

DOI: 10.25629/НС.2026.05.10

УДК: 159.9:331.5

ВАК: 5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика

Лебедев Игорь Михайлович, кандидат психологических наук, доцент, Государственный университет просвещения, AuthorID 761257

Шныренков Евгений Анатольевич, Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет, AuthorID 654499

Lebedev I.M., candidate of psychological sciences, Associate Professor, State University of Education, AuthorID761257

Shnyrenkov E.A., National Research Moscow State University of Civil Engineering, AuthorID654499

✉ Lebedev26@mail.ru; Easch@yandex.ru

Преодоление фактора тревожности у соискателей при трудоустройстве на работу

Аннотация

В статье, рассматриваются практические и теоретические аспекты преодоления тревожных состояний у соискателей. Актуальность работы обусловлена доказанным негативным влиянием ситуативной и фоновой тревожности на самопрезентацию кандидатов и необходимостью разработки эффективных инструментов психолого-педагогической коррекции в условиях возрастающей конкуренции на рынке труда. Целью работы является систематизация и анализ существующих подходов к снижению тревожности, а также обоснование комплексного алгоритма подготовки соискателя, учитывающего дифференцированную природу тревоги (ситуативную и экзистенциально-бытовую). Методологическую основу составил анализ научной литературы по проблеме совладающего поведения, когнитивно-поведенческой терапии, а также обобщение практического опыта центров занятости и карьерных консультантов с учетом современных форматов взаимодействия с работодателями. В результате исследования выделены три ключевых направления работы: когнитивная подготовка (работа с иррациональными установками), поведенческая подготовка (тренинг самопрезентации и коммуникативных навыков) и методы саморегуляции психофизиологического состояния. Авторская разработка включает интегративную трёхкомпонентную модель преодоления тревожности с дифференциацией по типу тревоги (ситуативная, фоновая) и формату собеседования (очное или онлайн), а также критерии её эффективности. Практическая значимость работы заключается в создании трёхкомпонентной интегрированной модели преодоления тревожности (когнитивный, поведенческий, психофизиологический блок), адресованной как самим соискателям, так и специалистам кадровых служб и центров занятости, а также в формировании рекомендаций по созданию психологически безопасной среды на этапе собеседования.

Ключевые слова

преодоление тревожности, соискатель, собеседование, трудоустройство, саморегуляция, когнитивно-поведенческая терапия, психологическая подготовка, стресс-менеджмент, hr-технологии, онлайн-собеседование

Overcoming anxiety in job applicants during the hiring process

Abstract

This article examines the theoretical and practical aspects of anxiety reduction in job applicants. The study is relevant due to the well-established negative effect of both situational and background anxiety on candidates' self-presentation, as well as the need to develop effective psychoeducational interventions in the context of growing competition in the labor market. The aim of the study is to systematize and analyze existing approaches to anxiety reduction and to substantiate a comprehensive preparation framework for job applicants that takes into account different forms of anxiety, including situational and chronic background anxiety. The methodological framework is based on an analysis of research literature on coping behavior and cognitive-behavioral therapy, as well as a synthesis of practical experience derived from employment services and career counseling, with consideration of contemporary forms of employer-candidate interaction. The study identifies three key areas of intervention: cognitive preparation, focused on irrational beliefs; behavioral preparation, including self-presentation and communication skills training; and psychophysiological self-regulation techniques. The author proposes an integrative three-component model of anxiety reduction differentiated by anxiety type (situational versus background) and interview format (face-to-face versus online), and formulates criteria for assessing its effectiveness. The practical significance of the study lies in the development of an integrated three-component model of anxiety reduction, including cognitive, behavioral, and psychophysiological components, intended for job applicants, HR professionals, and employment service specialists. The study also provides recommendations for creating a psychologically safe environment during the interview stage.

Keywords

anxiety reduction, job applicants, job interview, hiring process, self-regulation, cognitive-behavioral therapy, psychological preparation, stress management, HR technologies, online interview

Введение

Ранее проведенное нами исследование по теме изучения влияния тревожности на соискателей в процессе собеседования при трудоустройстве на работу, доказывает, что тревожность является существенным фактором, снижающим эффективность прохождения собеседования. При этом было установлено, что природа тревожности неоднородна: она может быть, как острой реакцией на ситуацию оценки (ситуативная тревожность), так и хроническим состоянием, вызванным внешними жизненными обстоятельствами. Усиливающий эффект сочетания этих двух видов тревоги способен полностью нивелировать профессиональные компетенции кандидата, приводя к ошибочной оценке его как неподготовленного специалиста. Кроме того, цифровизация процесса найма, выражающаяся в распространении онлайн-собеседований и асинхронных интервью, вносит дополнительные стресс-факторы (технические сбои, эффект «черного экрана», отсутствие привычной невербальной обратной связи), что требует адаптации существующих методов коррекции тревожности к виртуальной среде.

В связи с этим особую актуальность приобретает проблема поиска эффективных методов и алгоритмов преодоления тревожности. Согласно теоретическому анализу различных психологических работ, большинство специалистов приходят к единому мнению о том, что страх перед собеседованием является одной из наиболее распространенных форм социальной тревоги, свя-

занной со страхом оценки и отвержения [2; 7]. В современной психологической практике накоплен значительный арсенал техник и методов, позволяющих управлять этим состоянием: от экспресс-техник саморегуляции до глубокой когнитивной перестройки. Однако, как показывает анализ литературы, существующие рекомендации зачастую носят фрагментарный характер и не учитывают дифференциацию источников тревоги, выявленную в нашем исследовании.

Изучая отчеты работы центров занятости за последние три года, отмечаем возрастание количества запросов среди безработных граждан на психологическую поддержку. Так, среди соискателей наиболее актуальной проблемой является боязнь общения с работодателями и личные переживания которые связаны с сомнением в собственных силах [3]. Для современных психологов, одно из актуальных направлений в работе является именно проведение тренингов, направленных на повышение уверенности и развития навыков самопрезентации. Это подтверждает не только актуальность проблемы, но и востребованность систематизированного подхода к ее решению со стороны как государственных структур занятости, так и корпоративных HR-подразделений.

Целью данного этапа исследования является разработка и теоретическое обоснование комплексной модели преодоления тревожности у соискателей, учитывающей различные типы тревожных состояний и этапы подготовки к трудоустройству.

В отличие от существующих фрагментарных рекомендаций, в настоящей статье предлагается интегративная трёхкомпонентная модель, в которой выбор конкретных техник определяется не произвольно, а на основе диагностики типа тревожности соискателя и формата собеседования. Авторский вклад заключается не в создании принципиально новых психотехник, а в разработке алгоритмизированной последовательности их применения, где каждый этап (диагностика → выбор стратегии → интеграция) жестко привязан к доминирующему типу тревожности и формату взаимодействия. В отличие от существующих программ подготовки к интервью, предлагающих набор разрозненных упражнений, данная модель задает правило перехода между когнитивным, поведенческим и психофизиологическим блоками, что позволяет избежать «эффекта мозаичности» и повышает предсказуемость результата.

Методы

Для достижения поставленной цели был проведен анализ научной литературы по проблеме совладания с тревожностью, изучены и обобщены практические кейсы и рекомендации, представленные в открытых источниках, включая материалы кадровых агентств и центров занятости, а также выполнена систематизация данных, полученных в ходе интервью с соискателями на предыдущем этапе исследования. Дополнительно был проведен контент-анализ современных HR-практик, направленных на снижение стресса кандидатов на этапе отбора (структурированные интервью, предоставление обратной связи, разъяснение этапов отбора).

Результаты и их обсуждение

Теоретический анализ и обобщение практического опыта позволили выделить три направления в работе по преодолению предсобеседовательной тревожности: когнитивное, поведенческое и психофизиологическое. В зависимости от доминирующего типа тревожности (ситуативная, фоновая или смешанная) приоритетность и глубина проработки этих направлений могут варьироваться.

1. Когнитивное направление: работа с иррациональными установками

Ключевым фактором, запускающим механизм ситуативной тревожности, являются иррациональные убеждения, которые были описаны ранее («Я провалю это собеседование», «Отказ

— это катастрофа»). Эти установки создают когнитивный фон, при котором любая нейтральная ситуация интерпретируется как угрожающая. Известные техники КПТ-подхода, такие как техника «декатастрофизации» или «доведения до абсурда» [1], эффективно работают с подобными убеждениями. Суть метода заключается в том, чтобы мысленно проиграть самый худший сценарий развития событий, доведя его до логического и гипертрофированного конца. Как отмечают психологи, когда страх становится конкретным, он перестает быть всепобеждающим. Например, на вопрос «Что будет, если я не пройду собеседование?» следует честно ответить: «Я не получу эту работу»; «И тогда?» - «Буду искать дальше»; «И тогда?» - «Возможно, найду что-то получше». Проговаривание цепочки позволяет осознать, что отказ не является фатальной катастрофой, снижая тем самым эмоциональный накал [10]. В контексте онлайн-собеседований данная техника дополняется проработкой страхов, связанных с технической некомпетентностью или неловкостью перед камерой, что также подвергается декатастрофизации.

Другим важным аспектом является работа с самооценкой и перфекционизмом. Ожидание от себя «идеального» выступления и страха допустить ошибку только усиливают тревогу. В данном случае следует сместить фокус с оценки собственной личности на деловую коммуникацию. Собеседование — это не экзамен и не театральное представление с заученным сценарием, а, скорее, переговоры или пресс-конференция, где целью является трансляция своих ключевых компетенций [5].

2. Поведенческое направление: тренинг навыков и снижение неопределенности

Редукция неопределенности является мощным фактором снижения тревожности. Структурированный подход к подготовке, когда процесс поиска работы разбивается на конкретные, измеримые этапы, позволяет вернуть соискателю чувство контроля над ситуацией [12]. Как показывают современные исследования, удовлетворенность подготовкой (preparation satisfaction) и самоэффективность значимо снижают уровень тревожности, особенно в компьютерно-опосредованной среде [16]. Специалисты центров занятости рекомендуют создавать четкую стратегию поиска, определять приоритеты и вести дневник успехов, фиксируя даже небольшие достижения [1; 9]. Важным элементом поведенческой подготовки в условиях цифровой среды является также техническая настройка оборудования (проверка камеры, микрофона, освещения, нейтрального фона), что позволяет снизить неопределенность и исключить дополнительный стресс-фактор.

Важнейшим элементом поведенческой подготовки является репетиция. Однако, важно стремиться к состоянию «натренированности», а не заученности. Зазубривание ответов наизусть повышает риск «ступора» при нестандартном вопросе. Вместо этого рекомендуется освоить методику STAR (Situation, Task, Action, Result) для структурирования рассказа о своем опыте. Известная техника STAR позволяет гибко адаптировать заранее заготовленные примеры к различным вопросам интервьюера [14]. Кроме того, эффективным методом является проведение деловых игр и имитационных собеседований, которые позволяют участникам взглянуть на процесс глазами работодателя и отработать навыки в безопасной среде, как в очном, так и в онлайн-формате [1].

3. Психофизиологическое направление: техники саморегуляции

Тревога имеет не только ментальное, но и телесное выражение (учащенное сердцебиение, потливость, мышечное напряжение). Работа с телом позволяет быстро снизить уровень возбуждения непосредственно перед или во время собеседования [15]. Наибольшую эмпирическую поддержку получили дыхательные техники. Одной из самых эффективных признана техника «4-7-8»: вдох на 4 счета, задержка дыхания на 7 и медленный выдох на 8. Такой ритм активирует парасимпатическую нервную систему, способствуя расслаблению. Метааналитические данные подтверждают, что ежедневные практики осознанного дыхания значимо снижают уровень тревожности в стрессовых ситуациях, связанных с оценкой [17]. Особую ценность эти техники приобретают при дистанционном взаимодействии, где у соискателя есть возможность незаметно для интервьюера восстановить контроль над физиологическими проявлениями тревоги.

Также широко применяются техники «заземления», позволяющие вернуть внимание в настоящий момент и отвлечься от тревожных мыслей. Классическим примером является техника «5-4-3-2-1», когда человеку необходимо назвать 5 предметов, которые он видит, 4 - к которым может прикоснуться, 3 - которые слышит, 2 - которые может понюхать, и 1 - попробовать на вкус [11]. Простые физические действия, такие как «стряхивание» напряжения с рук и плеч или смена положения тела, также помогают справиться с тревогой.

Современные практикующие психологи, часто используют метод «якоря» — предметы или жесты, связанные с состоянием спокойствия и уверенности. Прикосновение к такому предмету (например, кольцу или браслету) в момент волнения помогает активировать нужное психоэмоциональное состояние¹.

4. Дифференцированный подход в зависимости от типа тревожности

Результаты нашего предыдущего исследования позволяют утверждать, что выбор стратегии преодоления должен зависеть от того, с каким типом тревожности сталкивается соискатель.

Для лиц с высокой *ситуативной тревожностью* наиболее эффективными будут экспресс-методы снижения острого стресса (дыхательные практики, заземление) непосредственно перед собеседованием, а также когнитивная работа по снижению страха оценки. Здесь ключевую роль играет подготовка и репетиция [6]. В данном контексте важна и роль работодателя: информирование кандидата о структуре интервью, временных рамках и критериях оценки заранее способствует снижению фактора неожиданности.

Для соискателей с высокой *фоновой тревожностью*, источник которой лежит вне профессиональной сферы, простых дыхательных упражнений недостаточно. В этом случае необходима более глубокая работа, направленная на тайм-менеджмент беспокойства: выделение специального времени для тревоги и решение проблем. Важно разграничивать зоны ответственности и учиться отключаться от внешних проблем на время собеседования. В ряде случаев, при наличии хронического стресса и симптомов депрессии, может потребоваться обращение к специалисту в области психического здоровья, поскольку тревога может быть симптомом более глубокого расстройства [13]. Когнитивно-поведенческая терапия и работа с карьерным психологом могут стать эффективными инструментами поддержки [4; 5]. Кроме того, для данной категории соискателей критически важна организация поддерживающей среды на начальных этапах взаимодействия с кадровой службой, включая возможность получения обратной связи без страха обесценивания.

5. Интегративная модель преодоления тревожности соискателей

В рамках настоящего исследования предложена трёхкомпонентная интегративная модель, объединяющая когнитивный, поведенческий и психофизиологический блоки. Принципиальное отличие авторской модели от известных техник (КПТ-подходы, дыхательные практики, метод STAR, техники «заземления» и «якоря») заключается в том, что последние применяются разрозненно, в то время как предлагаемая модель задает четкую, диагностически обоснованную последовательность их использования. Добавленная ценность модели состоит в трех факторах: а) обязательная предварительная диагностика типа тревожности как условие выбора техник; б) жесткое закрепление конкретных методов за этапами подготовки (экспресс-методы — только для ситуативной тревожности, глубинная работа — для фоновой); в) адаптация алгоритма под формат собеседования (очный/онлайн).

Модель реализуется в три этапа:

1) Диагностика - определение доминирующего типа тревожности с учётом формата собеседования. Для диагностики могут использоваться стандартизированные опросники (например, шкала ситуативной и личностной тревожности Спилбергера — Ханина), а также краткое клиническое интервью для выявления хронического стресса.

¹ Лобанова А. Психологический якорь для снятия тревоги // Психология и жизнь : [сайт]. 2023. URL: <https://psychology-life.ru/anchor> (дата обращения: 18.02.2026)

2) Выбор стратегии. Для ситуативной тревожности приоритете использовать экспресс-методы такие как дыхательные техники, «заземление» «декатастрафизация»; для фоновой – глубинные работы, такие как тайм-менеджмент беспокойства, КПТ-техники, при необходимости применяются психотерапевтическая помощь.

3) Интеграция заключается в применении трёх блоков с акцентом на ведущий.

Модель эффективна при:

- учет формата взаимодействия: при очном собеседовании — акцент на невербальную саморегуляцию; при онлайн-собеседовании — дополнительная техническая подготовка и адаптация самопрезентации к видеосреде;

- предварительное информирование кандидата о структуре интервью;

- создание психологически безопасной среды со стороны работодателя.

Эффективность предложенной модели оценивается по следующим операционализированным критериям:

- снижение субъективного уровня ситуативной и фоновой тревожности (измеряется по шкале Спилбергера-Ханина до и после вмешательства, значимое снижение — не менее чем на 20% от исходного уровня);

- повышение самоэффективности соискателя (опросник общей самоэффективности Шварцера - Ерусалема);

- успешность прохождения собеседования (операционально: получение положительной обратной связи от работодателя или приглашение на следующий этап / оффер);

- устойчивость результата во времени (сохранение сниженного уровня тревожности и повышение самоэффективности через 2 недели и 1 месяц после вмешательства).

Выводы и заключение

Проведенное исследование позволяет утверждать, что тревожность соискателей, будучи сложным и многокомпонентным феноменом, поддается эффективной коррекции при условии применения комплексного и дифференцированного подхода. Основные выводы работы сводятся к следующему:

1. Преодоление предсобеседательной тревожности должно включать три взаимосвязанных направления: когнитивную работу (коррекция иррациональных установок), поведенческую подготовку (тренинг навыков, редукция неопределенности) и психофизиологическую саморегуляцию. При этом в условиях распространения дистанционных форматов найма поведенческая подготовка требует включения технического компонента (настройка оборудования, адаптация самопрезентации к видеосреде).

2. Выбор приоритетных методов коррекции должен определяться доминирующим типом тревожности. Острая ситуативная тревога купируется техниками «заземления» и десенсибилизации, в то время как фоновая тревожность требует более глубокой проработки, включая управление жизненным контекстом и, при необходимости, профессиональную психологическую помощь. Эффективность работы с обоими типами тревожности может быть повышена за счет внедрения в HR-практику принципов предиктивной поддержки кандидата (разъяснение этапов отбора, предоставление структурированной обратной связи).

3. Научная новизна данного исследования заключается не в разработке принципиально новых психотехнических приемов, а в создании алгоритмизированной трехкомпонентной модели, которая впервые: а) жестко привязывает выбор стратегии коррекции к диагностически выявленному типу тревожности (ситуативная/фоновая); б) задает последовательность перехода между когнитивным, поведенческим и психофизиологическим блоками в зависимости от этапа подготовки и формата собеседования; в) предлагает операционализированные критерии

эффективности, позволяющие верифицировать результат. В отличие от существующих программ подготовки к интервью, предлагающих набор разрозненных упражнений, авторская модель устраняет «эффект мозаичности» и обеспечивает предсказуемость результата за счет диагностически обоснованного алгоритма.

4. Для специалистов по подбору персонала и карьерных консультантов понимание природы тревожности кандидата открывает возможности для более точной интерпретации его поведения. Создание поддерживающей среды и предоставление обратной связи могут значительно снизить уровень неопределенности и, как следствие, тревоги у соискателя. Осознанное управление коммуникативными сигналами со стороны интервьюера (мимика, интонация, паузы) становится инструментом, позволяющим минимизировать искажающее влияние ситуативной тревожности на оценку реальных компетенций кандидата.

Практическая значимость работы заключается в создании основы для разработки тренинговых программ и индивидуальных консультационных маршрутов с учетом очных и дистанционных форматов взаимодействия. Для центров занятости населения результаты исследования подчеркивают необходимость интеграции психологической поддержки в комплекс услуг, что уже успешно реализуется в ряде регионов.

Ограничения данного этапа работы связаны с его преимущественно теоретико-обобщающим характером. Перспективы дальнейших исследований мы видим в эмпирической апробации предложенного комплексного алгоритма на выборке соискателей с различным уровнем и типом тревожности, в том числе проходящих собеседования в онлайн-формате, а также в оценке его долгосрочной эффективности и разработке критериев оценки успешности психологического сопровождения соискателей на разных этапах трудоустройства.

Библиография

1. Александрова, Ю. Ю. Парадоксы профессиональной идентичности у психологов / Ю. Ю. Александрова, Е. В. Камнева, М. В. Полевая, Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова // Организационная психология. 2020. Т. 10, № 3. С. 225–245.
2. Бендюков, М. А. Страхи и тревоги в ситуации поиска работы: психологический анализ / М. А. Бендюков // Человек и образование. 2020. № 4 (65). С. 45–50.
3. Гордиенко, В. И. Специфика проявления тревожности у безработных граждан в процессе трудоустройства / В. И. Гордиенко, А. С. Кубекова // Психология и право. 2022. Т. 12, № 2. С. 120–132.
4. Дементий, Л. И. Личностные детерминанты успешности прохождения собеседования при приеме на работу / Л. И. Дементий, А. В. Колодина // Вестник Омского университета. Серия «Психология». 2022. № 1. С. 34–42.
5. Иванченко, Е. А. Профилактика стрессовых состояний у соискателей на этапе первичного интервью / Е. А. Иванченко // Психология стресса и совладающего поведения : материалы VI Международной научной конференции. Кострома : КГУ, 2020. С. 178–182.
6. Козлова, О. В. Взаимосвязь самооценки и уровня тревожности у безработных граждан в ситуации собеседования / О. В. Козлова // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2019. Т. 25, № 4. С. 98–102.
7. Пряжникова, Е. Ю. Проблема эмоциональной компетентности соискателей при прохождении собеседования / Е. Ю. Пряжникова, Т. А. Егоренко // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. 2021. № 3. С. 89–103.
8. Размахова, О. Социальная тревога и фобия: как выглянуть из-под мантии-невидимки? / Ольга Размахова ; иллюстрации Ники Водвуд (Nixelpixel). Москва : АСТ, 2019. 191 с
9. Романова, Е. В. Методы саморегуляции эмоционального состояния при подготовке к собеседованию / Е. В. Романова // Прикладная юридическая психология. 2020. № 4 (53). С. 56–63.

10. Холмогорова, А. Б. Социальная тревожность: теоретические модели и современные подходы к терапии / А. Б. Холмогорова // Консультативная психология и психотерапия. 2021. Т. 29, № 4. С. 8–27.

11. Центр экстренной психологической помощи МГППУ. Техники заземления при остром стрессе : методические рекомендации / сост. О. В. Заводилкина. Москва : МГППУ, 2021. 24 с.

12. Чуйкова, Т. С. Тренинг как метод коррекции тревожности у безработных граждан в период трудоустройства / Т. С. Чуйкова, В. К. Шаяхметова // Современные наукоемкие технологии. 2021. № 6. С. 215–220.

13. Шаповалова, И. С. Психологическое сопровождение процесса трудоустройства выпускников вузов: преодоление коммуникативных барьеров и тревожности / И. С. Шаповалова // Высшее образование в России. 2022. № 3. С. 67–75.

14. Speas, C. M. Job-seeking Interview Skills Training - A Comparison of Four Instructional Techniques / C. M. Speas // Journal of Counseling Psychology. 1979. Vol. 26, № 5. P. 405–412.

15. Cho, H. The Effectiveness of Daily Mindful Breathing Practices on Test Anxiety of Students / H. Cho, S. Ryu, J. Noh, J. Lee // PLoS ONE. 2016. Vol. 11, No. 10. P. e0164822. DOI: 10.1371/journal.pone.0164822.

16. Shrivastava, A. Reappraising the Relationship Between Interview Anxiety and Performance Outcome in a Computer-Mediated Setting / A. Shrivastava, S. Kabra, M. Kapoor // Business and Professional Communication Quarterly. 2024. Vol. 87, No. 2. P. 300–323. DOI: 10.1177/23294906231160672.

17. Cho, H. The Effectiveness of Daily Mindful Breathing Practices on Test Anxiety of Students / H. Cho, S. Ryu, J. Noh, J. Lee // PLoS ONE. 2016. Vol. 11, No. 10. P. e0164822. DOI: 10.1371/journal.pone.0164822.

Поступила в редакцию: 09.04.26

Принята к публикации: 20.05.26