и пять вторичных субшкал, связанных с личностными ресурсами. Параметры с низким уровнем ( $12,42-14,66$ ): степень угрозы, утраты,

сложность понимания ситуации и возможность контроля. Эти показатели свидетельствуют о низкой значимости данных аспектов в контексте профессиональных ситуаций. Параметры со средним уровнем (15,83–18,03): степень вызова, осведомленность, повторяемость и автономность ситуации. Они указывают на умеренную значимость этих аспектов в когнитивной оценке. Параметры с низкими показателями, такие как угроза и утрата, демонстрируют ограниченную уверенность респондентов в своих ресурсах. Средние уровни по параметрам вызова и осведомленности свидетельствуют о более сбалансированном восприятии ситуации.



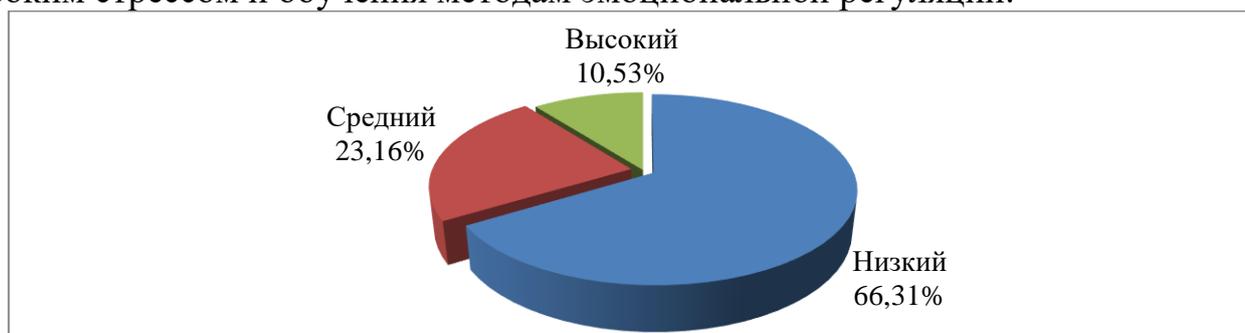
**Рис. 4. Общие средние показатели параметров когнитивной репрезентации**

Когнитивный компонент социального стресса, проявляющийся в виде стресса трудоустройства, играет ключевую роль в восприятии и реагировании выпускников на профессионально-трудные ситуации. Данное утверждение подтверждается результатами корреляционного анализа: 1) оценка угрозы: выпускники часто воспринимают поиск работы как ситуацию высокой неопределенности, усиливающую чувство дефицита ресурсов и утраты перспектив ( $r=,623$ ,  $p=0,000$ ); 2) оценка утраты: завершение учебы и потеря студенческого статуса оцениваются как травматичная утрата, приводящая к повышенному уровню стресса ( $r=,584$ ,  $p=0,000$ ); 3) оценка вызова: поиск работы воспринимается как вызов, требующий сложных адаптивных стратегий, высокая оценка вызова сопровождается ростом стрессового напряжения ( $r=,575$ ,  $p=0,000$ ); 4) контроль: низкое ощущение контроля над ситуацией усиливает стресс, особенно в контексте собеседований ( $r=,661$ ,  $p=0,000$ ); 5) сложность понимания: трудности в интерпретации и управлении ситуацией повышают стрессогенность, особенно при применении профессиональных знаний ( $r=,679$ ,  $p=0,000$ ); 6) автономность: неопределенность и отсутствие прогнозирования событий усиливают беспомощность и стресс ( $r=,592$ ,  $p=0,000$ ); 7) повторяемость: частота повторения сложных ситуаций связана с повышением уровня стресса ( $r=,586$ ,  $p=0,000$ ); 8) осведомленность: недостаток опыта в преодолении профессиональных ситуаций повышает стресс, особенно при собеседованиях ( $r=,569$ ,  $p=0,000$ ). Таким образом, когнитивная оценка выпускников, включая восприятие угрозы, утраты, сложности и контроля, существенно влияет на уровень их стресса в процессе трудоустройства.

Результаты подтверждают, что когнитивная оценка играет ключевую роль в проявлении профессионального стресса. Ситуации, связанные с неопределенностью, сложностью интерпретации и недостатком контроля, усиливают стресс. Наиболее стрессогенными аспектами являются «применение професси-

ональных знаний» и «беседа с работодателем». Это подчеркивает необходимость разработки программ, направленных на улучшение когнитивной оценки и формирование эффективных копинг-стратегий, что способствует снижению уровня стресса и успешному трудоустройству выпускников.

**Анализ данных, полученных с использованием Шкалы психологического стресса PSM-25 [20]**, выявил следующее: у большинства респондентов наблюдается низкий уровень стресса ( $\text{mean} = 91,07$ ), что указывает на их психологическую адаптацию к профессиональным нагрузкам. Низкий уровень стресса продемонстрировали 66,31% участников, средний уровень — 23,16%, а высокий уровень стресса был зафиксирован у 10,53% респондентов (Рис. 5). Это указывает на необходимость поддерживающих программ для группы с высоким стрессом и обучения методам эмоциональной регуляции.



**Рис. 5. Показатели уровня стрессового состояния**

Корреляционный анализ показал, что ключевые факторы, усиливающие стресс, включают:

- степень угрозы ( $r=0,637$ ,  $p=0,001$ ): осознание профессиональных рисков усиливает стрессовое напряжение;
- степень утраты ( $r=0,670$ ,  $p=0,000$ ): восприятие утраты студенческого статуса или профессиональной стабильности вызывает значительные стрессовые переживания;
- возможность контроля ( $r=-0,655$ ,  $p=0,000$ ): ограниченная способность управления профессиональными ситуациями усиливает стресс;
- сложность понимания ситуации ( $r=0,599$ ,  $p=0,006$ ): трудности интерпретации профессиональных вызовов повышают уровень стресса.

Наибольшую стрессогенность вызывают такие ситуации, как завершение обучения и беседа с работодателем, что связано с неопределенностью, высокой конкуренцией и необходимостью демонстрации профессиональных навыков.

Анализ полученных данных подтвердил первые две гипотезы исследования.

*Первая гипотеза* о том, что поиск работы воспринимается выпускниками вузов как трудная и неопределённая ситуация, была частично подтверждена. Респонденты оценили ситуацию трудоустройства как наиболее сложную среди профессионально-трудных ситуаций ( $\text{mean} = 26,85$ ). При этом остальные ситуации, такие как завершение обучения, беседа с работодателем или применение профессиональных знаний, оценивались как менее сложные, что свидетельствует о наличии у большинства респондентов определённых ресурсов для их

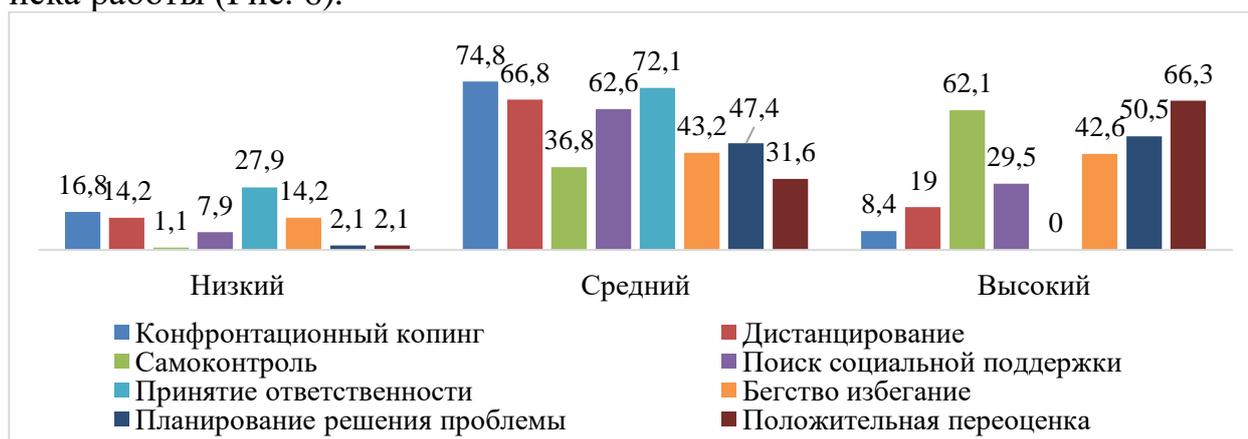
преодоления. Однако сохраняются элементы неопределённости, требующие когнитивной и эмоциональной мобилизации.

*Вторая гипотеза* о том, что трудность и неопределённость ситуации поиска работы являются факторами, способствующими переживанию стресса, была полностью подтверждена. Корреляционный анализ выявил значимые связи между когнитивной оценкой сложности профессиональных ситуаций и уровнем психологического стресса. Например: высокая степень угрозы и утраты имеют положительную корреляцию с уровнем стресса, усиливая стрессогенные переживания; ограниченные возможности контроля и сложность понимания ситуации значительно повышают уровень стресса.

Ситуации, связанные с завершением обучения и беседой с работодателем, показали особенно высокую стрессогенность из-за неопределённости будущего и необходимости демонстрации профессиональных навыков.

Поиск работы представляет собой умеренно сложный процесс для большинства выпускников, однако для значительной части респондентов он ассоциируется с высоким уровнем стресса. Когнитивная оценка играет ключевую роль в восприятии профессиональных вызовов и формировании стрессового состояния. Наиболее критичными аспектами являются ситуации трудоустройства и профессиональной неопределённости, что подтверждает необходимость работы над снижением их стрессогенности.

**Анализ копинг-стратегий выпускников вузов.** Анализ данных, представленных в исследовании, позволил выделить основные особенности использования копинг-стратегий выпускниками вузов, находящимися в процессе поиска работы (Рис. 6).



**Рис. 6. Сравнительные показатели уровней копинг-стратегий по шкалам**

Средний уровень копинг-стратегий доминирует у большинства респондентов по таким параметрам, как конфронтационный копинг (74,8%), самоконтроль (66,8%) и планирование решения проблемы (72,1%). Это указывает на наличие базовых адаптивных навыков, которые применяются ситуативно. Высокий уровень копинг-стратегий отмечается по шкале положительной переоценки (66,3%) и самоконтроля (62,1%). Это свидетельствует о стремлении выпускников находить позитивные стороны в стрессовых ситуациях и контролировать свои эмоции. Низкий уровень копинг-стратегий чаще всего выявлен по шкале принятия ответственности (27,9%), что говорит о недостаточной само-

рефлексии и нежелании респондентов осознавать свою роль в сложившихся обстоятельствах.

Дистанцирование и бегство-избегание показывают положительную корреляцию с уровнем психологического стресса ( $p=0,020$  и  $p=0,003$  соответственно). Эти стратегии чаще выбирают респонденты с высоким уровнем стресса, стремящиеся избежать проблем, что усиливает дезадаптацию. Планирование решения проблемы демонстрирует обратную корреляцию с восприятием угрозы ( $p=0,009$ ) и сложностью понимания ситуации ( $p=0,000$ ), что подтверждает её эффективность в снижении стрессогенности. Положительная переоценка снижает стрессогенность через пересмотр негативных ситуаций с акцентом на их положительные стороны, что подтверждено её обратной корреляцией с восприятием угрозы ( $p=0,040$ ) и сложностью понимания ситуации ( $p=0,009$ ).

*Проверка гипотез.* Гипотеза о том, что выпускники вузов в условиях трудности и неопределенности чаще используют неэффективные копинг-стратегии, подтверждена частично. Респонденты с высоким уровнем стресса склонны к бегству-избеганию и дистанцированию, однако большинство используют конструктивные стратегии, такие как положительная переоценка, самоконтроль и планирование. Наличие связи между когнитивной оценкой профессиональных ситуаций и выбором копинг-стратегий подтверждено. Конструктивные стратегии, такие как планирование и поиск социальной поддержки, способствуют снижению стрессогенности ситуаций.

Выпускники вузов демонстрируют умеренные адаптивные навыки, однако значительная часть респондентов склонна к дезадаптивным стратегиям в условиях высокого стресса. Развитие конструктивных копинг-стратегий, таких как самоконтроль, планирование и положительная переоценка, необходимо для улучшения адаптационных возможностей.

Ключевые личностные ресурсы, такие как коммуникабельность, мотивация достижения успеха, эмпатия и локус контроля, играют важную роль в преодолении стресса трудоустройства. Коммуникабельность и эмпатия, относящиеся к гибким навыкам, особенно важны для профессиональной адаптации, способствуя эффективному взаимодействию и разрешению конфликтов.

Анализ средних показателей **уровня коммуникабельности** [16] показал следующее: 52,64% респондентов имеют нормальный уровень, что позволяет им уверенно общаться и адаптироваться; 33,16% демонстрируют высокую коммуникабельность, но иногда сталкиваются с трудностями в сложных ситуациях; 13,68% относятся к категории «очень общительных», но их чрезмерная активность может вызывать настороженность; Низкий уровень коммуникабельности наблюдается у 0,52% респондентов.

Высокая коммуникабельность связана с повышенной восприимчивостью к стрессогенности профессиональных ситуаций, включая: угрозу - более острое восприятие риска потерь ( $p=0,044$ ); утрату - болезненное переживание изменений и потери социальных связей ( $p=0,048$ ); сложность понимания - трудности интерпретации сложных ситуаций ( $p=0,018$ ). Высокая коммуникабельность выступает одновременно ресурсом для взаимодействия и фактором, увеличиваю-

щим воспринимаемую стрессогенность, что подчеркивает необходимость баланса в её использовании.

**Для изучения уровня эмпатии была использована методика И.М. Юсупова, оценивающая способность к сопереживанию и эмоциональной отзывчивости [23].** Распределение уровней эмпатии: средний уровень (84,74%): большинство респондентов демонстрируют нормальную эмпатийность, проявляя внимательность и склонность к пониманию других, но иногда испытывают сложности в эмоционально нагруженных ситуациях; высокий уровень (4,73%): респонденты с повышенной эмпатией эмоционально отзывчивы, легко устанавливают контакты и избегают конфликтов, предпочитают работать с людьми и ориентируются на социальное одобрение; низкий уровень (10,53%): эти респонденты склонны к уединенной деятельности, ориентированы на рациональные решения и испытывают трудности в установлении эмоциональных связей.

Высокая эмпатия связана с более сильным переживанием утраты ( $p=0,022$ ), что объясняется высокой чувствительностью к потерям в профессиональном контексте. Эмпатичные респонденты чаще воспринимают вероятность повторяемости стрессовых ситуаций ( $p=0,039$ ), что повышает эмоциональное напряжение. Высокая эмпатия снижает сложность понимания ситуаций ( $p=0,007$ ), что свидетельствует об их способности глубже интерпретировать происходящее.

Средний уровень эмпатии доминирует в выборке, но вариативность уровней подчеркивает разнообразие личностных особенностей. Эмпатия, с одной стороны, может повышать воспринимаемую стрессогенность через усиленное восприятие утраты и повторяемости сложностей, а с другой — улучшать адаптацию за счет облегчения понимания ситуации. Баланс в использовании эмпатии как ресурса является ключом к успешной профессиональной адаптации.

**Для изучения мотивации достижений респондентов была использована методика А. Мехрабиана [35].** Результаты: 96,84% респондентов имеют мотивацию, направленную на избегание неудач, что указывает на высокую тревожность и склонность к самосохранительному поведению; 3,16% респондентов продемонстрировали нейтральную мотивацию, без выраженной ориентации на успех или избегание неудач.

Корреляционный анализ выявил значимые связи между мотивацией достижений и восприятием профессионально-трудных ситуаций. Чем сильнее выражена мотивация достижения, тем больше оценивают как сложные такие ситуации, как беседа с работодателем ( $p=0,016$ ) и применение профессиональных знаний ( $p=0,013$ ), увеличивается восприятия угрозы ( $p=0,024$ ), утраты ( $p=0,000$ ), сложности контроля ( $p=0,013$ ) и понимания ситуации ( $p=0,000$ ). Это отражает высокие ожидания, страх неудачи и стремление к детальному анализу задач лиц, разделяющих мотивацию достижения.

Высокий уровень мотивации достижений, хотя и является ценным ресурсом, усиливает восприятие профессиональных ситуаций как более стрессогенных. Это подчеркивает необходимость разработки психологических программ, направленных на снижение субъективной стрессогенности и развитие навыков управления стрессом у респондентов с высокой мотивацией достижения.

Для оценки субъективного контроля использовалась методика УСК, выявляющая склонность респондентов к интернальному или экстернальному локусу контроля [31]. Результаты: 1) общая интернальность (ио): 100% респондентов продемонстрировали экстернальный локус контроля; 2) интернальность в достижениях (ид): 64,2% респондентов – экстерналы, 35,8% – неопределившиеся; 3) интернальность в неудачах (ин): 96,8% – экстерналы, 3,2% – неопределившиеся; 4) интернальность в производственных отношениях (ип): 73,2% – неопределившиеся, 25,2% – экстерналы, 1,6% – интерналы.

Преобладание экстернального локуса контроля указывает на склонность большинства респондентов перекладывать ответственность на внешние обстоятельства, особенно в ситуациях, связанных с достижениями и неудачами. Наибольшая доля неопределившихся наблюдается по шкале производственных отношений (Ип), что может объясняться отсутствием профессионального опыта.

Уровень интернальности в области неудач положительно связан с восприятием трудности профессиональных ситуаций ( $p=0,031$ ). Возможность контроля над ситуацией увеличивает уровень интернальности в неудачах ( $p=0,020$ ).

Большинство респондентов демонстрируют экстернальный локус контроля, что подчеркивает важность развития осознанности и ответственности, особенно в профессиональной сфере. Формирование интернального локуса контроля способствует лучшему управлению трудностями и адаптации к профессиональным вызовам.

*Гипотеза подтвердилась:* значительная часть выпускников не обладает достаточным набором личностных ресурсов и гибких навыков, необходимых для конструктивного принятия решений в процессе поиска работы. Преобладание экстернальности и низкой мотивации достижения снижает способность выпускников к активному влиянию на профессиональные ситуации и успешной адаптации.

Исследование показало, что стресс трудоустройства является формой социального стресса, характеризующейся негативной оценкой профессиональных ситуаций, ощущением потери, угрозы и вызова, а также недостаточной способностью использовать личностные и социальные ресурсы. Ключевые ресурсы, влияющие на преодоление стресса, включают копинг-стратегии (положительная переоценка, самоконтроль), навыки коммуникации и эмпатии, мотивацию достижения и интернальный локус контроля.

Полученные результаты подтверждают необходимость разработки программы повышения стрессоустойчивости выпускников вузов. Такая программа должна фокусироваться на раскрытии личного потенциала, укреплении ключевых ресурсов и обучении эффективным копинг-стратегиям, что будет способствовать успешной профессиональной адаптации и снижению уровня стресса в процессе трудоустройства.

В третьей главе «Развитие стрессоустойчивости и тренинг эффективных способов поиска работы у студентов-выпускников» представлена методологическая база формирующего эксперимента. Его целью была разработка, апробация и оценка эффективности тренинговой программы, направленной на развитие компетенций успешного поиска работы и повышение стрессоустойчивости выпускников.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи: 1) разработка тренинговой программы, направленной на повышение стрессоустойчивости в процессе поиска работы и трудоустройства; 2) апробация тренинговой программы «Эффективные способы поиска работы» с учетом принципов проведения групповых занятий; 3) оценка эффективности программы для студентов выпускных курсов в контрольном эксперименте.

**Гипотеза формирующего эксперимента** заключалась в том, что целенаправленное развитие компетенций поиска работы через реализацию тренинговой программы, способствует повышению стрессоустойчивости и снижению уровня стресса у выпускников вузов.

В качестве основного метода был выбран тренинг, рассматриваемый как заранее спланированный процесс психологической интервенции. Его задача заключалась в изменении убеждений, снижении стресса, развитии и мобилизации личностных ресурсов.

Экспериментальная работа проводилась в два этапа в период 2016–2017гг., а для актуализации результатов в 2023г. были сформированы экспериментальная (ЭГ) и контрольная (КГ) группы на основе факультатива, внедренного в КГУ после проведения эксперимента 2017г. Главным критерием отбора участников являлся высокий общий показатель уровня стрессогенности и добровольное участие.

**Таблица 1. Модули тренинговой программы «Эффективные способы поиска работы»**

№	Модули	Тема и цель занятия	Время
1.	<b>Когнитивная оценка ситуации поиска работы</b>	<i>Тема:</i> Я – участник тренинга <i>Цель:</i> Осознание личностных мотивов получения высшего образования и начала профессиональной деятельности	2 часа
2.		<i>Тема:</i> Поиск работы <i>Цель:</i> Осознание мотивов и трудностей поиска работы	2 часа
3.		<i>Тема:</i> Построение жизненных и профессиональных перспектив <i>Цель:</i> Умение планировать свои жизненные и карьерные цели	4 часа
4.	<b>Поведенческие стратегии преодоления трудных ситуаций</b>	<i>Тема:</i> Пути поиска работы <i>Цель:</i> Умение использовать различные пути поиска работы	2 часа
5.		<i>Тема:</i> Сопроводительные документы <i>Цель:</i> Знакомство и составление резюме и мотивационного письма	2 часа
6.		<i>Тема:</i> Рекомендательное письмо <i>Цель:</i> Знать о возможностях и цели рекомендательного письма	2 часа
7.		<i>Тема:</i> Телефонный разговор <i>Цель:</i> Получение навыков эффективного поведения во время телефонного разговора	2 часа
8.	<b>Личностные ресурсы и гибкие навыки</b>	<i>Тема:</i> Собеседование <i>Цель:</i> Отработка навыков прохождения собеседования	2 часа
9.		<i>Тема:</i> Я и работодатель <i>Цель:</i> Отработка навыков общения и поведения с работодателем	2 часа
10.		<i>Тема:</i> Первый рабочий день <i>Цель:</i> Отработка навыков общения и поведения в первый рабочий день	2 часа

До начала тренинговой программы была проведена диагностика и сравнительный анализ показателей ЭГ и КГ. Результаты статистического сравнения по U-тесту Манна-Уитни подтвердили гомогенность групп по таким показателям, как стрессогенность профессиональных ситуаций, уровень коммуникабельности, эмпатии, мотивации достижений и субъективного контроля.

Тренинговая программа «Эффективные способы поиска работы» состоит из трех модулей, направленных на формирование компетенций трудоустройства, развитие личностных ресурсов и гибких навыков.

Далее в исследовании были проанализированы изменения, произошедшие в ЭГ до и после участия в тренинговой программе, а также результаты КГ до и после проведения тренинга. Кроме того, были сопоставлены изменения в ЭГ с результатами КГ на всех этапах исследования. При контрольном этапе использовались те же диагностические процедуры, что и на констатирующем этапе эксперимента, за исключением метода исследования уровня субъективного контроля (УСК). Это объясняется тем, что интернальность и экстернальность – личностные качества, которые требуют длительного времени для изменения и формируются под влиянием жизненных обстоятельств. Такой подход позволил объективно оценить динамику изменений в стрессоустойчивости, личностных ресурсах и гибких навыках респондентов под воздействием тренинговой программы.

### **Результаты анализа изменений в оценке сложности профессионально-трудных ситуаций**

Анализ данных с использованием критериев Уилкоксона (W) и Манна-Уитни (U) показал значительные изменения в оценке сложности профессионально-трудных ситуаций у участников ЭГ после тренинговых программ 2017 и 2023 годов, в то время как в КГ изменений не наблюдалось.

В 2017 году в ЭГ были зафиксированы значительные улучшения по всем пяти профессионально-трудным ситуациям: завершение обучения, возможность трудоустройства, беседа с работодателем, адаптация в новом статусе и применение профессиональных знаний ( $p < 0,01$ ). Участники отметили снижение сложности и стрессогенности, что свидетельствует о развитии уверенности и профессиональных навыков. Данные изменения связаны с выполнением упражнений, моделирующих реальные профессиональные ситуации.

В 2023 году изменения стали ещё более выраженными: снижение сложности по всем ситуациям отмечено с уровнем значимости  $p < 0,001$ . Это объясняется усовершенствованной тренинговой программой, которая включала новые упражнения, такие как «Анализ профессиональных рисков» и «Мотивационные стратегии».

Сравнение ЭГ и КГ выявило значимые различия. В 2017 году участники ЭГ продемонстрировали снижение уровня трудности и стрессогенности по всем ситуациям ( $p < 0,01$ ), тогда как в КГ изменений не произошло. В 2023 году различия между группами стали ещё более выраженными ( $p < 0,001$ ), что подтверждает высокую эффективность программы.

Тренинговые программы 2017 и 2023 годов доказали свою эффективность в снижении сложности профессионально-трудных ситуаций у участников ЭГ. Улучшения в 2023 году были более значительными благодаря внедрению усовершенствованных методов и усиленной практической подготовки. В КГ изме-

нений не наблюдалось, что подчёркивает необходимость специализированных тренингов для повышения профессиональной уверенности и компетенций выпускников вузов.

### **Результаты анализа изменений в оценке когнитивной репрезентации профессиональных ситуаций**

Анализ данных с использованием критериев Уилкоксона (W) и Манна-Уитни (U) подтвердил значительные изменения в параметрах когнитивной репрезентации профессиональных ситуаций у участников ЭГ после тренинговых программ 2017 и 2023 годов. В КГ существенных изменений практически не наблюдалось.

2017 год. В ЭГ наблюдалось значительное снижение стрессогенности по параметрам *угрозы* ( $p=0,009$ ), *утраты* ( $p=0,033$ ), *возможности контроля* ( $p=0,018$ ), *повторяемости* ( $p=0,017$ ) и *осведомленности* ( $p=0,027$ ). Параметры *вызова* ( $p=0,175$ ), *сложности понимания ситуации* ( $p=0,099$ ) и *автономности* ( $p=0,378$ ) не продемонстрировали значимых изменений. Результаты показывают, что участники стали воспринимать профессиональные ситуации как менее угрожающие и связанные с потерями, а также лучше осознавать свои ресурсы для преодоления трудностей.

2023 год. ЭГ продемонстрировала значительные улучшения по параметрам *угрозы* ( $p=0,002$ ), *утраты* ( $p=0,018$ ), *сложности понимания ситуации* ( $p=0,010$ ), *повторяемости* ( $p=0,002$ ) и *осведомленности* ( $p=0,013$ ). Параметры *вызова* ( $p=0,122$ ), *возможности контроля* ( $p=0,054$ ) и *автономности* ( $p=0,267$ ) остались неизменными. Обновленная тренинговая программа 2023 года оказалась более эффективной, особенно в развитии осведомленности участников и снижении сложности восприятия профессиональных ситуаций.

Сравнение ЭГ и КГ. В 2017 году значимые различия между группами наблюдались по параметрам *угрозы* ( $p<0,001$ ), *утраты* ( $p<0,001$ ), *возможности контроля* ( $p<0,001$ ), *сложности понимания ситуации* ( $p<0,001$ ), *повторяемости* ( $p=0,003$ ) и *осведомленности* ( $p=0,029$ ). Параметр *автономности* изменений не показал ( $p=0,066$ ).

В 2023 году все параметры, кроме *автономности* ( $p=0,257$ ), продемонстрировали статистически значимые различия между ЭГ и КГ ( $p<0,01$ ), что указывает на ещё более высокую эффективность программы. Изменения в КГ были минимальны: в 2017 и 2023 годах значимые изменения касались только параметров *угрозы* ( $p=0,016$  и  $p=0,003$ ) и *утраты* ( $p=0,003$  и  $p=0,014$ ). Остальные параметры оставались неизменными, что подчеркивает отсутствие системных улучшений без участия в тренинге.

Тренинговые программы 2017 и 2023 годов оказали значительное положительное влияние на оценку когнитивной репрезентации профессиональных ситуаций в ЭГ. Особенно значительные изменения отмечены по параметрам *угрозы*, *утраты*, *повторяемости* и *осведомленности*, что свидетельствует о снижении стрессогенности и повышении адаптивных навыков участников. Обновлённая программа 2023 года продемонстрировала большую эффективность за счёт новых модулей и акцента на практическую подготовку. Отсутствие изменений в КГ подчеркивает необходимость целенаправленных тренингов для развития стрессоустойчивости и когнитивных ресурсов выпускников вузов.

## **Результаты анализа изменений уровня стресса**

Тестирование уровня стресса участников экспериментов 2017 и 2023 годов выявило значительное положительное влияние тренинговой программы на снижение стресса у студентов из ЭГ. В КГ подобных изменений не наблюдалось.

2017 год. На начальном этапе уровень стресса в ЭГ и КГ был сопоставим (103,1 и 105,1;  $p > 0,05$ ). После тренинга уровень стресса в ЭГ снизился до 77,0 ( $p \leq 0,01$ ), тогда как в КГ уменьшился незначительно — до 97,5 ( $p < 0,01$ ). Статистически значимые различия между ЭГ и КГ после тренинга ( $p < 0,01$ ) подтверждают его эффективность.

2023 год. Уровень стресса на начальном этапе был выше, чем в 2017 году (114,9 в ЭГ и 120,7 в КГ), что связывается с внешними факторами (например, последствиями пандемии). После тренинга в ЭГ уровень стресса снизился до 85,2 ( $p \leq 0,01$ ), причём у большинства участников (13 из 15) он достиг низкого уровня. В КГ уровень стресса увеличился до 124,1, но изменения не были статистически значимыми ( $p > 0,05$ ). Различия между ЭГ и КГ после тренинга в 2023 году оказались ещё более значимыми ( $p < 0,01$ ), что подчёркивает эффективность усовершенствованной программы.

Тренинговая программа оказала значительное положительное влияние на участников ЭГ, способствуя снижению уровня стресса благодаря развитию уверенности в себе, эмпатии, коммуникабельности и активности. Групповые занятия помогли участникам освоить навыки самопрезентации, целеполагания и управления эмоциями. В КГ изменений практически не наблюдалось, что подчёркивает необходимость подобных программ для подготовки студентов к профессиональной деятельности в условиях стрессовых ситуаций. Сравнительный анализ демонстрирует высокую эффективность тренинга как инструмента поддержки студентов, способствующего их профессиональной и личностной адаптации.

## **Результаты анализа изменений копинг-стратегий**

Тренинговые программы 2017 и 2023 годов продемонстрировали значительное влияние на развитие адаптивных копинг-стратегий у участников ЭГ.

2017 год. До тренинга ЭГ и КГ показывали схожие результаты. После тренинга произошло снижение использования деструктивных стратегий: конфронтационный копинг ( $p < 0,01$ ), бегство-избегание ( $p < 0,03$ ), увеличение применения адаптивных стратегий: самоконтроль, планирование решения проблем, положительная переоценка, поиск социальной поддержки (все  $p < 0,01$ ), незначительное изменение принятия ответственности. В КГ произошли незначительные изменения без статистически значимых результатов.

2023 год. До тренинга результаты ЭГ и КГ были сопоставимыми. После тренинга зафиксировано снижение деструктивных стратегий: конфронтационный копинг ( $p < 0,01$ ), дистанцирование ( $p < 0,01$ ), бегство-избегание ( $p < 0,01$ ), рост адаптивных стратегий: планирование решения проблемы ( $p = 0,01$ ), положительная переоценка ( $p < 0,01$ ), изменения по поиску социальной поддержки и самоконтролю не достигли значимого уровня ( $p > 0,05$ ). В КГ - незначительное повышение принятия ответственности ( $p < 0,05$ ), рост избегательных стратегий ( $p < 0,05$ ); остальные изменения отсутствуют. В 2017 и 2023 годах различия между ЭГ и КГ после тре-

нинга были значимыми ( $p < 0,01$ ). Участники ЭГ демонстрировали снижение стрессогенности ситуаций и развитие конструктивного поведения.

Тренинговая программа способствовала снижению деструктивных стратегий и развитию конструктивных подходов, таких как положительная переоценка и планирование. В 2023 году выявлена необходимость дополнительной работы над социальными стратегиями и самоконтролем. Для повышения эффективности программы рекомендуется усилить внимание к навыкам самоконтроля и социальной адаптации для укрепления стрессоустойчивости и повышения готовности участников к профессиональным вызовам.

### **Результаты анализа изменений в уровне гибких навыков и личностных ресурсов**

Тренинговые программы 2017 и 2023 годов продемонстрировали значительное влияние на развитие коммуникабельности, эмпатийности и мотивации достижения у участников ЭГ.

2017 год. До тренинга показатели ЭГ и КГ были сопоставимы. После тренинга в ЭГ для коммуникабельности характерно значительное повышение с нормального до оптимального уровня ( $p < 0,01$ ), для эмпатийности - увеличение показателей, но без статистически значимых изменений ( $p > 0,05$ ), для мотивации достижения - рост с 118,3 до 139,5, свидетельствующий о повышении внутренней мотивации ( $p = 0,078$ ). В КГ существенных изменений не зафиксировано.

2023 год. До тренинга показатели в обеих группах оставались равными. После тренинга в ЭГ существенно улучшилась коммуникабельность ( $p < 0,01$ ), эмпатийность - значительный рост ( $p < 0,01$ ), благодаря акценту на групповые упражнения, мотивация достижения - значительное повышение ( $p < 0,01$ ), отражающее увеличение настойчивости и целеустремленности участников. В КГ - незначительные изменения ( $p \geq 0,03$ ), обусловленные влиянием естественных образовательных факторов, таких как практика и восстановление очного обучения после пандемии.

Тренинговая программа способствовала развитию ключевых личностных ресурсов. Результаты демонстрируют, что тренинг был особенно эффективен в 2023 году, благодаря более разнообразным упражнениям и акценту на групповую работу. Эти изменения подчеркивают важность целенаправленных программ для формирования гибких навыков, необходимых для профессиональной адаптации и успешного трудоустройства.

Таким образом, тренинговая программа доказала свою эффективность в подготовке выпускников к успешному трудоустройству, развитию их профессиональных навыков, повышению стрессоустойчивости и укреплению личностных ресурсов, необходимых для достижения успеха в профессиональной деятельности и карьере.

## **ОБЩИЕ ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ**

В соответствии с темой, основной гипотезой, целью и задачами исследования получены следующие **научные результаты**.

1. Проведённый анализ теоретико-методологических подходов подтвердил, что стресс является эмоциональным, физиологическим, психическим и социаль-

ным феноменом [62,64]. Его развитие связано с влиянием социально-экономических факторов, включая безработицу и нестабильность [64]. На основе анализа стресса, вызванного поиском работы, этот тип был классифицирован как форма социального стресса, обозначенная термином «стресс трудоустройства». Он объединяет общие социальные факторы (утрата, угроза, вызов) и индивидуальную оценку ресурсов, которые могут быть как стрессогенными, так и способствовать стрессоустойчивости в зависимости от их развития [63, 64]. Выделены ключевые личностные ресурсы и гибкие навыки, способствующие профессиональной готовности и успешному поиску работы. Эти компоненты являются основой реализации профессионального и личностного потенциала молодых специалистов [56].

2. Для исследования социального стресса у выпускников вузов в условиях поиска работы была разработана концептуальная модель, включающая ключевые переменные: когнитивную оценку ситуации (угроза, утрата, вызов, возможность контроля, сложность понимания, автономность, повторяемость, осведомленность), поведенческие копинг-стратегии (конфронтация, дистанцирование, самоконтроль, поиск социальной поддержки, принятие ответственности, бегство-избегание, планирование решения проблемы, положительная переоценка) [54, 61]. К переменным отнесены также личностные ресурсы (уровень субъективного контроля, мотивация достижения) и гибкие навыки (эмпатия, коммуникабельность) [53]. Установлено, что оценка трудности и неопределенности поиска работы соотносится со стрессогенностью других профессиональных ситуаций [57, 59] и общим уровнем стресса, что подтверждает негативное влияние поиска работы на психоэмоциональное состояние выпускников. Развитие навыков эффективного поиска работы способствует оптимистичной когнитивной оценке этой ситуации и положительно влияет на процесс трудоустройства. Экспериментально выявлены ресурсы, повышающие стрессоустойчивость: конструктивные копинг-стратегии, высокий уровень коммуникабельности, эмпатичности и мотивации достижения [53, 54]. Данные констатирующего эксперимента легли в основу разработки и апробации программы, направленной на формирование стрессоустойчивости выпускников через осознание и развитие их личностного потенциала.

3. Формирующая часть исследования показала положительную динамику изучаемых переменных в экспериментальных условиях, что подтверждает эффективность тренинговой программы «Эффективные способы поиска работы» [53, 58]. Участники тренинга продемонстрировали значительное улучшение мотивации к успеху, уровня коммуникабельности и эмпатийности, что способствовало развитию стрессоустойчивости в условиях поиска работы [55].

Программа была апробирована в 2017 и 2023 годах с однородными результатами, при этом различия между периодами объясняются особенностями образовательного процесса, включая пандемию Covid-19 и переход на онлайн-формат. Помимо количественных изменений, зафиксированы качественные улучшения, подчёркивающие необходимость совершенствования программы и её интеграции в постоянный учебный процесс КГУ [55].

4. По итогам исследования разработаны рекомендации для повышения стрессоустойчивости и развития навыков самопрезентации у выпускников вузов в процессе поиска работы (см. Общие выводы и рекомендации).

На основе результатов исследования предлагаются следующие **рекомендации**.

1. Рекомендуется организовывать мероприятия, направленные на развитие стрессоустойчивости и навыков, необходимых для успешного поиска работы. Такие программы могут быть реализованы университетскими психологическими центрами с привлечением экспертов и студентов, подготовленных в качестве тренеров.

2. Теоретические и эмпирические данные исследования могут быть включены в программы повышения квалификации преподавателей вузов, а также в дисциплины психолого-педагогического модуля и профориентационные мероприятия. Публикация и распространение тренинговой программы «Эффективные способы поиска работы» обеспечат преподавателей и психологические службы моделью для развития гибких навыков студентов.

3. Для повышения стрессоустойчивости рекомендуется развивать такие гибкие навыки, как эмпатия, коммуникабельность, мотивация к успеху, работоспособность и обучаемость. Это можно реализовать через вовлечение студентов в волонтерскую деятельность, студенческое самоуправление, работу психологических центров, клубы по интересам и факультативные занятия.

4. Рекомендуется обязательное использование программы «Эффективные способы поиска работы» для студентов выпускных курсов, что повысит их профессиональную адаптацию и готовность к трудоустройству.

Настоящая работа открывает **возможности для дальнейших исследований**: сравнение проявлений социального стресса при поиске работы у выпускников вузов и колледжей; изучение различий в уровне стрессогенности у выпускников из городской и сельской местности; исследование дополнительных факторов развития стрессоустойчивости, таких как эмоциональный интеллект и гибкость мышления. Эти направления помогут углубить знания о стрессоустойчивости и усовершенствовать подходы к поддержке выпускников.

## БИБЛИОГРАФИЯ

1. BALODE, N. Modalități de sporire a rezilienței la burnout a cadrului didactic școlar. In: *Psihologie. Pedagogie Specială. Asistență Socială*, 2019, nr. 2(55), pp. 61-70.
2. BUCUN, N., CERLAT, R. Influențe ale stabilității emoționale în diminuarea stresului profesional și în prevenirea sindromului Burnout al cadrelor didactice din învățământul primar. In: *Univers Pedagogic*, 2017, nr. 3(55), pp. 64-73. ISSN 1811-5470.
3. Cadrul Național al Calificărilor din Republica Moldova (CNCRM), aprobat prin Hotărârea Guvernului RM nr. 1016 din 23.11.2017. B: Monitorul Oficial, № 421-4276 01.12.2017. <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=37275>
4. GOLU, M. *Dinamica personalității*. București: Geneze, 1993. 266 p. ISBN: 9739099165.
5. LOSII, E. Influența trăsăturilor de personalitate asupra tipului de reacționare în situație de stres ocupațional. In: *Revista Psihologie. Pedagogie specială. Asistența socială*. 2010, № 18, cc. 55-62. ISSN:1857-0224.
6. Ministerul Educației și Cercetării. Strategia de dezvoltare «Educația 2030». Chișinău, 2022. 42 p. <https://mecc.gov.md/ro/node/10477>
7. Ministerul Muncii și Protecției Sociale. Program național pentru ocuparea forței de muncă pe anii 2022-2026. <https://social.gov.md/wp-content/uploads/2023/04/Programul-national-de-ocupare-a-forței-de-munca-2022-2026.pdf>.
8. PALADI, O. Profilul psihologic al personalității adolescentului cu nivel înalt al adaptării psihosociale. In: *Univers Pedagogic*, 2021, nr. 2(70), pp. 80-93. ISSN 1811-5470.

9. PLESCA, M. Stresul profesional la cadrele didactice. In: *Revista de științe socioumane*, 2011, № 3, p. 9-14. ISSN: 1857-0119.
10. POPESCU-NEVEANU, P. *Dictionar de psihologie*. București: Albatros, 1978. 236 p. ISBN: 973-32-0136-7.
11. PREDA, V.R. Efecte ale stresului și strategii de coping la cadre didactice și la elevi: *teză de doctor in psihologie*. Cluj-Napoca, 2010. 70 p.
12. PRODAN, M. Tendințele și problemele angajării tinerilor pe piața muncii. In: *Competitivitatea și inovarea în economia cunoașterii*, 22-23 septembrie 2017, Chișinău. Chișinău: Departamentul Editorial-Poligrafic al ASEM, 2017, Vol.4, pp. 87-92. ISBN 978-9975-75-899-4.
13. PUZUR, E. *Adaptarea psihosocială a studenților anului I din instituțiile de învățământ superior*. Teza de doctor în psihologie. Chișinău, 2016. 178 p.
14. RUSNAC, S., MUSIENCO, N., ZMUNCILA, L. Manifestarea stresului profesional la cadrele didactice universitare. In: *Eficientizarea învățământului – vector al politicilor educaționale moderne. Mat. Conf. științ. Internaț.*, 11-12 decembrie 2014, partea a II-a, Chișinău: IȘE, 2014, pp. 195-200. ISBN: 978-9975-48-066-6.
15. ȘOVA, T., COJOCARU, M. *Stresul ocupațional al cadrelor didactice: Note de curs*. Chișinău: S.n. (Tipografia din Bălți), 2014. 151 p. ISBN: 978-9975-4487-2-7.
16. БАТАРИШЕВ, А. *Психодиагностика в управлении: Практическое руководство: учебно-практическое пособие*. М., 2005. 496 с. ISBN: 5-7749-0407-5.
17. *Большая медицинская энциклопедия. Том 1.* /Б.В. ПЕТРОВСКИЙ. М.: «Советская энциклопедия», 1974. 576 с. (ISBN отсутствует).
18. ВАСИЛЕНКО, Е.А. Социальный стресс и его влияние на социально-психологическую адаптацию личности. Челябинск: Южно-Уральский научный центр РАО, 2019. 272 с. ISBN: 978-5-907210-71-4.
19. ВОДОПЬЯНОВА, Н. *Психодиагностика стресса*. СПб.: Питер, 2009. 336 с. ISBN: 978-5-388-00542-7.
20. ВОДОПЬЯНОВА, Н., СТАРЧЕНКОВА, Е. Трансактный подход к изучению стрессовых ситуаций в профессиональной деятельности. В: *Вестник Санкт-Петербургского университета*. Серия 12. Социология, Выпуск № 2, 2008, сс. 47-58. ISSN: 1995-0047.
21. ГАВРИЛОВА, Т. Понятие эмпатии в зарубежной психологии. В: *Вопросы психологии*. 1995, № 2, с.147-158. ISSN: 0042-8841.
22. ДЁМИН, А. Адаптация молодежи к социальным изменениям. В: *Социальные изменения в России и молодежь*. М., 1997. ISBN: 5-00-002251-3.
23. *Диагностика уровня поликоммуникативной эмпатии (И.М.ЮСУПОВ)* //ФЕТИСКИН Н.П., КОЗЛОВ В.В., МАНУЙЛОВ Г.М. *Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп*. М., Изд-во Института Психотерапии, 2002. с.153-156. ISBN: 5-9268-0103-6.
24. Закон № 315 от 17-11-2022 об утверждении Национальной стратегии развития «Европейская Молдова – 2030». В: *Monitorul Oficial*, № 409-410, 21.12.2022, статья № 758. [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=134582&lang=ru](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=134582&lang=ru)
25. КИТАЕВ-СМЫК, Л. *Психология стресса. Психологическая антропология стресса*. М.: Академический Проект, 2009. 943 с. ISBN: 978-5-8291-1023-9.
26. КРЮКОВА, Т. *Психология совладающего поведения*. Кострома: Авантитул, 2004. ISBN: 5-98342-025-9.
27. МЕДВЕДЕВ, В. *Устойчивость физиологических и психических функций человека при действии экстремальных факторов*. Л.: Изд-во «Наука», 1982. 104 с. (ISBN отсутствует).
28. МИЛЬМАН, В. *Стресс и личностные факторы регуляции деятельности. Стресс и тревога в спорте*. М.: Изд-во «Физкультура и спорт», 1983. 246 с. (ISBN отсутствует).
29. НАРТОВА-БОЧАВЕР, С. «Coping Behavior» в системе понятий психологии личности. В: *Психологический журнал*, 1997, том 18, № 5, сс. 20-30. ISSN: 0205-9592.
30. Национальная стратегия развития Молдовы до 2030. *Strategia Națională de Dezvoltare „Moldova 2030” - o strategie despre oameni și pentru oameni*. <https://particip.gov.md/ru/strategia/strategia-nationala-de-dezvoltare-moldova-2030/4> (посетила 18.09.24.).
31. *Психологические тесты для профессионалов*. //Авт. сост. Н.Ф. Гребень. Минск: Современ. Шк., 2007. 496 с. ISBN: 978-985-6807-75-9.

32. РАКУ, Ж. Психологические особенности адаптационного потенциала личности в юношеском возрасте. In: *Integrare prin cercetare si inovare.: Stiinte sociale*, 7-8 noiembrie 2019, Chişinău. Chisinau, Republica Moldova: CEP USM, 2019, Vol.1, SS, pp. 146-149. ISBN 978-9975-149-50-1..
33. СЕЛБЕ, Г. Стресс без дистресса. М.: Наука, 1979. ISBN: 5-9292-0146-3.
34. СИРОТА, Н.А. *Копинг-поведение в подростковом возрасте*. Дисс. на сосик. учен. степ. доктора мед. наук. СПб, 1994. 246 с.
35. ФЕТИСКИН, Н., КОЗЛОВ, В., МАНУЙЛОВ, Г. *Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп*. М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. 340 с. ISBN: 5-89939-086-7.
36. СОХ, Т. The nature and measurement of stress. In: *Ergonomics*, 1985, Vol. 28, № 8, pp. 1155-1163. ISSN: 1366-5847.
37. Demand/Control Model: a social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behaviour development. In: J. Stellman (Ed.). *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*. Geneva: International Labour Office, 1998, pp. 34.6-34.14. ISBN: 92-2-109203-8.
38. FOLKMAN, S., LAZARUS, R. Coping and Emotion. In: *Stress and Coping: an anthology*. N.Y.: Columbia University Press, 1991, pp. 207-227. ISBN: 978-0231058216.
39. *Generation 21: Shaping Graduates for life and work in the 21st century*. Dublin City University, 2012. [http://www.dcu.ie/graduate attributes/brochure web.pdf](http://www.dcu.ie/graduate%20attributes/brochure%20web.pdf)
40. *Graduate Attributes: Enhancing student employability*. Retrieved 29 01 2015. [https://www.ed.ac.uk/files/atoms/files/ga-helping\\_uni\\_and\\_students\\_preparemarch2010.pdf](https://www.ed.ac.uk/files/atoms/files/ga-helping_uni_and_students_preparemarch2010.pdf)
41. KEOGH, J., MAGUIRE, T., O'DONOGHUE, J. Graduate Work-Readiness in the 21st. Century. In: *Higher Education in Transformation Conference*, Dublin, Ireland, 2015, pp.385-395. <https://arrow.dit.ie/st4/2/>
42. LAZARUS, R., FOLKMAN, S. *Stress appraisal and coping*. N.Y.: Springer, 1984. 460 p. ISBN: 978-0826141910.
43. LEARY, M.R., ALLEN, A.B. Belonging motivation: establishing, maintaining, and repairing relational value. In: Dunning, D. (Ed.). *Social motivation*. New York: Psychology Press, 2011, pp. 37–55. ISBN-13: 978-1841697543.
44. LEVINE, S., SCOTCH, N.A. *Social Stress*. New Jersey: Aldine Transaction, 2013. 306 p. ISBN: 978-1412851831.
45. MECHANIC, D. *Students Under Stress: A Study in the Social Psychology of Adaptation*. Madison, Wisconsin: Univ of Wisconsin Pr., 1978. 352 p. ISBN: 978-0299074746.
46. OGOLLA, P.O., ALOKA, P.J., RABURU, P. Relationship between Locus of Control and Stress Management among High School Principals Kenya. In: *International Journal of Applied Psychology*, 2016, 6 (5), pp. 150-155. E-ISSN: 2364-5059.
47. PEARLIN, L.I. The sociological study of stress. In: *Journal of Health and Social Behavior*, 1989, 30, pp. 241-256. E-ISSN: 21506000.
48. QADRI, U.A., HASSAN, S.S., SHEIKH, M.A. The mediating role of internal locus of control and job stress between spiritual intelligence and job performance. In: *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 2017, Vol. 11 (2), pp. 623-643. ISSN: 1997-
49. Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills. What work requires of schools: A SCANS report for America 2000. Washington, D.C.: United States Department of Labor, 2021. Retrieved from.
50. TURNER, R.J. Understanding health disparities: The promise of the stress process model. In: Avison, W.R., Aneshensel, C.S., Schieman, S. & Wheaton, B. (Eds.). *Advances in the Conceptualization of the Stress Process*. New York: Springer, 2010, pp. 3-21. ISBN: 978-1-4419-1020-2.
51. UHRYN, O. Psychological readiness of students to work in a professional field. In: *Journal of Education Culture and Society*, 2013, No. 2, pp. 97-107. ISSN: 2081-1640.
52. WANG, Z., HAN, Y. Establishing spirituality in the workplace. In: *Human Resource Management International Digest*, 2016, 24 (4), pp. 5-7. ISSN: 0967-0734

## ПУБЛИКАЦИИ АВТОРА НА ИССЛЕДУЕМУЮ ТЕМУ

### Публикации в научных журналах категории В:

53. **БЯНОВА, И.** Коммуникабельность как личностная стратегия совладания со стрессом у выпускников вузов. В: Economics, Social and Engineering Sciences Year 4, Nr.3-4/2021, сс. 181-185. «В» Category. ISSN: 2587-344X.
54. **БЯНОВА, И.** Проявления способов совладания со стрессом у выпускников вузов. В: Economics, Social and Engineering Sciences Year 3, Nr.3-4/2020, с.181-189. «В» Category. ISSN: 2587-344X.
55. **БЯНОВА, И.** Формирование стрессоустойчивости и уверенного поведения у выпускников вузов, посредством тренинговой программы «Развитие навыков самопрезентации при трудоустройстве». В: Revista Psihologie. 2016, №3-4, с.54-65. ISSN: 1857-2502 /ISSNe: 2537-6276.

### Публикации в материалах научных конференций:

56. РУСНАК, С., **БЯНОВА, И.** Готовность к профессиональной деятельности и стресс трудоустройства. В: Preocupări contemporane ale științelor socio-umane = The contemporary issues of the socio-humanitarian sciences: Materialele Conferinței Științifice Internaționale, Ed. a 9-a, Chișinău, 6-7 decembrie, 2018 / resp. de ed.: Svetlana Rusnac [et al.]. Chișinău: ULIM, 2019 (Ti-progr. "Print-Caro"), p. 76-85. ISBN: 978-9975-3277-5-6.
57. **БЯНОВА, И.** Стрессогенность ситуации трудоустройства у современных выпускников ВУЗов. В: Сборник международной научно-практической конференции, посвященной 25-й годовщине Комратского государственного университета, КГУ, 4 февраля 2016. Комрат, 2016, сс. 403-407. ISBN: 978-9975-83-013-3.
58. РУСНАК, С., **БЯНОВА, И.** Копинг – стратегии как самостоятельные способы реализации совладающего поведения. В: Сборник международной научно-практической конференции, посвященной 24-ой годовщине Комратского государственного университета, КГУ, 11 февраля 2015, Комрат, 2015, сс.401-404. ISBN: 978-9975-83-002-7.
59. РУСНАК, С., **БЯНОВА, И.** Оценка трудности и неопределенности ситуации трудоустройства, как основа социального стресса студентов выпускных курсов. В: Materialele Conferinței Științifice Internaționale cu genericul: Rolul științei și educației în implementarea Acordului de Asociere la Uniunea Europeană, Iași, 2015, pp. 612-619. ISBN: 978-973-116-404-5.
60. **БЯНОВА, И.** Различные подходы к пониманию понятия «копинг-поведение». В: Сборник международной научно-практической конференции, посвященной 23-й годовщине Комратского государственного университета. Комрат, 2014, сс. 192-194. ISSN: 1857 – 2170.
61. **БЯНОВА, И.** Изучение уровня копинга у выпускников ВУЗа в условиях поиска работы. В: Сборник международной научно-практической конференции Инновационное развитие Республики Молдова: национальные задачи и мировые тенденции. Комрат, 2013, сс. 564-568. ISBN: 978-9975-4266-0-2.
62. **БЯНОВА, И.** Основные, этапные теории и модели стресса. В: Сборник международной научно-практической конференции, посвященной 22-й годовщине Комратского государственного университета. Комрат, 2013, сс. 174-176. ISBN: 978-9975-4440-5-7.
63. **БЯНОВА, И.** Роль ВУЗа в определении профессиональных предпочтений и типа личности у студентов. В: Сборник международной научно-практической конференции, посвященной 21-й годовщине Комратского государственного университета. Комрат, 2012, с.140-142. ISBN: 978-9975-4440-4-0.
64. **БЯНОВА, И.** Общие подходы в изучении проблемы стресса. В: Сборник международной научно-практической конференции, посвященной 20-летию Комратского государственного университета. Комрат, 2011, с.144-147. ISBN: 978-9975-4050-2-7.

## АННОТАЦИЯ

**Бянова Ирина, Проявление социального стресса у выпускников высших учебных заведений в условиях поиска работы. Диссертация на соискание ученой степени доктора психологии. Кишинэу, 2025**

**Структура диссертации.** Диссертация содержит: *введение*, 3 главы, *общие выводы и рекомендации*, *библиографию* из 303 источников и 6 *приложений*. Объем диссертации составляет 151 страницу основного текста, в том числе 24 таблицы и 24 рисунка. Результаты исследования опубликованы в 12 научных работах.

**Ключевые слова:** стресс, социальный стресс, стресс трудоустройства, выпускник вуза, готовность к профессиональной деятельности, когнитивная оценка ситуации поиска работы, поведенческие стратегии преодоления трудных ситуаций, личностные ресурсы, гибкие навыки, копинг-стратегии.

**Цель работы:** изучение социального стресса, в виде стресса трудоустройства, у выпускников вузов в ситуации поиска работы для определения модели его проявления - когнитивной оценки, поведенческих стратегий, личностных ресурсов и гибких навыков, выступающих в качестве факторов стрессогенности и стрессоустойчивости, с последующими разработкой, апробированием и оценкой тренинговой программы «Эффективные способы поиска работы».

**Задачи исследования:** обзор теоретической и прикладной психологической литературы по проблеме исследования для определения понятия «стресс трудоустройства» как разновидности социального стресса, выявление и описание компетенций, определяющих успешную профессиональную готовность современного выпускника вуза на уровне когнитивной оценки ситуации поиска работы, поведенческих стратегий преодоления трудных ситуаций, личностных ресурсов и гибких навыков; экспериментальное изучение проявления стресса трудоустройства, как разновидности социального стресса у выпускников вузов в условиях поиска работы, путем исследования когнитивной оценки ситуации поиска работы, поведенческих стратегий преодоления трудных ситуаций, личностных ресурсов и гибких навыков, для определения факторов стрессогенности и стрессоустойчивости; разработка и апробирование тренинговой программы «Эффективные способы поиска работы» у выпускников вузов при выходе на рынок труда, с целью выработки компетенций и навыков, способствующих повышению стрессоустойчивости и снижению уровня стрессогенности в ситуации поиска работы, оценка ее эффективности; составление рекомендаций по развитию форм участия вузов в деятельности по повышению стрессоустойчивости выпускников в процессе поиска работы.

**Новизна и научная значимость.** В данной работе теоретически обосновано и экспериментально подтверждено авторское определение компонентов стресса трудоустройства и их структура у выпускников высших учебных заведений в условиях поиска работы. Определены условия, способствующие повышению стрессоустойчивости. Полученные результаты легли в основу тренинговой программы, внедрение которой позволило снизить стрессогенность ситуации за счет развития личностных ресурсов и гибких навыков, а также освоения студентами-выпускниками эффективных способов поиска работы.

**Полученные результаты исследования, способствующие решению важной научной проблемы,** заключаются в разработке и экспериментальной проверке модели социально-психологических компонентов, определяющих содержание стресса трудоустройства; выявлении ресурсов, способствующих повышению стрессоустойчивости; а также в разработке, внедрении и апробации тренинговой программы, направленной на развитие стрессоустойчивости и эффективных способов поиска работы.

**Теоретическое значение исследования** заключается в систематизации современных исследований по проблеме социального стресса, личностных ресурсов, гибких навыков и стрессоустойчивости выпускников вузов. На основе этих исследований было разработано авторское определение стресса трудоустройства, подтвержденное эмпирическим путем. Теоретическая интерпретация взаимосвязей между личностными ресурсами, гибкими навыками и стрессоустойчивостью выпускников вносит значимый вклад в решение ключевых теоретических проблем социальной психологии.

**Практическое значение исследования** заключается в апробации методологии и методов изучения стресса в условиях поиска работы, определенного как стресс трудоустройства (особый подвид социального стресса). В рамках исследования была разработана и внедрена тренинговая программа «Эффективные способы поиска работы», предназначенная для повышения стрессоустойчивости выпускников вузов. Полученные результаты могут быть использованы психологами для диагностики уровня стресса у студентов выпускных курсов, повышения их стрессоустойчивости и профилактики негативных последствий, связанных с окончанием обучения и поиском работы. Эмпирический материал исследования может быть включен в программу факультативного курса и служить основой для дальнейших исследований в данной области, как на национальном, так и международном уровне. Результаты работы также могут быть использованы в метаисследованиях по проблемам стресса трудоустройства и стрессоустойчивости выпускников вузов.

**Внедрение научных результатов.** Результаты исследования были обсуждены и одобрены на заседаниях Кафедры психологии и образовательных наук ULIMA, апробированы в педагогической и методической деятельности на кафедре Педагогики и психологии КГУ со студентами выпускных курсов. Материалы работы включены в дисциплины «Социальная психология» и «Социальная педагогика», представлены на научных конференциях и в публикациях.

## ADNOTARE

**Beanova Irina, Manifestarea stresului social la absolvenții instituțiilor superioare de învățământ în condițiile căutării unui loc de muncă. Teză de doctor în psihologie, Chișinău, 2025**

**Structura tezei:** introducere, trei capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografie din 303 de titluri, 6 anexe, 151 de pagini de text de bază, 24 de figuri, 24 tabele. Rezultatele obținute sunt publicate în 12 lucrări științifice.

**Cuvinte-cheie:** stres, stres social, stresul la angajare, absolvent universitar, pregătire pentru activitatea profesională, evaluare cognitivă a situației de căutare a unui loc de muncă, strategii comportamentale pentru depășirea situațiilor dificile, resurse personale, abilități soft, strategii de coping.

**Scopul lucrării:** studierea stresului social, manifestat în formă de stres la angajare, în rândul absolvenților universitari aflați în situație de căutare a unui loc de muncă, pentru a determina modelul de manifestare a acestuia - de evaluare cognitivă, strategii comportamentale, resurse personale și competențe soft, care pot acționa ca factori de stres sau de rezistență la stres, cu dezvoltarea, implementarea și evaluarea ulterioară a programului de formare «Modalități eficiente de căutare a unui loc de muncă».

**Obiectivele cercetării:** analiza literaturii psihologice teoretice și aplicate asupra problemei cercetării pentru a defini conceptul de «stres al angajării» ca tip de stres social, a identifica și descrie competențele care determină pregătirea profesională de succes a absolventului universității la nivelul evaluării cognitive a situației de căutare a unui loc de muncă, strategiilor comportamentale pentru depășirea situațiilor dificile, resurselor personale și abilităților soft; studiul experimental al manifestării stresului de angajare ca tip de stres social în rândul absolvenților instituțiilor de învățământ superior în contextul căutării unui loc de muncă, prin studierea evaluării cognitive a situației de căutare a unui loc de muncă, a strategiilor comportamentale de depășire a situațiilor dificile, a resurselor personale și a competențelor soft, pentru determinarea factorilor de stres și rezistență la stres; dezvoltarea și testarea programului de formare «Modalități eficiente de căutare a unui loc de muncă» pentru absolvenții universității care intră pe piața muncii, în vederea dezvoltării competențelor și aptitudinilor care contribuie la creșterea rezistenței la stres și la reducerea nivelului de stres în situația de căutare a unui loc de muncă, evaluarea eficacității acestuia; elaborarea de recomandări pentru dezvoltarea formelor de participare a universităților la activități de creștere a rezistenței la stres a absolvenților în procesul de căutare a unui loc de muncă.

**Noutatea și originalitatea științifică a rezultatelor obținute.** În această lucrare au fost fundamentate teoretic și confirmate experimental definiția autorului privind componentele stresului la angajare și structura acestora la absolvenții instituțiilor de învățământ superior în condițiile căutării unui loc de muncă. Au fost stabilite condițiile care contribuie la creșterea rezilienței la stres. Rezultatele obținute au stat la baza unui program de training, implementarea căruia a permis reducerea stresului specific situației prin dezvoltarea resurselor personale și a competențelor soft, precum și prin însușirea de către absolvenți a unor metode eficiente de căutare a unui loc de muncă.

**Rezultatele obținute, care contribuie la soluționarea unei probleme științifice importante,** constau în elaborarea și testarea experimentală a unui model al componentelor psihosociale care determină conținutul stresului la angajare; identificarea resurselor ce contribuie la creșterea rezilienței la stres; precum și în dezvoltarea, implementarea și validarea unui program de training destinat dezvoltării rezilienței la stres și metodelor eficiente de căutare a unui loc de muncă.

**Seminificația teoretică a cercetării** constă în sistematizarea studiilor contemporane privind problema stresului social, a resurselor personale, a competențelor soft și a rezilienței la stres a absolvenților de universitate. Pe baza acestor studii a fost elaborată definiția autorului pentru stresul la angajare, confirmată empiric. Interpretarea teoretică a interrelațiilor dintre resursele personale, competențele soft și reziliența la stres a absolvenților aduce o contribuție semnificativă la soluționarea problemelor teoretice fundamentale ale psihologiei sociale.

**Valoarea aplicativă a cercetării** constă în testarea metodologiei și a metodelor de studiere a stresului în condițiile căutării unui loc de muncă, definit ca stres la angajare (o subspecie particulară a stresului social). În cadrul cercetării a fost elaborat și implementat programul de training „Modalități eficiente de căutare a unui loc de muncă”, destinat creșterii rezilienței la stres în rândul absolvenților de universități. Rezultatele obținute pot fi utilizate de psihologi pentru diagnosticarea nivelului de stres la studenții din anii terminali, pentru sporirea rezilienței lor la stres și prevenirea consecințelor negative asociate cu finalizarea studiilor și căutarea unui loc de muncă. Materialul empiric al cercetării poate fi inclus în programele unor cursuri facultative și poate servi drept bază pentru cercetări ulterioare în acest domeniu, atât la nivel național, cât și internațional. De asemenea, rezultatele studiului pot fi utilizate în meta-cercetări privind problemele legate de stresul la angajare și reziliența la stres a absolvenților de universități.

**Aprobarea și implementarea rezultatelor.** Rezultatele studiului au fost discutate și aprobate în cadrul ședințelor Catedrei de Psihologie și Științe ale Educației a ULIM, testate în activități pedagogice și metodologice la Catedra de Pedagogie a Facultății de Cultură Națională a Universității de Stat din Comrat cu studenții absolvenți. Materialele lucrării sunt incluse în disciplinele «Psihologie socială» și «Pedagogie socială», prezentate la conferințe științifice și în publicații.

## ANNOTATION

**Beanova Irina, Manifestation of social stress among university graduates in a job search. Dissertation for the degree of Doctor of Psychology. Chisinau, 2025**

**Structure of the dissertation.** The dissertation contains: *Introduction*, 3 chapters, *general conclusions and recommendations*, *bibliography* from 303 sources and 6 *appendices*. The volume of the thesis is 151 pages of the main text, including 24 tables and 24 figures. The research results have been published in 12 scientific papers.

**Key words:** stress, social stress, job-search-related stress, university graduate, readiness for professional activity, job search cognitive assessment, behavioral strategies for overcoming difficult situations, personality resources, soft skills, coping strategies.

**The aim of the study:** to investigate social stress, manifested as job-search-related stress, among university graduates in the context of seeking employment, with the objective of determining its manifestation model - cognitive appraisal, behavioral strategies, personal resources, and soft skills, which may act as either stressors or resilience factors. Additionally, the study seeks to develop, implement, and evaluate the training program "Effective Job-Search Strategies".

**Research objectives:** to review literature on theoretical and applied psychology concerning the definition and conceptualization of "job-search-related stress" as a type of social stress, identifying and describing the competencies that determine the successful professional readiness of modern university graduates at the level of cognitive appraisal in a job search situation, behavioral strategies for overcoming difficult situations, personal resources, and soft skills; to experimentally study the manifestation of job-search-related stress among university graduates as a form of social stress in the job search context, focusing on cognitive appraisals of a job search situation, behavioral strategies for overcoming challenges, personal resources, and soft skills, to identify factors influencing stress levels and stress resilience; to develop and test the "Job Search Effective Ways" training program for university graduates entering the labor market, aiming to develop competencies and skills that enhance stress resilience and reduce stress levels in a job search situation, and to assess the program's effectiveness; to formulate recommendations for developing university-led initiatives to improve graduates' stress resilience in the job search process.

**Scientific novelty and originality of the obtained results.** This study has theoretically substantiated and experimentally validated the author's definition of the components and structure of job-seeking stress among higher education graduates in the context of employment search. The research identified conditions that enhance stress resilience. These findings formed the basis of a training program that effectively reduced situational stress by fostering personal resources and soft skills, while equipping graduates with efficient job-seeking methods.

**The obtained results, contributing to the resolution of an important scientific problem,** include the development and experimental validation of a model of psychosocial components that define the nature of job-search-related stress; the identification of resources that enhance stress resilience; and the creation, implementation, and validation of a training program designed to build stress resilience and effective job-search strategies.

**The theoretical significance of the research** lies in the systematization of modern studies addressing social stress, personal resources, soft skills, and stress resilience among university graduates. Based on these studies, the author's definition of job-search-related stress was developed and empirically validated. The theoretical interpretation of the interrelations between personal resources, soft skills, and stress resilience in graduates contributes significantly to solving key theoretical issues in social psychology.

**The practical significance of the research** lies in the testing of the methodology and methods for studying stress in the context of job searching, defined as job-search-related stress (a specific subtype of social stress). Within the research framework, the "Effective Ways of Job Searching" training program was developed and implemented, aimed at enhancing the stress resilience of university graduates. The obtained results can be used by psychologists to diagnose the stress levels of final-year students, improve their stress resilience, and prevent negative outcomes associated with graduation and job searching. The empirical material of the research can be included in elective course programs and serve as a foundation for further studies in this field, both nationally and internationally. Additionally, the study's findings can be utilized in meta-research addressing job-search-related stress and stress resilience among university graduates.

**Implementation of scientific results.** The results of the study have been discussed and tested at meetings of the Department of Psychology and Pedagogical Sciences in ULIM, tested with graduate students in pedagogical and methodological activities at the Department of Pedagogy and Psychology in CSU. The materials of the thesis are included in the disciplines "Social Psychology" and "Social Pedagogy", presented at scientific conferences and published in scientific collections.

**BEANOVA IRINA**

**MANIFESTAREA STRESULUI SOCIAL LA ABSOLVENȚII  
INSTITUȚIILOR SUPERIOARE DE ÎNVĂȚĂMÂNT ÎN  
CONDIȚIILE CĂUTĂRII UNUI LOC DE MUNCĂ**

**511.03 – PSIHOLOGIE SOCIALĂ**

**Rezumatul tezei de doctor în psihologie**

**CHIȘINĂU, 2025**

**БЯНОВА ИРИНА**

**ПРОЯВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО СТРЕССА У  
ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ  
В УСЛОВИЯХ ПОИСКА РАБОТЫ**

**511.03 – СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ**

**Диссертация на соискание учёной степени доктора психологии**

---

Aprobat spre tipar: 29.01.2025  
Hârtie ofset. Tipar digital  
Coli de tipar: 2,4

Formatul hârtiei: A4  
Tiraj: 80 ex.  
Comanda nr. 14

---

Tipografia PRINT-CARO  
m. Chisinau, str. Columna, 170  
printcaro@gmail.com  
tel. 069124696