



**орq32**  
> Стресс отчет

Имя: **Фамилия Имя**

Дата: дд-мм-гггг

## ОРQ32 Стресс отчет

### Область применения

Данный отчет предназначен для индивидуального использования при обсуждении влияния стрессовых факторов на карьеру, а также для тренингов по развитию и планированию карьеры.

Он основан на концепции стресса как состояния, при котором предъявляются повышенные требования к способности человека справиться с ситуацией. В этом отчете представлены те свойства личности, которые определяют степень стресса, испытываемого этим индивидуумом в конкретной ситуации. Существует индивидуальная зависимость между тем, как люди интерпретируют события, с которыми они сталкиваются, и тем, как они оценивают свою способность справиться с такой ситуацией. Индивидуальные различия могут, таким образом, повлиять на людей, более или менее подверженных стрессу вообще, и определенным источникам стресса в частности. Такие различия также, вероятно, повлияют на то, как люди ведут себя в той или иной стрессовой ситуации.

В связи с этим ОРQ может использоваться, чтобы выявить наличие:

- общей подверженности индивидуума стрессу, особенно на рабочем месте;
- потенциальных источников стресса для данного индивидуума;
- вероятных предпочтительных стратегий поведения в стрессовой ситуации, и предлагает рассмотреть альтернативные стратегии, которые могли бы быть более эффективными в каждой конкретной ситуации.

Эти проблемы рассмотрены в соответствующих разделах данного отчета.

#### Пожалуйста, обратите внимание:

**ОРQ32 НЕ ЯВЛЯЕТСЯ КЛИНИЧЕСКИМ ИНСТРУМЕНТОМ. ОН НЕ МОЖЕТ БЫТЬ ИСПОЛЬЗОВАН С ЦЕЛЬЮ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТЕПЕНИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕКА, ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ СТАБИЛЬНОСТИ, ВЕРОЯТНОСТИ НЕРВНОГО РАССТРОЙСТВА ИЛИ ПОДОБНЫХ ВОПРОСОВ.**

## Потенциальные стрессоры

Этот раздел описывает ряд специфических действий, обстоятельств или условий, которые, вероятно, могут являться более или менее стрессовыми для кандидата, исходя из его личного профиля.

В таблице профилей, приведенной ниже, стены 9 или 10 свидетельствуют о том, что действия, условия или обстоятельства, описываемые профилем, носят для кандидата (с высокой вероятностью) стрессовый характер. Они относятся к категории "вероятных стрессоров". Стены 7 или 8 свидетельствуют о том, что указанные действия, условия или обстоятельства могут быть стрессовыми для кандидата при определенных условиях. Они относятся к "возможным стрессорам".

"Вероятные" и "возможные" стрессоры, приведенные в таблице, описаны на следующей странице вместе с детализацией шкал, в которых показатели были "высокими", "средними" и "низкими" по силе стрессового влияния в сферах, относящихся к ним.

Внимание: Низкий показатель по той или иной шкале НЕ ЯВЛЯЕТСЯ ИНДИКАТОРОМ ИНДИФФЕРЕНТНОСТИ кандидата к соответствующим сферам. Это только информация о том, что данная сфера не является источником стресса.

SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	СТРЕССОРЫ
1	■	■	●	●	●	●	●	●	●	●	Изменения и неопределенность
2	■	■	■	●	●	●	●	●	●	●	"Агрессивная" среда
4	●	●	■	■	■	●	●	●	●	●	Ограничение времени
3	●	■	■	■	●	●	●	●	●	●	Недостаток четких целей
8	●	●	●	●	●	●	■	■	■	●	Бюрократические структуры
SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5	●	●	●	■	■	■	●	●	●	●	Продажа/Ведение переговоров
6	●	●	●	●	■	■	■	●	●	●	Публичные выступления
6	●	●	●	●	■	■	■	●	●	●	Межличностный конфликт
7	●	●	●	●	●	■	■	■	●	●	Недостаток поддержки
8	●	●	●	●	●	●	■	■	■	●	Сообщение "плохих" новостей
6	●	●	●	●	■	■	■	●	●	●	Управление другими
6	●	●	●	●	■	■	■	●	●	●	Работа в команде
7	●	●	●	●	●	■	■	■	●	●	Работа в изоляции
SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
4	●	●	■	■	■	●	●	●	●	●	Недостаток власти или полномочий
5	●	●	●	■	■	■	●	●	●	●	Недостаток статуса
8	●	●	●	●	●	●	■	■	■	●	Недостаток автономии
7	●	●	●	●	●	■	■	■	●	●	Недостаток консультативного участия
6	●	●	●	●	■	■	■	●	●	●	Ограничения карьерного роста
6	●	●	●	●	■	■	■	●	●	●	Невозможность реализации амбиций
SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5	●	●	●	■	■	■	●	●	●	●	Решение сложных задач
6	●	●	●	●	■	■	■	●	●	●	Низко интеллектуальные задачи
8	●	●	●	●	●	●	■	■	■	●	Ограниченные возможности для творчества
10	●	●	●	●	●	●	●	●	■	■	Рутинная работа
8	●	●	●	●	●	●	■	■	■	●	Принятие "жестких" решений

Краткое описание каждой шкалы можно найти в глоссарии.

## Глоссарий шкал потенциальных стрессоров

СТРЕССОР	ОПИСАНИЕ
<b>Изменения и неопределенность</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Изменения в организационной культуре, структуре, системах и методах работы; новая работа, или изменения в требованиях к рабочей роли; изменение местоположения или рабочего окружения; двусмысленность, непредсказуемость, неуверенность, связанная с любым из перечисленных факторов.</li> </ul>
<b>"Агрессивная" среда</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Непредсказуемые и внезапные требования; постоянная потребность "спасать ситуацию", необходимость решать проблемы оперативно, по мере возникновения; отсутствие или недостаток возможности планировать действия заранее.</li> </ul>
<b>Ограничение времени</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Необходимость работать под давлением, в жестких временных рамках.</li> </ul>
<b>Недостаток четких целей</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Недостаток четкой стратегии или указаний.</li> </ul>
<b>Бюрократические структуры</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Необходимость работать в иерархических, авторитарных организациях или преодолевать их сопротивление. Решение проблем в условиях бюрократического подхода.</li> </ul>
<b>Продажа/Ведение переговоров</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Необходимость приводить аргументы, "продавать" идеи или продукт, вести переговоры.</li> </ul>
<b>Публичные выступления</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Необходимость выступать перед аудиторией.</li> </ul>
<b>Межличностный конфликт</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Споры, разногласия, неприятная обстановка на работе.</li> </ul>
<b>Недостаток поддержки</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Необходимость принимать решения, брать на себя большую ответственность и добиваться намеченного результата без поддержки других.</li> </ul>
<b>Сообщение "плохих" новостей</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Необходимость сообщать неприятные факты или информацию другим членам команды. Например, необходимость принимать участие в процедуре сокращения штата.</li> </ul>
<b>Управление другими</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Необходимость брать на себя ответственность за организацию, управление и руководство другими.</li> </ul>
<b>Работа в команде</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Необходимость работать как часть команды, в противоположность проявлению лидерских качеств или преследованию личных целей.</li> </ul>
<b>Работа в изоляции</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Необходимость работать одному в течение долгого времени. Недостаток возможности для социального общения.</li> </ul>
<b>Недостаток власти или полномочий</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Недостаток любой реальной власти или полномочий.</li> </ul>
<b>Недостаток статуса</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Недостаток формального статуса и признания достижений.</li> </ul>
<b>Недостаток автономии</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Недостаток свободы, независимости, возможности проявлять инициативу.</li> </ul>
<b>Недостаток консультативного участия</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Недостаток возможности участвовать в процессе принятия решения.</li> </ul>
<b>Ограничения карьерного роста</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ограниченная возможность для продвижения в пределах организации.</li> </ul>
<b>Невозможность реализации амбиций</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Трудности в достижении намеченных целей; работа в окружении, не ориентированном на результат.</li> </ul>
<b>Решение сложных задач</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Необходимость выполнять "сложную" работу, требующую интеллектуальных вложений.</li> </ul>
<b>Низко интеллектуальные задачи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Необходимость выполнять неинтересную работу, не требующую интеллектуальных усилий.</li> </ul>
<b>Ограниченные возможности для творчества</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Отсутствие возможности развивать собственные идеи.</li> </ul>
<b>Рутинная работа</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Однообразная, нетребовательная, предсказуемая работа.</li> </ul>
<b>Принятие "жестких" решений</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Необходимость брать на себя ответственность за принятие решений, которые, вероятно, являются спорными или непопулярными.</li> </ul>

## Вероятные стили поведения в стрессовой ситуации

Используемый здесь термин "копинг" означает "совладание", или "поведение в стрессе". Он имеет отношение как к когнитивным (познавательным), так и поведенческим усилиям человека, направленным на то, чтобы справиться со стрессовыми ситуациями.

Часто проводят различия между поведением в конфликте, "сосредоточенным на проблеме" - действия, направленные непосредственно на разрешение стрессовой ситуации - и поведением в конфликте, "сосредоточенным на эмоциях", направленным на контролирование эмоциональной реакции на стрессовую ситуацию. В рамках этой структуры множество наиболее характерных стратегий поведения в конфликте было лучше всего определено Ричардом Лазарусом и его коллегами.

Исследования говорят о том, что при столкновении со стрессовыми ситуациями люди обычно используют сочетание стратегий. Это свидетельствует о том, что выбор среди вариантов, вероятно, отражает индивидуальные различия в оценке ситуации.

Следующий раздел профиля дает описание вероятных предпочтительных стратегий поведения в конфликте или стрессовой ситуации для кандидата (все они являются равноценными), основанных на его ответах на вопросы ОРQ. Упомянутые стратегии, которые описаны более подробно на следующей странице, приведены в исследованиях Лазаруса и его коллег.

При использовании этого раздела отчета Фамилия Имя может проанализировать не только тот диапазон стратегий, которые предлагает его профиль ОРQ и которые он в настоящее время склонен использовать, но также и над тем, существуют ли некоторые более подходящие альтернативы или варианты поведения, которые могут быть использованы им в зависимости от обстоятельств.

## Вероятные стили поведения в стрессовой ситуации

SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	СТИЛЬ
6	•	•	•	•	•	■	■	•	•	•	<b>Противостояние</b>
6	•	•	•	•	•	■	■	•	•	•	<b>Дистанцирование</b>
5	•	•	•	•	■	■	•	•	•	•	<b>Самоконтроль</b>
8	•	•	•	•	•	•	■	■	•	•	<b>Поиск социальной поддержки</b>
5	•	•	•	•	■	■	•	•	•	•	<b>Принятие ответственности за конфликт</b>
8	•	•	•	•	•	•	■	■	•	•	<b>Избегание</b>
3	•	■	■	•	•	•	•	•	•	•	<b>Планомерное решение проблем</b>
10	•	•	•	•	•	•	•	•	•	■	<b>Рефрейминг</b>

СТИЛЬ	ОПИСАНИЕ
<b>Противостояние</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Прямые усилия, направленные на изменение ситуации, стремление отстаивать свою позицию, попытка заставить других людей изменить их мнения, выражая чувства (включая гнев и агрессию), готовность взять на себя риск и последствия решительных действий.</li> </ul>
<b>Дистанцирование</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Усилия, направленные на отдаление от ситуации, что, например, может проявляться в отказе слишком много думать о неприятной ситуации, продолжая действовать так, как будто ничто не случилось, не придавая значения чему-либо, пытаюсь видеть позитивную сторону вещей.</li> </ul>
<b>Самоконтроль</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Усилия, направленные на то, чтобы удержать власть над своими эмоциями и поведением; стремление держать свои чувства при себе и не позволять другим видеть плохое (например, не проявлять негативные эмоции); стремление к тому, чтобы действовать осторожно, не прибегая к импульсивным действиям и поступкам, например, продумывать свои ответы и собственную реакцию на происходящее.</li> </ul>
<b>Поиск социальной поддержки</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Усилия, направленные на получение информационной и социальной поддержки путем общения с другими (друзья, родственники или коллеги), поиск совета, попытка добиться выражения симпатии и понимания от других.</li> </ul>
<b>Принятие ответственности за конфликт</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Признание собственного вклада в текущие трудности, сопровождаемое определенными усилиями, направленными на то, чтобы исправить положение дел и предотвратить заново возникновение тех же самых ошибок или проблем.</li> </ul>
<b>Избегание</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Попытка "убежать" от реальности ситуации и уменьшить связанные с этим неприятные эмоции, проявляя фантазию, "надежда на чудо", игнорирующее реальность желание того, чтобы ситуация не возникала, избегание контактов с другими людьми. В некоторых случаях эта стратегия может проявляться в еде, питье, курении или использовании наркотиков, чтобы почувствовать себя лучше.</li> </ul>
<b>Планомерное решение проблем</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Преднамеренные, систематические и продуманные усилия, направленные на решение проблемы; составление плана действий и выполнение его до конца; удваивание усилий, чтобы сделать работу; выполнение последовательно шаг за шагом; использование прошлого опыта; принятие альтернативных решений.</li> </ul>
<b>Рефрейминг (позитивная переоценка ситуации)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Усилия, направленные на то, чтобы пересмотреть ситуацию в положительном свете, сосредотачиваясь на выгодах, использование возможностей для личного роста, изменения и реализации творческого потенциала даже в условиях возникновения сложной и неприятной ситуации.</li> </ul>

## Другие эффективные стратегии

Ниже приведены универсальные для всех (независимо от ответов) стратегии эффективного совладания со стрессовой ситуацией, которые также могут быть рассмотрены.

СТРАТЕГИЯ	ОПИСАНИЕ
<b>Эффективное управление временем</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Постановка реалистических конечных сроков, расставленных в соответствии с системой приоритетов, делегирование соответствующих задач и т.д.</li> </ul>
<b>Постановка целей</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Установка четких, реалистичных целей, ограниченных по времени.</li> </ul>
<b>Самоутверждение</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Эффективное ассертивное общение и поведение, в то же время подразумевающее уважение к другим.</li> </ul>
<b>Конструктивная самокритика</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Фокусирование на положительных аспектах и потенциальных преимуществах / выгодах данной ситуации.</li> </ul>
<b>Здоровое питание</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сокращение приема обработанных пищевых продуктов и соблюдение высококалорийной диеты, что позволяет гарантировать постоянный энергетический уровень в течение дня.</li> </ul>
<b>Физическая нагрузка</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Привлечение к занятиям фитнесом или любой физической нагрузкой под руководством опытного тренера.</li> </ul>
<b>Релаксационный тренинг</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Овладение какой-либо техникой, вызывающей состояние глубокой релаксации (расслабления).</li> <li>• Такие техники включают в себя релаксацию мышц, умственную релаксацию с помощью визуализации и медитации. (Некоторыми из этих методов, вероятно, лучше всего овладеть под наблюдением специалистов, а некоторым можно научиться самому.)</li> </ul>
<b>Достаточный сон и отдых</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обеспечение адекватного сна и отдыха, чтобы поддержать оптимальное функционирование мозга и соответствующую эффективность деятельности.</li> </ul>

## МЕТОДОЛОГИЯ ОЦЕНКИ

При составлении данного отчета использовались следующие источники информации:

Опросник / тест	Дата	Нормативная группа
Профессиональный личностный опросник	дд-мм-гггг	РФ - Специалисты и менеджеры разного уровня

### СВЕДЕНИЯ ОБ ЭТОМ ОТЧЕТЕ

Данный отчет создан с помощью электронной интернет-системы SHLTOOLS® v.3. Он включает информацию из Профессионального Личностного Опросника ОРQ32 (Occupational Personality Questionnaire TM). Использовать данный опросник должны только лица, прошедшие специальный тренинг по его применению и интерпретации.

Вышеприведенный отчет выполнен на основе ответов респондента, и в значительной мере отражает содержание этих ответов. При интерпретации результатов следует уделить особое внимание субъективной природе ответов респондента на вопросы опросника.

Данный отчет получен электронными средствами, и пользователь может внести в него необходимые дополнения и изменения.

SHL Group Limited и ассоциированные с ней компании не могут гарантировать, что содержание этого отчета не подвергалось каким-либо изменениям после его создания системой. Мы не несем ответственности никакого типа за последствия использования этого отчета, включая ответственность за халатное или небрежное использование.

© SHL Group Limited. Все права защищены. SHL и OPQ являются торговыми марками SHL Group Limited, зарегистрированными в Великобритании и других странах.

SHL Group Ltd  
The Pavilion  
1 Atwell Place  
Thames Ditton  
Surrey, KT7 0NE  
Tel: +44 (0) 20 8335 8000  
Fax: +44 (0) 20 8335 7000  
Internet: <http://www.shl.com>  
Email: [info@shlgroup.com](mailto:info@shlgroup.com)

©SHL Russia Business  
Psychologists Ltd.  
10-2, Korovinskoye Shosse,  
Iris Business Centre, Moscow  
127486 Russia  
Tel: + 7 495 488 8093  
Fax: +7 495 488 8094  
Internet: <http://www.shl.ru>  
E-mail: [shl@shl.ru](mailto:shl@shl.ru)