

## ВЗАИМОСВЯЗЬ ПСИХОСОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЫ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА У РАБОТНИКОВ РАЗЛИЧНЫХ СФЕР ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**КУЗНЕЦОВА Юлия Вадимовна**

кандидат технических наук, доцент

**СКРИПКИНА Зульфия Тимерзагитовна**

магистрант

Сургутский государственный университет

г. Сургут, Россия

*В настоящее время профессиональному стрессу подвержены многие сотрудники предприятий различных сфер деятельности. Показатель стресса во многом зависит от психосоциальной среды в коллективе, помощи специалистов, стиля управления и трудовой перегрузки. В исследовании приняли участие 300 сотрудников из организаций здравоохранения, ИТ (Information Technology) сферы, образования и промышленных предприятий. Выявлено, что высокая нагрузка повышает стресс, тогда как поддержка коллег и контроль над работой его снижают. Анализ полученных результатов показал, наибольший стресс испытывают медицинские работники, наименьший – работники промышленности, что подтверждает необходимость отраслевого подхода к управлению уровнем стресса.*

**Ключевые слова:** профессиональный стресс, психосоциальная среда, рабочая нагрузка, здоровье работников, управление персоналом.

**В**ведение. Современная профессиональная среда характеризуется возрастающим уровнем стресса, что обусловлено изменениями в организации труда, ростом требований к квалификации сотрудников, а также цифровизацией рабочих процессов. Профессиональный стресс, связанный с этими факторами, оказывает значительное влияние на физиологическое и психологическое самочувствие работников, сокращает эффективность трудового процесса и увеличивает неудовлетворённость производственной деятельностью. В обстоятельствах национальной глобализационной стратегии и конкурентности изучение причин и возможных осложнений после стрессовых ситуаций является злободневной задачей.

Одним из важнейших критериев, влияющим на показатель профессионального стресса, является психосоциальная среда.

Данный показатель определяется такими аспектами, как поддержка коллег, стиль руководства, организационная культура и условия труда. Исследования показывают, что позитивная психосоциальная среда способствует снижению уровня стресса и улучшению общего самочувствия работников. Однако влияние этих факторов может существенно различаться в зависимости от отрас-

ли, специфики работы и профессиональных ролей, что делает тему еще более многосторонней и актуальной.

Несмотря на значительное количество исследований в данной области, остается недостаточно изученным вопрос о том, как особенности психосоциальной среды влияют на работников в различных отраслях. Например, стрессоры сотрудников здравоохранения отличаются от стрессоров работников ИТ-сферы или промышленных предприятий, что требует дифференцированного подхода к изучению данной проблемы.

Целью настоящего исследования является установление взаимосвязи между особенностями социально-психологической среды и показателем стресса, который возникает на рабочем месте, а также установление специфики воздействия этих элементов на работников разных сфер деятельности. В рамках работы решаются следующие задачи:

- определение ключевых характеристик психосоциальной среды, влияющих на уровень стресса;
- проведение сравнительного анализа уровня стресса между представителями разных отраслей деятельности;
- разработка рекомендаций для создания благоприятной психосоциальной среды на

рабочем месте.

Настоящее исследование нацелено на расширение понимания влияния психосоциальной среды на стресс и разработку практических рекомендаций, способствующих повышению благополучия работников.

**Методы.** Для достижения целей исследования была сформирована репрезентативная выборка из 300 сотрудников, работающих в четырех ключевых отраслях: здравоохранение, информационные технологии (IT), образование и промышленность. Это разнообразие позволило учесть особенности каждой отрасли и выделить общие закономерности влияния психосоциальной среды на профессиональный стресс.

Среди участников 60% составили женщины, 40% – мужчины, что соответствует общей демографической картине трудовой занятости в стране. Средний возраст участников – 35,4 года ( $SD = 7,6$ ), средний стаж работы составил 9,3 года ( $SD = 5,1$ ), что свидетельствует о достаточном профессиональном опыте респондентов.

Каждая из отраслей представлена следующими группами:

– Здравоохранение – 80 человек (26,7%).

Это врачи, медицинские сестры и вспомогательный персонал, которые сталкиваются с высоким уровнем эмоционального напряжения.

– IT – 70 человек (23,3%). Здесь основное внимание уделено разработчикам, аналитикам и менеджерам проектов, работающим в быстро меняющейся среде.

– Образование – 90 человек (30%). В эту группу вошли учителя, преподаватели вузов и школьные психологи, чей труд связан с большими нагрузками и высокой степенью межличностного взаимодействия.

– Промышленность – 60 человек (20%). Это рабочие и инженеры, чья деятельность отличается четко структурированным графиком и физическими нагрузками.

Таким образом, сформированная выборка позволяет изучить специфику стресса и психосоциальной среды в каждой из отраслей.

Для исследования использовались как количественные, так и качественные методы, что позволило собрать комплексные данные. На первом этапе участники заполнили он-

лайн-анкеты, которые включали два валидированных инструмента:

– Шкала воспринимаемого стресса (Perceived Stress Scale, PSS) – <https://forms.gle/VLccqvSjnT33VLPd7>, оценивающая уровень стресса участников. Этот опросник помог понять, насколько сильно респонденты испытывали эмоциональное напряжение за последние месяцы.

– Опросник оценки психосоциальной среды (Job Content Questionnaire, JCQ) – <https://forms.gle/iy2NptTqChU4MVoM8>, позволяющий измерить такие аспекты, как поддержка коллег, контроль над рабочим процессом и уровень рабочей нагрузки.

Для более глубокого понимания влияния психосоциальной среды на уровень стресса были проведены 20 полуструктурированных интервью (по 5 в каждой отрасли), вопросы к интервью – [https://docs.google.com/document/u/0/d/1H4-q6\\_jM09Mq52rzXNFqXNGYmZgUzGQ73t8PFTKqks/mobilebasic?pli=1](https://docs.google.com/document/u/0/d/1H4-q6_jM09Mq52rzXNFqXNGYmZgUzGQ73t8PFTKqks/mobilebasic?pli=1).

Вопросы касались условий труда, отношений в коллективе, а также восприятия стрессовых ситуаций. Интервью позволили дополнить количественные данные, выявив индивидуальные особенности.

Заполнение онлайн-анкет занимало около 20 минут, а интервью продолжались примерно 40 минут, что обеспечивало возможность обсудить ключевые аспекты без излишней нагрузки на участников.

Для анализа данных использовался комбинированный подход. Количественный анализ включал в себя следующие исследования:

– корреляционный анализ, который позволил определить степень взаимосвязи между характеристиками психосоциальной среды (например, поддержкой коллег) и уровнем стресса;

– регрессионный анализ для выделения ключевых факторов среды, наиболее значимых для развития профессионального стресса;

– дисперсионный анализ (ANOVA) использовался для оценки различий между уровнями стресса в разных отраслях.

Для получения качественных результатов расшифровки записи интервью использовался метод тематического анализа. Это позволило выделить основные причины повышения

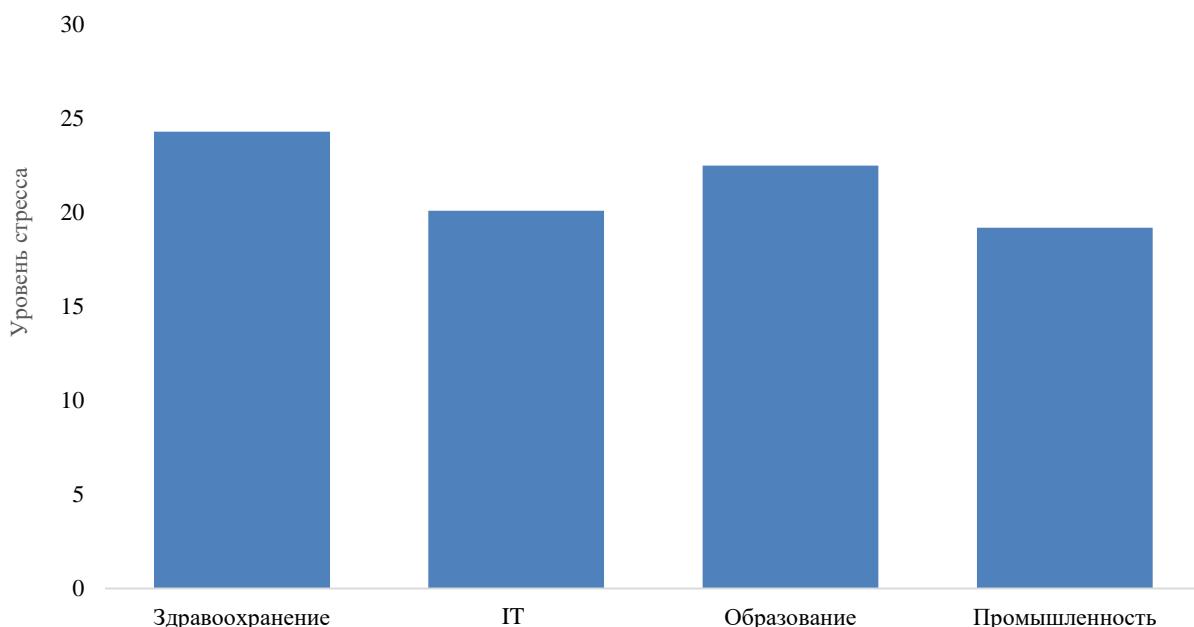
уровня стресса. Например, для здравоохранения это нехватка кадров или важность четкой структуры на промышленных предприятиях.

Исследование проводилось в соответствии с этическими нормами. Все участники предоставили информированное согласие, их данные были анонимизированы и использовались только в обобщенном виде. Это обеспечило соблюдение конфиденциальности и доверие респондентов.

Таким образом, многокомпонентная методология исследования позволила собрать и

всесторонне проанализировать данные, выявив не только количественные различия между группами, но и качественные аспекты, которые сложно отразить в цифрах.

**Результаты.** Исследование показало, что работники разных отраслей существенно различались по уровню стресса. Средний уровень стресса по шкале PSS составил 21,7 балла ( $SD = 5,4$ ), что соответствует умеренному уровню стресса. Однако различия между отраслями оказались значимыми как показано на рисунке 1.



*Рисунок 1. Уровень стресса по сферам трудовой деятельности*

Наибольший стресс испытывали работники здравоохранения ( $M = 24,3$ ;  $SD = 5,7$ ), что неудивительно, учитывая высокую эмоциональную нагрузку и частый контакт с критическими ситуациями. Сотрудники IT продемонстрировали более низкий уровень стресса ( $M = 20,1$ ;  $SD = 4,8$ ), что объясняется четкой структурой работы и наличием гибких графиков. У преподавателей уровень стресса оказался выше среднего ( $M = 22,5$ ;  $SD = 5,1$ ), а наименее подвержены стрессу оказались работники промышленности ( $M = 19,2$ ;  $SD = 4,5$ ), где фиксированный график и четкая структура способствуют снижению эмоционального напряжения.

Статистический анализ выявил несколько важных закономерностей:

– Поддержка коллег оказалась ключевым фактором, снижающим уровень стресса ( $r = -0,42$ ;  $p < 0,01$ ).

– Контроль над рабочим процессом также был важным защитным фактором ( $r = -0,35$ ;  $p < 0,01$ ).

– Высокая рабочая нагрузка значительно увеличивала уровень стресса ( $r = 0,50$ ;  $p < 0,01$ ).

Результаты показывают, что улучшение взаимодействия в коллективе и повышение автономности сотрудников могут стать эффективными инструментами снижения стресса.

Анализ интервью позволил дополнить количественные выводы. Например, работники здравоохранения упоминали о хроническом недостатке ресурсов (70%) и низкой поддержке руководства (65%), что значительно

усугубляло стресс. В ИТ отрасли, напротив, отмечалась сильная поддержка коллег (60%), что помогало справляться с высокими требованиями к продуктивности.

Таким образом, исследование выявило как универсальные механизмы снижения стресса (поддержка коллег, контроль над задачами), так и отраслевые особенности, что подчеркивает необходимость целенаправленного подхода к созданию благоприятной психосоциальной среды.

**Обсуждения.** Результаты данного исследования подтверждают результаты ряда предыдущих работ, которые указывают на важность психосоциальной среды как фактора, влияющего на уровень профессионального стресса. Исследования, проведенные в различных странах, показывают, что такие факторы, как поддержка коллег, контроль над рабочими задачами и адекватная рабочая нагрузка, имеют прямое влияние на восприятие стресса сотрудниками.

Однако полученные нами данные выявили значительные различия между уровнем стресса работников различных сфер деятельности, что подтверждает необходимость дифференцированного подхода к анализу. В здравоохранении высокие уровни стресса, связанные с нехваткой ресурсов и эмоциональной нагрузкой, подтверждают выводы ряда исследований о том, что эмоциональное выгорание является распространенной проблемой во всех сферах деятельности. В отличие от этого, сотрудники ИТ сферы и промышленных предприятий, где структура работы более организована, демонстрируют менее выраженные проявления стресса, что согласуется с выводами других работ, подчеркивающих важность четкости и структуры работы для снижения стресса.

Результаты исследования показывают, что в российской реальности, как и в международной практике, психосоциальная среда имеет значительное влияние на уровень стресса работников. В частности, существуют отраслевые различия по уровню эмоциональной нагрузки в здравоохранении и низкой поддержке со стороны руководства в некоторых секторах деятельности. Это, в свою очередь, подтверждает актуальность рекомендаций по улучшению условий труда,

улучшению взаимодействия в коллективе и поддержке работников.

Особенностью российской действительности является также тенденция к значительному количеству дополнительных нагрузок на работников некоторых сфер деятельности (например, в образовании и здравоохранении), что отражает проблемы, связанные с недостаточным финансированием и нехваткой кадров. Эти особенности можно учитывать в рамках будущих исследований и разработки рекомендаций для оптимизации рабочих условий в российских организациях.

Данное исследование вносит вклад в понимание того, как психосоциальная среда влияет на профессиональный стресс в различных отраслях. Установлено, что взаимодействие между социальными (поддержка коллег, отношения с руководством) и организационными факторами (работа с высоким уровнем нагрузки, уровень контроля) является важным механизмом, влияющим на уровень стресса. Исследование закладывает предпосылки для продолжения научной работы по изучению психосоциальных факторов с учётом разнообразия отраслевых особенностей.

Результаты данного исследования могут быть полезными для работодателей и специалистов по управлению персоналом. Одной из главных рекомендаций является необходимость создания благоприятной психосоциальной среды на всех уровнях организации производственного процесса. В частности, работодателям следует уделять внимание улучшению взаимодействия в коллективе, созданию системы поддержки и поощрения коллег, а также соблюдению высокого уровня контроля над организацией рабочего процесса. Необходимо разработать и следовать стратегиям, способствующим снижению уровня стресса для каждого сектора деятельности. Например, в здравоохранении следует повышать качество организации труда, уделять внимание эмоциональной поддержке и кадровой политике руководства, а в ИТ-сфере необходимо обратить внимание на формирование более дружественной атмосферы в коллективе и гибкость рабочих графиков.

Таким образом, управление стрессом должно осуществляться на трех уровнях – индивидуальном, коллективном и организа-

ционном. Индивидуальный уровень включает стратегии, которые могут использовать сами работники для снижения стресса (тайм-менеджмент, техники саморегуляции). Коллективный уровень направлен на создание поддерживающей рабочей среды (взаимопомощь, тимбилдинги, корпоративная культура). Организационный уровень включает меры,

которые могут внедрять работодатели и HR-специалисты (оптимизация графиков, программы психологической поддержки).

Изучение материалов источников [1-19] позволило выделить основные целевые рекомендации для каждой отрасли, учитывающие ее специфику и наиболее распространенные стрессовые факторы приведены в таблице 1.

Таблица 1

### БАЗОВЫЕ ИНСТРУКЦИИ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ СТРЕССОМ В РАЗЛИЧНЫХ ЭКОНОМИКАХ

Отрасль	Личный показатель (для сотрудников)	Групповой показатель (для групп и сослуживцев)	Управленческий показатель (для кураторов и HR)
Система здравоохранения	<ul style="list-style-type: none"> <li>– овладение техниками психоэмоциональной самоорганизации и стресс-менеджмента (медитации, дыхательные практики);</li> <li>– энергобаланс деятельности и отпуска, применение отгулов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– формирование защищающей трудовой адаптации (группировки психоэмоциональной выгрузки, тимбилдинг);</li> <li>– схема обучения для молоденьких профессионалов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– модернизация распорядков патрулирований для уменьшения нагрузки;</li> <li>– совершенствование материально-технологической фактории;</li> <li>– введение психоэмоциональной помощи на производственном местечке (внутрикорпоративные психотерапевты, жаркие диагонали)</li> </ul>
Система ИТ	<ul style="list-style-type: none"> <li>– гибкое регулирование трудового времечка (овертайм-бизнес);</li> <li>– формирование компьютерной санитарии (сокращение экранного времечка, разделение трудовых и личностных целей)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– вознаграждение дружеской помощи в группе (систематические аудиенции для взаимообмена навыком);</li> <li>– неофициальные соревнования для взаимовыручки коллективчика</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– внедрение изящных распорядков и удалённой деятельности;</li> <li>– использование стратегий диагностики невроза (корпоративные wellness-программы);</li> <li>– развитие культуры открытого диалога с руководством</li> </ul>
Образование	<ul style="list-style-type: none"> <li>– планирование трудовой загруженностью (комбинирование сложнейших и легчайших целей);</li> <li>– психоэмоциональная выгрузка (психотерапия, высокопрофессиональное взаимопонимание)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– взаимоподдержка и помощь среди сотрудников;</li> <li>– совещание сложнейших обстановок в трудовых группировках (научно-методические объединения, супервизия)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– модернизация числа учебно-научных хронометров и административно-хозяйственной загруженности;</li> <li>– внедрение спецкурсов по стресс-менеджменту для преподавателей;</li> <li>– улучшение свойства противоположной взаимосвязи со стороны дирекции</li> </ul>

Производство	<ul style="list-style-type: none"> <li>– выполнение распорядка труда и отпуска;</li> <li>– совершенствование психофизических опытов для избежания высоко-профессионального перенапряжения</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– усиление внутрикорпоративной эстетики нацбезопасности;</li> <li>– внедрение командирской ответственности</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– внедрение программ физического и психологического восстановления (массаж, отдых-зоны);</li> <li>– мониторинг загруженности и распорядков для недопущения обработок;</li> <li>– внедрение программ физического и психологического восстановления (массаж, отдых-зоны)</li> </ul>
--------------	--	--	--

В качестве рекомендаций для руководителей можно предложить проведение регулярных тренингов по управлению стрессом, созданию условий для развития психологически-благоприятной атмосферы в коллективе.

Однако, данное исследование имеет несколько ограничений. Во-первых, выборка аттестуемых была ограничена четырьмя сферами деятельности, а значит результаты не могут быть экстраполированы на другие профессии, например, искусство или государственная служба. Во-вторых, исследование проводилось в России и результаты скорее всего не будут полностью отражать реалии других стран с различным социально-экономическим контекстом. Так же на объективность результатов влияет факт того, что исследование основывалось на самооценке участников анкетирования.

Таким образом, для проведения более глубокого исследования вопросов психоэмоционального состояния в коллективе и его связи с уровнем стресса у работников необходимо подключить работников других сфер производственной деятельности, а также учитывать влияние культурных и социальных особенностей других стран. В перспективе необходимо провести исследования долгосрочных последствий стрессовых ситуаций для здоровья и продуктивности работников, а также изучить влияние новых технологий и гибридных форм работы на психосоциальную среду.

**Заключение.** Таким образом, психосоциальная среда играет ключевую роль в формировании уровня стресса работников предприятия. Среди выявленных факторов, способствующих снижению уровня стресса, наиболее значимыми являются поддержка коллег и кон-

троль над трудовым процессом. Стоит учесть, что высокая рабочая нагрузка является мощным стрессором, особенно в таких отраслях, как здравоохранение и образование.

Анализ отраслевых различий показал, что наиболее высокий уровень стресса наблюдается среди работников здравоохранения, что связано с высокой эмоциональной нагрузкой, нехваткой кадровых ресурсов и интенсивным графиком работы. Напротив, сотрудники промышленности испытывают наименьший стресс благодаря четкой организации труда и стабильности рабочего графика. В IT-сфере уровень стресса умеренный, что объясняется гибкими условиями работы и развитой поддержкой внутри коллектива. В сфере образования стресс связан с перегрузкой, нехваткой финансирования и необходимостью взаимодействия с большим количеством людей.

Практическое значение исследования заключается в возможности разработки целевых стратегий для улучшения психосоциальной среды в разных сферах деятельности. Работодателям рекомендуется уделять особое внимание созданию поддерживающей рабочей атмосферы, снижению нагрузки на сотрудников и повышению уровня автономии в принятии решений. В перспективе дальнейшие исследования могут быть направлены на изучение динамики стресса в зависимости от изменений в организационной культуре и применяемых методов управления персоналом.

Таким образом, понимание взаимосвязи между психосоциальной средой и стрессом на работе позволит не только улучшить качество жизни сотрудников, но и повысить их профессиональную эффективность.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Арцимовичус Ю.А.* Влияние профессионального стресса на психическое здоровье персонала организации // Молодой учёный. – 2024. – № 49(548). – С. 176-178.
2. *Бабанов С.А.* Профессиональный стресс, или профессиональные поражения эмоциональной сферы // РМЖ. Медицинское обозрение. – 2014. – Т. 22, № 4. – С. 266-271.
3. *Бодров В.* Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. – Litres, 2022.
4. *Березенцева Е.А.* Профессиональный стресс как источник профессионального выгорания // Управление образованием: теория и практика. – 2014. – № 4(16). – С. 162-170.
5. *Бухтияров И.В.* Профессиональный стресс в свете реализации глобального плана действий по здоровью работающих / И.В. Бухтияров, В.В. Матюхин, М.Ю. Рубцов // Международный научно-исследовательский журнал. – 2016. – № 3-3(45). – С. 53-55.
6. *Гараева Г.Г.* Стресс-менеджмент в профессиональной деятельности руководителя образовательной организации // Вестник науки. – 2025. – № 1(82), Т. 4. – С. 693-697.
7. *Гурьева Е.В.* Влияние профессионального стресса на психическое здоровье персонала организаций // Актуальные исследования. – 2024. – № 10(192). Ч. II. – С. 73-76.
8. *Занковский А.Н.* Профессиональный стресс и функциональные состояния // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2019. – Т. 4, № 1. – С. 222-243.
9. *Иванова Е.М.* Психология профессиональной деятельности: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению и специальностям психологии. – М.: Per Se, 2011. – 336 с.
10. *Карпов А.В.* Этика и психология профессиональной деятельности: Учебник. – 1-е изд. – М.: Юрайт, 2019. – 570 с.
11. *Костина Т.М.* Профессиональный стресс и его влияние на эффективность деятельности предприятия / Т.. Костина, Е.А. Филимонова // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2022. – № 10-3. – С. 426-432.
12. *Кузнецова Е.В.* Стресс-менеджмент в нефтегазовых компаниях / Е.В. Кузнецова, Е.В. Кузнецова // Экономические, информационные и социокультурные основания управления в современных условиях: Сборник научных трудов. – Уфа: Уфимский университет науки и технологий, 2023. – С. 142-146.
13. *Манухина С. Ю.* Профессиональный стресс в организационной среде / С.Ю. Манухина, Н.Н. Глушач, Н.М. Манухина // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – 2014. – № 4(60). – С. 350-354.
14. *Матюшкина Е.Я., Рой А.П., Рахманина А.А., Холмогорова А.Б.* Профессиональный стресс и профессиональное выгорание у медицинских работников // Современная зарубежная психология. – 2020. – Т. 9, № 1. – С. 39-49.
15. *Славина Ю.Б.* Профессиональный стресс и его влияние на физическое и психологическое здоровье сотрудников // Молодой учёный. – 2022. – № 8(403). – С. 169-171.
16. *Фонталова Н.С.* Стресс в профессиональной деятельности и его психолого-экономические последствия // Известия Байкальского государственного университета. – 2011. – № 3(77). – С. 179-182.
17. *Хадарцев А.А.* Профессиональный стресс: (механизмы развития, диагностика и коррекция проявлений) / А.А. Хадарцев, А.Р. Токарев. – Тула: Тульский государственный университет, 2020. – 192 с.
18. *Хадарцев А.А.* Профессиональный стресс у преподавателей (обзор литературы) / А.А. Хадарцев, А.Р. Токарев, И.Л. Трефилова // Вестник новых медицинских технологий. – 2019. – Т. 26, № 4. – С. 122-128.
19. *Шабанова Т.Л.* Психология профессионального стресса и стресс-толерантности: Учебное пособие. – Саратов: Вузовское образование, 2014. – 121 с.

## REFERENCES

1. *Artsimovichus Yu.A.* Influence of professional stress on the mental health of the personnel of the organisation // *Young scientist*. 2024. № 49(548). P. 176-178.
2. *Babanov S.A.* Professional stress, or professional lesions of the emotional sphere // *RMZh. Medical Review*. 2014. T. 22, № 4. P. 266-271.
3. *Bodrov V.* Psychology of professional activity. Theoretical and applied problems. Litres, 2022.
4. *Berezentseva E.A.* Professional stress as a source of professional burnout // *Education Management: theory and practice*. 2014. № 4(16). P. 162-170.
5. *Bukhtiyarov I.V.* Professional stress in the light of the implementation of the global action plan for the protection of workers' health / I.V. Bukhtiyarov, V.V. Matyukhin, M.Y. Matyukhina, M.Y. Matyukhin // *Bulletin of Moscow State University. Matyukhin, M.Yu. Matyukhin* // *Bulletin of the Moscow State University Matyukhin, M.Yu. Rubtsov* // *International research journal*. 2016. № 3-3(45). P. 53-55.
6. *Garayeva G.G.* Stress-management in the professional activity of the head of an educational organisation // *Vestnik nauki*. 2025. № 1(82), Vol. 4. P. 693-697.
7. *Gurieva E.V.* Influence of professional stress on the mental health of the personnel of the organisation // *Actual researches*. 2024. № 10(192). Part II. P. 73-76.
8. *Zankovsky A.N.* Professional stress and functional states // *Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organisational psychology and psychology of work*. 2019. T. 4, № 1. P. 222-243.
9. *Ivanova E.M.* Psychology of professional activity: textbook for students of higher educational institutions studying in the direction and specialities of psychology. Moscow: Per Se, 2011. 336 p.
10. *Karpov A.V.* Ethics and psychology of professional activity: Textbook. 1st ed. M.: Yurait, 2019. 570 p.
11. *Kostina T.M.* Professional stress and its impact on the efficiency of the enterprise / T.M. Kostina, E.A. Filimonova // *Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law*. 2022. № 10-3. P. 426-432.
12. *Kuznetsov E.V.* Stress management in oil and gas companies / E.V. Kuznetsov, E.V. Kuznetsova // *Economic, information and sociocultural bases of management in modern conditions: Collection of scientific papers*. Ufa: Ufa University of Science and Technology, 2023. P. 142-146.
13. *Manukhina S.Y.* Professional stress in the organisational environment / S.Y. Manukhina, N.N. Glushach, N.M. Manukhina // *Scientific Notes of Orel State University. Series: Humanities and Social Sciences*. 2014. № 4(60). P. 350-354.
14. *Matyushkina E.Ya., Roy A.P., Rakhmanina A.A., Kholmogorova A.B.* Professional stress and professional burnout in medical workers // *Modern Foreign Psychology*. 2020. T. 9, № 1. P. 39-49.
15. *Slavina Yu.B.* Professional stress and its impact on the physical and psychological health of employees // *Young scientist*. 2022. № 8(403). P. 169-171.
16. *Fontalova N.S.* Stress in professional activity and its psychological and economic consequences // *Izvestiya Baikalskogo gosudarstvennogo universiteta*. 2011. № 3(77). P. 179-182.
17. *Khadartsev A.A.* Professional stress: (mechanisms of development, diagnosis and correction of manifestations) / A.A. Khadartsev, A.R. Tokarev. Tula: Tula State University, 2020. 192 p.
18. *Khadartsev A.A.* Professional stress in teachers (literature review) / A.A. Khadartsev, A.R. Tokarev, I.L. Trefilova // *Bulletin of new medical technologies*. 2019. T. 26, № 4. P. 122-128.
19. *Shabanova T.L.* Psychology of professional stress and stress-tolerance: Study guide. Saratov: Vuzovskoe obrazovanie obrazovanie, 2014. 121 c.

## THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PSYCHOSOCIAL WORK ENVIRONMENT AND OCCUPATIONAL STRESS: INDUSTRY-SPECIFIC EFFECTS ON EMPLOYEES

**KUZNETSOVA Yulia Vadimovna**

Candidate of Sciences in Technology, Associate Professor

**SKRIPKINA Zulfiya Timerzagitovna**

Undergraduate Student

Surgut State University

Surgut, Russia

*Occupational stress has a significant impact on employees, and its level is largely determined by the psychosocial work environment, including coworker support, management style, and workload. A study of 300 employees from healthcare, IT, education, and industry sectors revealed that high workload increases stress, whereas coworker support and job control help to reduce it. Healthcare professionals experience the highest levels of stress, while industrial workers report the lowest, highlighting the need for an industry-specific approach to stress management.*

**Keywords:** occupational stress, psychosocial work environment, workload, workplace stress, employee well-being, personnel management.