

Исследовательская статья

DOI 10.69540/2949-4079.2025.15.54.009

УДК 159.9.072

ЖИЗНЕСТОЙКОСТЬ И МЕХАНИЗМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ЗАЩИТЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

М.О. Левадная

Дальневосточный федеральный университет (ДВФУ), Владивосток, Россия

Ю.А. Пузырева

*Департамент государственной гражданской службы и кадров
Приморского края, Владивосток, Россия*

Аннотация:

Представлены результаты эмпирического исследования уровня жизнестойкости и механизмов психологической защиты государственных гражданских служащих. По результатам диагностики у участников исследования обнаружена жизнестойкость на уровне выше среднего, а также наблюдается высокий уровень вовлеченности. Из доминирующих механизмов психологической защиты чаще всего встречаются отрицание и рационализация.

Корреляционный анализ позволил выявить значимую отрицательную взаимосвязь между уровнем жизнестойкости и такими механизмами психологической защиты, как регрессия и подавление: сотрудники с высоким уровнем жизнестойкости реже прибегают к деструктивным способам психологической защиты. Также было обнаружено, что государственные служащие, работающие с обращениями граждан, демонстрируют более высокую жизнестойкость и реже прибегают к защитному механизму регрессии, чем сотрудники, в чей функционал не входит взаимодействие с гражданами.

Исследование подчеркивает важность жизнестойкости и конструктивных механизмов психологической защиты в обеспечении эффективности профессиональной деятельности госслужащих, в соблюдении ими этических норм при взаимодействии с гражданами, формировании позитивного имиджа государственной службы.

Ключевые слова: жизнестойкость, механизмы психологической защиты, вовлеченность, государственные гражданские служащие, органы исполнительной власти

Research article

RESILIENCE AND MECHANISMS OF PSYCHOLOGICAL PROTECTION OF STATE CIVIL SERVANTS

M.O. Levadnyaya

Far Eastern Federal University (FEFU), Vladivostok, Russia

Yu.A. Puzyreva

Department of State Civil Service and Personnel of Primorsky Krai, Vladivostok, Russia

Abstract:

The results of an empirical study of the level of resilience and mechanisms of psychological protection of government civil servants are presented. According to the diagnostic results, the study participants showed resilience at an above-average level, as well as a high level of engagement. Of the dominant mechanisms of psychological defense, denial and rationalization are the most common.

Correlation analysis revealed a significant negative relationship between the level of resilience and such psychological defense mechanisms as regression and suppression: employees with a high level of resilience are less likely to resort to these destructive methods of psychological protection. It was also found that civil servants who work with citizens' appeals demonstrate higher resilience and are less likely to resort to a protective regression mechanism than employees whose functionality does not include interaction with citizens.

The study highlights the importance of resilience and constructive psychological protection mechanisms in ensuring the effectiveness of civil servants' professional activities, in their compliance with ethical standards when interacting with citizens, and in forming a positive image of the civil service.

Keywords: resilience, psychological defense mechanisms, engagement, government civil servants, executive authorities

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что на современном этапе в условиях социально-политической нестабильности репутационный имидж органов исполнительной власти имеет особое значение. Такой имидж, с одной стороны, обеспечивается эффективностью деятельности госорганов, с другой, формируется на базе качества взаимодействия с гражданами, стиля общения, методов разрешения конфликтных ситуаций, соблюдения этических норм гражданскими служащими. А это, в свою очередь, обусловлено уровнем жизнестойкости сотрудников и доминирующими у них механизмами психологической защиты.

Основоположниками изучения феномена жизнестойкости являются американские психологи С. Мадди и С. Кобейс. Жизнестойкость рассматривается ими как «те убеждения человека, которые позволяют ему оставаться активным и препятствуют негативным последствиям стресса»⁷⁵. Также С. Мадди была разработана своя модель жизнестойкости, состоящая из трех компонентов: вовлеченность, контроль, принятие риска⁷⁶. В отечественной психологической литературе Д.А. Леонтьев определяет жизнестойкость как черту, характеризующуюся мерой преодоления личностью заданных обстоятельств, а в конечном счете, мерой преодоления личностью самой себя⁷⁷. Основными компонентами при этом являются: убеждения в готовности справиться с ситуацией; интересы; открытость новому.

Основные подходы к понятию жизнестойкости: системно-динамический, экзистенциальный и ресурсный подход.

В рамках системно-динамического подхода жизнестойкость рассматривается как система, которая включает различные компоненты, такие как саморегуляция, стрессоустойчивость, гибкость мышления и др. (в работах Б.Г. Ананьева, Д.А. Леонтьева, Б.Ф. Ломова, Э.Ф. Зеера и др.).

Экзистенциальный подход к изучению личности человека представлен В. Франклом⁷⁸, Э. Фроммом, Д.А. Леонтьевым и др. По мнению ученых, когнитивное осмысление в стрессовых ситуациях является важным рычагом для прохождения сквозь трудности в более успешное будущее. Этот механизм тесно связан с поиском смысла в конкретной ситуации.

В рамках ресурсного подхода жизнестойкость рассматривается как набор ресурсов, которые помогают человеку справляться с трудными ситуациями и достигать успеха (Р. Лазарус⁷⁹, С. Мадди, С. Хобфолл и др.). К таким ресурсам относятся: эмоциональные (например, оптимизм), когнитивные (например, умение принимать решения), социальные (например, поддержка близких) и др.

⁷⁵ Мадди С. Смыслообразование в процессе принятия решений // Психологический журнал. 2005. Т. 26. № 6. С. 87—101.

⁷⁶ Maddi S.R., Khoshaba D.M. Hardiness and Mental Health // Journal of Personality Assessment. 1994. V. 63. № 2. P. 265—274.

⁷⁷ Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Жизнестойкость как составляющая личностного потенциала // Личностный потенциал: структура и диагностика. М.: «Смысл», 2011.

⁷⁸ Франкл В. Человек в поисках смысла. М.: «Прогресс», 1990. 368 с.

⁷⁹ Лазарус Р. Теория стресса и психофизиологические исследования // Эмоциональный стресс. Л.: «Медицина», 1970. С. 54—76.

Рассмотрим сущность механизмов психологической защиты. Психологическая защита — это механизм, который активируется в человеческом сознании для смягчения эмоционального дискомфорта, вызванного внутренними или внешними конфликтами либо стрессом. Личность использует механизмы психологической защиты, чтобы обезопасить себя от нежелательных эмоций, а также сохранить свое психическое равновесие.

Как отмечает Б.В. Зейгарник⁸⁰, деструктивность или конструктивность психологической защиты определяет ее степень осознанности.

Согласно классификации Р. Плутчика⁸¹, которая составлена по критерию примитивности-зрелости, выделяют 8 базисных защитных механизмов: отрицание, проекция, регрессия, замещение, подавление, реактивные образования, сублимация, рационализация.

Существует также понятие стратегий психологической защиты. Данная концепция основана на исследованиях отечественного психолога В.В. Бойко⁸². Он предложил свою методику диагностики доминирующей стратегии психологической защиты в деловом и межличностном общении, позволяющую определить степень выраженности таких стратегий, как миролюбие, избегание, агрессия.

Что касается профессиональной деятельности государственных гражданских служащих, то она представляет собой сложный комплекс мероприятий, направленных на эффективное исполнение полномочий органами исполнительной власти. Эта деятельность характеризуется высоким уровнем ответственности, требований к личностным качествам и профессиональным компетенциям. Для успешного выполнения возложенных на них задач сотрудники должны обладать высоким уровнем профессиональных качеств, а также соблюдать строгие этические нормы и требования законодательства⁸³. Работа государственных служащих также связана с рядом факторов риска, которые могут негативно влиять на здоровье и психологическое благополучие сотрудников. Среди них выделяются следующие: психоэмоциональное напряжение, дефицит времени, отсутствие чет-

⁸⁰ Зейгарник Б.В., Холмогорова А.Б., Мазур Е.С. Саморегуляция поведения в норме и патологии // Психологический журнал. 1989. № 2. С. 122—131.

⁸¹ Долгова В.И., Кондратьева О.А. Психологическая защита. М.: «Перо», 2014. 142 с.

⁸² Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. М.: «Филинь», 1996. 476 с.

⁸³ Алексеев А.Н., Петрова Е.В. Психология личности госслужащего // Вестник психологии и педагогики. 2021. № 3. С. 87—95.

ких границ между работой и личной жизнью, риск коррупционных проявлений⁸⁴.

Для изучения взаимосвязи между жизнестойкостью и механизмами психологической защиты у государственных гражданских служащих было осуществлено эмпирическое исследование. Оно проводилось в апреле — мае 2025 г. на базе Правительства Приморского края. В нем приняли участие 40 государственных гражданских служащих (30 женщин и 10 мужчин) из нескольких органов исполнительной власти: Департамента государственной гражданской службы и кадров Приморского края, Министерства экономического развития Приморского края, Министерства цифрового развития и связи Приморского края и др.

В рамках исследования была проведена диагностика жизнестойкости и механизмов психологической защиты государственных гражданских служащих с помощью следующих методик:

1) тест жизнестойкости С. Мадди в адаптации Д.А. Леонтьева и Е.И. Рассказовой (2006 г.)⁸⁵, который позволяет определить общий уровень жизнестойкости и ее отдельных компонентов: вовлеченность, контроль, принятие риска;

2) опросник «Индекс жизненного стиля» (Life Style Index) в адаптации Л.И. Вассермана, Е.С. Романовой, Л.Р. Гребенниковой (1996 г.)⁸⁶, определяющий спектр из 8 защитных механизмов: отрицание, регрессия, подавление, проекция, замещение, реактивные образования, сублимация, рационализация.

Результаты теста жизнестойкости С. Мадди показали, что больше половины респондентов (24 чел.) обладают средним уровнем жизнестойкости, высокий уровень жизнестойкости наблюдается у трети сотрудников (12 чел.), а низкий — лишь у 4 человек. Достаточно высокие показатели по уровню жизнестойкости свидетельствуют о ресурсном потенциале сотрудников, а также о способности гражданских служащих эффективно преодолевать повседневные трудности и стрессовые ситуации. Развитая жизнестойкость также указывает на способности респондентов справляться с профессиональными вызовами, проявлять инициативу и творчески подходить к решению задач.

В рамках исследования было важно рассмотреть распределение показателей по основным компонентам жизнестойкости: вовлеченности, контролю и принятию риска (Табл. 1).

⁸⁴ Дьяченко М.А. Стрессовые состояния работников органов исполнительной власти // Проблемы социальной психологии XXI века. 2023. № 1. С. 112—120.

⁸⁵ Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Тест жизнестойкости. М.: «Смысл», 2006. 65 с.

⁸⁶ Вассерман Л.И., Ерышев О.Ф., Клубова Е.Б. Психологическая диагностика индекса жизненного стиля: Пособие для врачей и психологов. СПб., 2005. 50 с.

Табл. 1. Результаты по основным компонентам жизнестойкости по методике С. Мадди

Показатели жизнестойкости	Высокий уровень (чел.)	Средний уровень (чел.)	Низкий уровень (чел.)
Общий уровень жизнестойкости	12	24	4
Вовлеченность	32	8	0
Контроль	3	31	6
Принятие риска	26	14	0

Так, 32 гражданских служащих, принявших участие в исследовании (80 % респондентов), демонстрируют высокий уровень вовлеченности — ключевого компонента жизнестойкости, характеризующегося стремлением активно взаимодействовать с окружающей средой и преодолевать трудности конструктивным образом. Человек с развитым компонентом вовлеченности, как правило, получает удовольствие от собственной деятельности. Это может говорить о том, что респонденты осознают важность своей работы, что помогает им лучше справляться с трудностями и профессиональными рисками, поскольку они воспринимают возникающие проблемы не как личную неудачу, а как возможность повысить профессионализм и принести больше пользы обществу.

По компоненту «принятие риска» у 26 человек наблюдается высокий уровень, у 14 — средний, и ни у кого из респондентов не был зафиксирован низкий уровень. Примечательно, что из всех компонентов жизнестойкости наименее выраженным оказался компонент «контроль». Лишь 3 респондента демонстрируют высокий уровень по данному показателю, 6 человек — низкий, у остальных респондентов — 31 человека (77,5 %) — зафиксирован средний уровень. Это подчеркивает необходимость работы над дальнейшим развитием данного качества у госслужащих, чтобы повысить их общий уровень жизнестойкости, складывающийся из всех трех компонентов.

По результатам опросника «Индекс жизненного стиля» Р. Плутника были получены разные профили психологических защит у респондентов (Табл. 2).

Примечательно то, что такой механизм психологической защиты, как отрицание, проявился в качестве одного из ведущих у 38 человек (95 % респондентов). Как правило, в психологической науке отрицание относят к деструктивным механизмам (неосозанным), так как его частое применение приводит к искажению у человека действительной картины мира. Данный механизм характеризуется отрицанием тех не-

приятных аспектов внешней реальности, которые очевидны для окружающих, но не признаются самой личностью.

Табл. 2. Результаты по уровню проявления защитных механизмов психики по методике Р. Плутчика

Защитный механизм психики	Высокий уровень (чел.)	Средний уровень (чел.)	Низкий уровень (чел.)
Отрицание	38	2	0
Подавление (вытеснение)	25	12	3
Регрессия	23	12	5
Компенсация (сублимация)	20	9	11
Проекция	3	9	28
Замещение	16	16	8
Интеллектуализация (рационализация)	32	7	1
Реактивные образования	21	7	12

На втором месте по частоте проявлений у респондентов оказалась интеллектуализация (рационализация): у 32 участников исследования в личном профиле психологической защиты она обнаружилась как один из доминирующих механизмов. Проявление данного механизма как одного из ведущих подчеркивает специфику работы государственных гражданских служащих, которые в своей деятельности руководствуются множеством нормативно-правовых актов, законопроектов и инструкций. Необходимость логического и последовательного изложения мыслей отражается не только в рабочей среде, но и проецируется на другие сферы жизни. Все это способствует более частому проявлению такого механизма психологической защиты, как рационализация.

Изучение взаимосвязи уровня жизнестойкости с доминирующими механизмами психологической защиты у гражданских служащих проводилось с помощью коэффициента ранговой корреляции Спирмена (Табл. 3).

Табл. 3. Результаты корреляционного анализа уровня жизнестойкости и механизмов психологической защиты

Механизмы психологической защиты	Коэффициент корреляции
Отрицание	,265
Подавление (вытеснение)	-,392*
Регрессия	-,432**
Компенсация (сублимация)	-,275
Проекция	-,261
Замещение	-,044
Интеллектуализация (рационализация)	-,073
Реактивные образования	-,297

*Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя)

**Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя)

Анализ данных показывает наличие статистически значимой обратной корреляционной связи на уровне $p \leq 0,01$ между уровнем жизнестойкости и механизмом психологической защиты «регрессия» (-,432**), который в психологической науке относят к деструктивным. Это позволяет сделать вывод о том, что чем выше уровень жизнестойкости у личности, тем менее вероятно, что в качестве доминирующего механизма психологической защиты она будет использовать механизм регрессии. Регрессия проявляется в возвращении к примитивным формам поведения, характерным для раннего возраста (например, в рабочей среде это проявляется в виде чрезмерной зависимости от руководства, уходе от ответственности и др.).

Также была выявлена статистически значимая обратная корреляционная связь на уровне $p \leq 0,05$ между уровнем жизнестойкости и деструктивным механизмом психологической защиты «подавление» (-,392*), который понимается как процесс подавления человеком неприемлемых для него импульсов (желаний, мыслей, чувств, вызывающих тревогу), недопущения их в свое сознание, что ведет к накоплению внутреннего конфликта и потенциальному ухудшению психического состояния.

В связи с тем, что в органах исполнительной власти не все государственные гражданские служащие по своему должностному регламенту взаимодействуют с гражданами и занимаются обработкой их обращений, одной из задач настоящего исследования было выявление различий в уровне жизнестойкости и применяемых защитных механиз-

мах у сотрудников с различающимся функционалом. Для этого респондентов разделили на две группы:

- работающие с обращениями граждан (19 чел.);
- не работающие с обращениями граждан (21 чел.).

С помощью непараметрического критерия Манна—Уитни было выявлено, что группа служащих, работающих с обращениями граждан, отличается по уровню жизнестойкости от тех, кто не работает, на уровне асимптотической значимости меньше 0,05 (Табл. 4).

Табл. 4. Результаты анализа по уровню жизнестойкости между сотрудниками, работающими и не работающими с обращениями граждан

Параметры	Критерий	Асимптотическая значимость*
Общий уровень жизнестойкости и «Работаю/не работаю с обращениями граждан»	Критерий U Манна—Уитни для независимых выборок	,044

* Уровень значимости равен ,050

При этом среднее значение уровня жизнестойкости оказалось выше в группе служащих, работающих с обращениями граждан (90 баллов), в то время как у не работающих с гражданами этот показатель равен 79 (Рис. 1).



Рис. 1. Уровень жизнестойкости в группах, работающих и не работающих с обращениями граждан

Высокий уровень жизнестойкости среди сотрудников, регулярно взаимодействующих с гражданами, может быть обусловлен следующими причинами:

— развитые коммуникативные навыки (работа с обращениями граждан требует постоянного взаимодействия с людьми, что способствует развитию социальных компетенций и способности эффективно справляться с конфликтными ситуациями);

— регулярная практика решения проблем (обработка обращений граждан предполагает регулярное решение различных вопросов и преодоление трудностей; постоянная практика принятия решений и разрешения сложных ситуаций развивает умение быстро реагировать на изменения, способствуя повышению уверенности в себе и своих силах);

— ощущение значимости своей роли (сотрудники, работающие с обращениями граждан, осознают важность своего труда для общества, это чувство собственной полезности укрепляет внутреннюю мотивацию и удовлетворенность профессиональной деятельностью);

— на участках работы, требующих постоянного взаимодействия с гражданами, чаще закрепляются кадры, обладающие более высоким уровнем жизнестойкости, а сотрудники с пониженным уровнем жизнестойкости склонны избирать для себя другой круг обязанностей (например, работу с документами, техникой и др.), поскольку работа с обращениями граждан является для них чрезмерно ресурсозатратной.

По доминирующим защитным механизмам у тех же двух групп респондентов с помощью критерия Манна—Уитни были выявлены статистически значимые различия только по одному защитному механизму из 8. Уровень асимптотической значимости составляет менее 5 % (Табл. 5).

Табл. 5. Результаты анализа защитных механизмов психики у сотрудников, работающих и не работающих с обращениями граждан

Параметры	Критерий	Асимптотическая значимость*
Механизм «регрессия» и «Работаю/не работаю с обращениями граждан»	Критерий U Манна—Уитни для независимых выборок	,011

* Уровень значимости равен ,050

Анализ результатов выявил значительные различия между группой служащих, работающих с обращениями граждан, и сотрудников

ками, не вовлеченными в такую работу, по уровню проявления психологического защитного механизма «регрессии» ($p < 0,05$). Средний балл по показателю регрессии ниже у группы сотрудников, непосредственно взаимодействующих с гражданами, — 63,5, тогда как у сотрудников, не участвующих в работе с обращениями, средний балл существенно выше — 81,1 (Рис. 2).

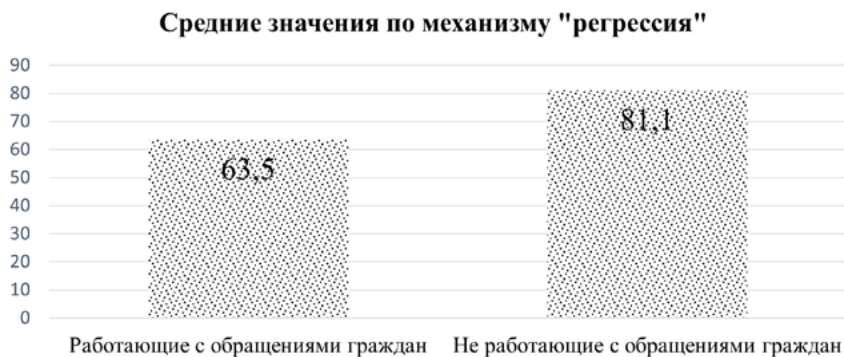


Рис. 2. Средние значения по механизму «регрессия» в группах, работающих и не работающих с обращениями граждан

Можно объяснить такие результаты тем, что сотрудники, которые регулярно взаимодействуют с гражданами, могли выработать более зрелые и конструктивные способы преодоления стрессовых ситуаций благодаря постоянному опыту общения и обучению эффективному управлению своими реакциями. В то время как у государственных служащих, не принимающих участия в обработке обращений граждан, отсутствует постоянная практика управления стрессом и разрешения проблемных ситуаций. Вследствие чего они могут чаще прибегать к деструктивным действиям как бессознательной реакции на случайные стрессовые ситуации, не имея достаточного опыта их разрешения.

Также был проведен регрессионный анализ с независимой переменной «уровень жизнестойкости». По результатам анализа обнаружилось, что на уровень жизнестойкости оказывают влияние такие переменные как, пол и уровень замещаемой должности, а также применение определенных механизмов психологической защиты: отрицание, регрессия, подавление. Данные демонстрируют статистическую достоверность на уровне ошибок менее 5 %, что подтверждает надежность полученных выводов (Табл. 6).

Табл. 6. Регрессионный анализ с независимой переменной «уровень жизнестойкости»

	Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	Т	
Модель	В	Стандартная ошибка	Бета		Значимость
(Константа)	43,013	15,354		2,801	0,008
Отрицание	0,491	0,124	0,441	3,945	0,000
Подавление (вытеснение)	-0,194	0,094	-0,253	-2,065	0,047
Регрессия	-0,229	0,087	-0,328	-2,634	0,013
Уровень должности	8,954	2,826	0,362	3,168	0,003
Пол	9,200	4,480	0,229	2,053	0,048

Рассмотрим более подробно выявленные значимые прогностические факторы, которые оказывают влияние на уровень жизнестойкости.

1. Пол респондентов: женщины демонстрируют большую склонность к формированию более высокого уровня жизнестойкости, нежели мужчины. Это можно объяснить тем, что женщины, как правило, в большей степени склонны к выражению чувств и использованию разных мер в качестве способа преодоления стрессовых ситуаций (например, социальная поддержка и др.). Мужчины же чаще прибегают к индивидуальным механизмам решения проблем, реже обращаясь за поддержкой извне.

2. Уровень должности: респонденты с более высоким должностным статусом склонны демонстрировать повышенную жизнестойкость. Уровень служебной позиции существенно влияет на способность противостоять жизненным трудностям. Гражданские служащие на высоких должностях сталкиваются с большим объемом ответственности и требований, что создает повышенную эмоциональную и физическую нагрузку.

3. Проявляемые защитные механизмы: сотрудники с доминирующими защитными механизмами «отрицание», «регрессия», «подавление» склонны демонстрировать более низкий уровень жизнестойкости. Использование указанных деструктивных защитных механизмов отражается на снижении общего уровня жизнестойкости, поскольку они ограничивают возможность эффективного разрешения конфликтных ситуаций и адаптации к сложившимся обстоятельствам.

По результатам исследования были составлены рекомендации по организации работы с персоналом в органах исполнительной власти Правительства Приморского края.

1. Анализ и оптимизация рабочих процессов с целью снижения нагрузки и предотвращения перегрузок (применение инструментов бережливого производства, сервис-дизайна и др.). Рациональный подход к распределению обязанностей снижает вероятность появления стрессовых ситуаций и повышает общий уровень удовлетворенности работой.

2. Обустройство зон отдыха и релаксации в помещениях государственных органов, где сотрудники смогут восстанавливать силы и снимать беспокойство после напряженных рабочих периодов.

3. Регулярное проведение анонимных анкетирований и оценочных процедур для выявления факторов риска и проблемных областей, связанных с жизнестойкостью сотрудников. Своевременное выявление трудностей позволяет вовремя принять меры по их устранению.

4. Применение при конкурсном отборе новых сотрудников и кадровых перемещениях «формулы жизнестойкости», полученной для государственных гражданских служащих Правительства Приморского края с помощью регрессионного анализа, выявившего факторы, влияющие на уровень жизнестойкости. Как правило, при подборе сотрудников заранее известен профиль должности или должностная инструкция. Если должность подразумевает наличие такой личностной характеристики у кандидата, как высокий уровень жизнестойкости (например, при работе с большим количеством обращений граждан или на руководящей должности), то уже на этапе отбора возможно предположить уровень жизнестойкости, если измерить другие переменные и подставить их в «формулу жизнестойкости».

5. Проведение тренингов по эффективному разрешению конфликтов, коммуникативным навыкам и конструктивному взаимодействию. Это поможет снизить частоту возникновения конфликтных ситуаций, уменьшить необходимость подавления негативных эмоций и, как следствие, применения деструктивных защитных механизмов.

6. Формирование культуры заботы о здоровье. Привлечение внимания сотрудников к вопросам здорового образа жизни путем проведения информационных кампаний, спортивных занятий и оздоровительных мероприятий. Забота о физическом состоянии благотворно сказывается на общем уровне здоровья и способности противостоять негативным факторам среды.

7. Постоянное обновление методов поддержки сотрудников, применяемых в сфере психологии труда и организационного развития. Использование современных технологий и инновационных подходов способствует поддержанию высокого уровня жизнестойкости сотрудников и эффективности деятельности организации.

8. Развитие навыков саморегуляции. По результатам проведенного исследования была разработана программа тренинга по повышению жизнестойкости. Общая продолжительность тренинга составляет 10 часов (два дня по 5 часов). Краткая программа тренинга представлена в Табл. 7.

Табл. 7. Краткая программа тренинга жизнестойкости

День 1		
	Приветствие и знакомство участников.	20 мин.
Блок 1	Жизнестойкость и стрессоустойчивость. Концепция жизнестойкости: адаптация и рост вопреки трудностям.	15 мин.
Блок 2	Саморегуляция и формирование позитивного внутреннего диалога. Цель: научиться контролировать внутренний диалог и развивать положительный настрой. Упражнения: 1) техника трансформации негативного внутреннего диалога в позитивный; 2) «дневник эмоций»: ведение дневника наблюдений за собственными чувствами.	1,5 часа
	Перерыв	15 мин.
Блок 3	Работа с эмоциями и установками. Методики позитивного самоотношения: 1) техника переоценки негативных установок; 2) групповая дискуссия на тему восприятия неудач и ошибок.	2 часа
Блок 4 Заключительный	Итоги первого дня: 1) рефлексия чувств и впечатлений от упражнений; 2) домашнее задание: ежедневная практика дыхательных техник и ведение дневника наблюдений за своими реакциями на стрессовые ситуации.	30 мин.
День 2		
Блок 5	Повторение основных понятий и обсуждение домашнего задания. Обзор результатов наблюдения участников за своим состоянием и поведением.	30 мин.
Блок 6	Поиск внутренних ресурсов личности. Как активизировать свои сильные стороны. Цель: определение личных сильных сторон и поддержка внутренней устойчивости. Упражнения: 1) методика определения ключевых личностных ресурсов (самопрезентация перед группой); 2) составление индивидуальной карты личностных ресурсов (социальные связи, хобби, увлечения).	2 часа
	Перерыв	20 мин.

Блок 7	Физическое здоровье и поддержка жизненного ресурса. Физиология реакции организма на стресс (реакция «бей или беги»). Упражнения: 1) анализ личного опыта переживания стрессов и выявление собственных триггеров; 2) упражнения на расслабление мышц тела.	30 мин.
Блок 8	Стратегии восстановления сил и самообеспечения энергией. Пять источников энергии: физическая активность, питание, отдых, общение, хобби. Цель: освоение методик эффективного отдыха и восстановления энергетического баланса организма. Упражнения: практические рекомендации по восстановлению жизненных сил; тест на оценку текущего состояния энергоресурсов.	1,5 часа
Блок 9 Заключительный	Рефлексия участников относительно изменений в своем состоянии и поведении. Завершающие рекомендации по дальнейшему развитию навыков саморегуляции и укреплению жизненных ресурсов.	30 мин.

Таким образом, исследование, направленное на изучение взаимосвязи уровня жизнестойкости и механизмов психологической защиты, позволило сделать ряд выводов.

Во-первых, участвующие в исследовании государственные гражданские служащие обладают достаточно высоким уровнем жизнестойкости, что свидетельствует о ресурсном потенциале сотрудников, а также об их способности эффективно преодолевать повседневные трудности и стрессовые ситуации. Развитая жизнестойкость также указывает на способности респондентов справляться с профессиональными вызовами, проявлять инициативу и творчески подходить к решению задач.

Во-вторых, высокий уровень жизнестойкости достигается преимущественно за счет выраженности компонента вовлеченности, что свидетельствует о высокой степени внутренней мотивации и эмоциональной включенности в выполняемую работу. Это позволяет предположить, что такие сотрудники склонны активно участвовать в профессиональной деятельности, проявлять инициативу и стремиться к достижению высоких результатов.

В-третьих, из доминирующих механизмов психологической защиты у опрошенных гражданских служащих в наибольшей степени проявляются механизмы: 1. отрицание — отказ признавать существование неприятных фактов или переживаний; 2. рационализация — попытка объяснить собственные неудачи или поступки объективными причинами, минимизируя чувство вины.

В-четвертых, государственные служащие, работающие с обращениями граждан, имеют более высокий уровень жизнестойкости и значительно реже применяют защитный механизм «регрессия» по сравнению с сотрудниками, не работающими с обращениями.

В-пятых, результаты корреляционного анализа показали, что между уровнем жизнестойкости государственных гражданских служащих и такими деструктивными механизмами психологической защиты, как регрессия и подавление, существует высокая значимая обратная связь: чем выше уровень жизнестойкости у служащего, тем менее вероятно, что в качестве доминирующего механизма психологической защиты он будет использовать подавление и регрессию.

Результаты исследования позволили составить рекомендации по организации работы с персоналом в органах исполнительной власти и разработать программу тренинга жизнестойкости. Также полученные выводы могут представлять интерес для специалистов в области психологии труда, управления персоналом и социальной политики, поскольку способствуют пониманию психологических особенностей профессиональной деятельности государственных служащих, разработке мер поддержки и развитию кадрового потенциала.

Список литературы

1. *Алексеев А.Н., Петрова Е.В.* Психология личности госслужащего // Вестник психологии и педагогики. 2021. № 3. С. 87—95.
2. *Бойко В.В.* Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. М.: «Филинъ», 1996. 476 с.
3. *Вассерман Л.И., Ерышев О.Ф., Клубова Е.Б.* Психологическая диагностика индекса жизненного стиля: Пособие для врачей и психологов. СПб.: СПбНИПНИ им. В.М. Бехтерева, 2005. 50 с.
4. *Долгова В.И., Кондратьева О.А.* Психологическая защита. М.: «Перо», 2014. 142 с.
5. *Дьяченко М.А.* Стрессовые состояния работников органов исполнительной власти // Проблемы социальной психологии XXI века. 2023. № 1. С. 112—120.
6. *Зейгарник Б.В., Холмогорова А.Б., Мазур Е.С.* Саморегуляция поведения в норме и патологии // Психологический журнал. 1989. № 2. С. 122—131.
7. *Лазарус Р.* Теория стресса и психофизиологические исследования // Эмоциональный стресс. Л.: «Медицина», 1970. С. 54—76.
8. *Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И.* Жизнестойкость как составляющая личностного потенциала / Личностный потенциал: структура и диагностика. М.: «Смысл», 2011. 680 с.

9. Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Тест жизнестойкости. М.: «Смысл», 2006. 65 с.
10. Мадди С. Смыслообразование в процессе принятия решений // Психологический журнал. 2005. Т. 26. № 6. С. 87—101.
11. Франкл В. Человек в поисках смысла: Сборник / Пер. с англ. и нем.; общ. ред. Л.Я. Гозмана, Д.А. Леонтьева. М.: «Прогресс», 1990. 368 с.
12. Maddi S.R., Khoshaba D.M. Hardiness and Mental Health // Journal of Personality Assessment. 1994. Vol. 63. № 2. P. 265—274.

Сведения об авторах

Левадняя Майя Олеговна, кандидат психологических наук, доцент департамента психологии и образования ДВФУ. E-mail: levadniaia.mo@dvfu.ru

Пузырева Юлия Андреевна, магистр психологии, консультант отдела государственной гражданской службы Департамента государственной гражданской службы и кадров Приморского края. E-mail: puzyreva_ya@primorsky.ru

Information about the authors

Levadnyaya Maya Olegovna, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Department of Psychology and Education, FEFU. E-mail: levadniaia.mo@dvfu.ru

Puzyreva Yuliya Andreyevna, Master's degree in Psychology, consultant to the Department of State Civil Service and Personnel, Primorsky region. E-mail: puzyreva_ya@primorsky.ru

Статья поступила в редакцию 22.07.2025; одобрена после рецензирования 27.08.2025; принята к публикации 09.09.2025.