

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТРЕСС В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

PROFESSIONAL STRESS IN THE CONTEXT OF GLOBAL CHANGES

ПОЛУЧЕНО 04.03.2024 ОДОБРЕНО 06.03.2024 ОПУБЛИКОВАНО 28.06.2024

УДК 331.485 DOI 10.12737/2305-7807-2024-13-3-95-98

БЕЛОВА О.Л.

*Канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «Государственный
университет управления»,
г. Москва*

BELOVA O.L.

*Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor, State University
of Management, Moscow*

e-mail: O-lb@yandex.ru

ЕФИМЧЕНКО А.С.

*Студент бакалавриата, 3 курс,
ФГБОУ ВО «Государственный
университет управления»,
г. Москва*

EFIMCHENKO A.S.

*Bachelor's Degree Student, 3rd year,
State University of Management,
Moscow*

e-mail: Efimchenko99@bk.ru

Аннотация

В нашем нестабильном, быстро развивающемся обществе профилактика стресса приобретает особую актуальность. По оценкам экспертов, в 2021 г. мировая экономика потеряла от стресса около 8\$ трлн. Каждый третий работник в мире страдает от профессионального стресса или испытывает какие-либо психологические трудности [1]. Поэтому в данной статье авторы предлагают сосредоточить внимание на профессиональном стрессе. Глобальные изменения, происходящие в мировой экономике, изменение содержания и организации труда, вызванные внедрением информационно-коммуникационных технологий, привели к увеличению разнообразных стрессогенных факторов: это прежде всего внедрение ИКТ на рабочих местах, преобразование рынка труда, исчезновение ряда старых профессий и появление новых, информационная перегрузка, социальная депривация, сокращение каналов коммуникации в силу распространения дистанционных форм работы и т.п. Изменения, происходящие с непривычной для человеческой психики быстротой, вызывают постоянное напряжение, чувство нестабильности, страха, истощение нервной системы, стресс переходит в депрессию, хронические заболевания, психические расстройства. Умение справляться со стрессом становится всё более насущной потребностью. Для экономики последствия дистресса выражаются в снижении производительности труда и инновационной активности, росте неудовлетворенности трудом, увеличении текучести и в итоге оборачиваются потерей эффективности и конкурентоспособности организаций. Таким образом, последствия стресса в целом негативно сказываются на состоянии человеческого капитала в каждой конкретной организации и стране в целом. Авторы анализируют основные причины возникновения профессионального стресса в современных условиях и предлагают меры по его профилактике на рабочем месте.

Ключевые слова: профессиональный стресс, резилентность, источники стресса, профилактика, мониторинг стрессогенности.

Abstract

In our unstable, rapidly developing society, stress prevention is becoming particularly relevant. According to experts, in 2021, the global economy lost about \$8 trillion from stress. Every third employee in the world suffers from occupational stress or experiences some kind of psychological difficulties.[1] Therefore, in this article, the authors suggest focusing on professional stress. Global changes taking place in the global economy, changes in the content and organization of work caused by the introduction of information and communication technologies have led to an increase in a variety of stressful factors: These are, first of all, the introduction of ICT in the workplace, the transformation of the labor market, the disappearance of a number of old professions and the emergence of new ones, information overload, social deprivation, reduction of communication channels due to the spread of remote forms of work, etc. Changes occurring with unusual rapidity for the human psyche cause constant tension, a sense of instability, fear and eventually exhaustion of the nervous system, stress turns into depression, chronic diseases, mental disorders. The ability to cope with stress is becoming an increasingly urgent need. For the economy, the consequences of distress are expressed in a decrease in labor productivity and innovation activity, an increase in dissatisfaction with work, an increase in turnover and, as a result, turn into a loss of efficiency and competitiveness of organizations. Thus, the effects of stress in general have a negative impact on the state of human capital in each specific organization and the country as a whole. The authors analyze the main causes of occupational stress in modern conditions and propose measures to prevent it in the workplace.

Keywords: occupational stress, residency, sources of stress, prevention, monitoring of stress.

ВСТУПЛЕНИЕ

Профессиональный стресс является широко распространенным явлением в современном мире, оказывающим негативное воздействие на работников и организации. По некоторым данным, в России от стресса на рабочем месте страдают несколько меньше, чем в США и Канаде, однако исследование НАФИ, проведенное в июне 2023 г., подтвердило широкое распространение такого явления, как профессиональное выгорание, являющееся одним из последствий хронического стресса: 13 млн работников РФ признались, что находятся в состоянии профессионального выгорания, а 45% сталкивалось с ним в процессе работы [2]. Послед-

ствия профессионального стресса также могут включать психологические проблемы, снижение производительности труда, заболевания, связанные со стрессом, конфликты на рабочем месте и в семье.

Авторы данной статьи ставят своей целью не только обсуждение проблемы стресса, но и ее актуализацию в глазах теоретиков и практиков в области управления человеческими ресурсами, а также работодателей. Обсуждение проблемы стресса на рабочем месте ведется достаточно активно, однако практические меры по ее профилактике и преодолению последствий являются фрагментарными и эпизодическими. С нашей точки зрения, в конкретных организациях предпринимается минимальное количество

усилий по борьбе со стрессом, эта проблема рассматривается зачастую как второстепенная.

В статье авторы ставят задачи.

- Рассмотреть сущность профессионального стресса и его влияния на бизнес.
- Проанализировать факторы его усиления в современных условиях.
- Рассмотреть практические инструменты и рекомендации, способствующие улучшению психологического благополучия и эффективности работы в современном мире, стратегии управления стрессом, используемые современными корпорациями, и методы создания здоровой и поддерживающей среды на работе, а также подходы к развитию резилентности и способов эффективного преодоления его последствий в повседневной рабочей среде.

СУЩНОСТЬ И ИСТОЧНИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Необходимо отметить, что современная наука рассматривает профессиональный стресс как «многоплановый феномен, совокупность физиологических и психологических реакций субъектов трудовых отношений на сложную профессиональную ситуацию» [3].

Большинство исследователей считают, что источники стресса можно классифицировать, разделив их на 3 типа факторов.

Во-первых, факторы, имеющие внешнее происхождение, к ним относятся экономические и политические факторы внешней среды, связанные с угрозами и изменениями, прежде всего инфляция, нарушение экономических связей, эпидемии, войны, осложнение международной обстановки.

В современных условиях это четвертая промышленная революция, цифровизация экономики, роботизация, постепенное исчезновение рутинного труда и тем самым огромного количества профессий, вызывающие нестабильное положение значительной части работников не только физического, но и умственного труда. Потребность в новых компетенциях — аналитическом и креативном мышлении, развитых мягких навыках, цифровых компетенциях — приходит на смену таким компетенциям, как исполнительность, способность работать по инструкции, устойчивость к монотонному труду. В новом отчете Всемирного экономического форума были опрошены более 800 компаний и обнаружено, что к 2027 г. может исчезнуть почти 14 миллионов рабочих мест — или 2% нынешней занятости. Исследователи рынка труда предполагают масштабные структурные изменения на рынке труда в размере 23% рабочих мест не позднее 2030 г. Это может вызвать дезорганизацию, связанную с появлением инновационных рабочих мест и исчезновением устаревших рабочих мест [7].

Во-вторых, — факторы, возникающие внутри организации [6].

Разнообразие этих факторов можно также классифицировать и выделить

2.1. Факторы, относящиеся к содержанию и характеру работы:

- уровень сложности,
- самостоятельность в принятии решений,
- степень ответственности,
- условия труда (угрозы для жизни, здоровья и т.п.);
- однообразная монотонная работа,

2.2. Факторы, относящиеся к организации работы и стилю управления:

- ошибки в реализации управленческих функций: нечеткое распределение зон ответственности и обязанностей, вытекающие отсюда конфликты из-за пересечения должностных обязанностей и зон ответственности; недостаток обеспечения необходимыми ресурсами; несовершенные формы контроля и т.п.;
- неэффективная корпоративная культура, жесткая регламентация и бюрократизация, авторитаризм, отсутствие механизмов коммуникации между управляющими и исполнительскими структурами, т.е. нарушение вертикальной и горизонтальной коммуникации; противоречия, вызванные несоответствием формальных требований и неформальных норм; противоречие между правами и ответственностью,
- неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе, проявляющийся в отсутствие толерантности, инклюзии, развитие неэффективных форм поведения, усиление противоречий внутри персонала из-за демографических, нравственных, национальных, индивидуальных различий.

2.3. Отдельно в этой группе можно выделить проблемы в системе управления персоналом, наиболее острыми из которых являются

- проблемы, выраженные в несоответствии системы мотивации и стимулирования потребностям персонала,
- отсутствию вовлеченности;
- отсутствие или несовершенство системы обучения, карьерного развития и служебно-профессионального продвижения
- отсутствие нормативных документов и процедур, снимающих противоречия между работниками, отсутствие системы предотвращения, профилактики и управления конфликтами,

В-третьих, факторы индивидуального характера, т.е. связанные индивидуально-личностными чертами и особенностями личности, наиболее ярко выражающиеся через ценностные конфликты, акцентуации характера, нарушения моральных, нравственных, этических и эстетических общепринятых норм. Эти факторы в современном мире усиливаются в связи с возрастающей потребностью в разнообразии, индивидуализации, саморазвитии, гибкости, смене рода деятельности, требований к самостоятельному принятию решений.

Таким образом, мы видим, что в современном мире профессиональный стресс, т.е. психическое напряжение, связанное с преодолением несовершенства организационных условий труда, с высокими нагрузками при выполнении профессиональных обязанностей на рабочем месте в конкретной организационной структуре, а также с поиском новых неординарных рабочих решений при форс-мажорных обстоятельствах [5], усиливается под воздействием серьезных структурных преобразований невиданного масштаба и глубины. При этом темпы изменений только нарастают. Каким же образом, сохраняя высокие темпы развития, сохранить при этом психическое и физическое здоровье работников современных организаций?

ПРОФИЛАКТИКА И ПРЕОДОЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА

Противостояние стрессу — явление также многофакторное. Сопротивляемость стрессу во многом зависит от личностных характеристик человека. Наиболее значимыми факторами, помогающими личности противостоять стрессу,

являются личные стратегии, гармонизация отношений между работой и личной жизнью, пересмотр образа жизни и питания, овладения релаксационными методиками и т.п.

ВЛИЯНИЕ ЛИЧНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ЧЕЛОВЕКА НА СОПРОТИВЛЯЕМОСТЬ СТРЕССУ

Уровень стрессоустойчивости во многом зависит от гибкости человеческой психики способности к приспособлению или адаптации. Для обозначения указанного свойства психики существует понятие «резилентность».

В то же время стрессоустойчивость является не только врожденным свойством психики, но и приобретенным. Исследования показали, что наиболее травмирующее действие неожиданная ситуация оказывает на неподготовленную психику. Жизненный опыт, определенная моральная подготовка, изучение стрессогенных ситуаций и обучение правильной реакции на их преодоление не только смягчает травмирующее действие стрессов, но и развивает устойчивость к будущим стрессовым ситуациям, способствует формированию умения находить эффективное решение и защищать свою психику от разрушения.

Для развития резилентности необходимо овладеть такими навыками управления стрессом как способность управления своим эмоциональным состоянием, трезвый анализ ситуации, рационализация. В основе развития этих навыков лежит стремление к саморазвитию, самопознанию и уверенность в себе. Огромную роль играют мировоззрение, ценности личности и ее мотивация. Такие личные качества человека, как оптимизм, положительная Я-концепция, наличие осознанных терминальных ценностей, связанных с ценностью жизни, работы, любви, способность к взаимодействию в группе, по мнению исследователей, повышает стрессоустойчивость личности и наоборот, установка на поражение, склонность к депрессивным состояниям, отсутствие интереса к работе, жизни, склонность к индивидуализму и пессимизму создают неблагоприятный фон для выхода их стрессовых ситуаций. [9].

УПРАВЛЕНИЕ СТРЕССОМ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

В результате длительных исследований в области профилактики и преодоления стресса на рабочем месте на сегодняшний день выработаны достаточно конструктивные подходы к данной проблеме. С нашей точки зрения одной из наиболее эффективных методик является система профилактики и предотвращения стрессов, действующая в 3 направлениях (методика Мерфи):

1. Профилактики организационных факторов
2. Развитие стрессоустойчивости коллектива за счет обучения
3. Оказание индивидуальной помощи работникам, оказавшимся в сложной рабочей или жизненной ситуации.

Ценность методики состоит в том, что она базируется на преодолении систематизированных выше трех основных типов факторов, вызывающих стресс.

Первое направление предполагает профилактику первого уровня: преодоление внутриорганизационных факторов стресса и состоит из двух шагов: мониторинг и профилактика организационных факторов.

Мониторинг. Успех профилактики стресса зависит прежде всего от диагностики источников стресса и выявления стрессогенных факторов, уменьшение и блокирование их воздействия на психику работников.

Выше были рассмотрены факторы организационного стресса, наиболее травмирующие из них связаны с неблагоприятной психологической культурой, неэффективной организацией труда, ошибками в распределении должностных обязанностей и ответственности, нарушением коммуникации, неэффективной системой мотивации и стимулирования. В организации необходимо ввести также систему анализа текущих управленческих решений с учетом их стрессогенной.

Далее должны последовать организационно-управленческие меры по преодолению выявленных стрессогенных факторов: от оптимизации организационно-нормативной документации до развития корпоративной культуры.

Второе направление, предполагает профилактику второго уровня: профилактику факторов, связанных с отсутствием у персонала компетенций по противостоянию стрессогенным факторам.

Целью этого блока мероприятий является развитие резилентности, то есть подготовка персонала к индивидуальному противостоянию воздействию стрессовых факторов на основе актуализации личностных качеств. При организации личностной или индивидуальной профилактики в этом направлении основное внимание уделяется обучению навыкам управления эмоциональным состоянием, релаксации, работа с установками и убеждениями, неосознанными разрушительными моделями поведения и мышления.

В систему обучения для персонала желательно включать тренинги по управлению собой, тренинги саморегуляции и личностного роста, социально-психологические тренинги по развитию эмоционального интеллекта и поведению в конфликтной ситуации. Для менеджеров необходимо расширить программу за счет включения тренингов управления стрессами и конфликтными ситуациями, развитию навыков лидерства, командной работы, управления вовлеченностью и мотивацией. Это тот минимум, который должен быть предоставлен в каждой организации.

Однако если стрессовая нагрузка слишком сильная и длительная, подобная профилактика может оказаться недостаточной. В этом случае ее необходимо сочетать с профилактикой первого уровня.

Третье направление. Профилактика третьего уровня – оказание индивидуальной медицинской и психологической помощи в стрессовых и трудных ситуациях отдельным сотрудникам. Она направлена на реабилитацию людей, здоровье или самочувствие которых пострадало в результате хронических рабочих стрессов. Данная профилактика может быть организована как в рамках дополнительного медицинского страхования, так и на базе организации собственной организационной психологической службы.

Обобщая опыт зарубежных и российских компаний по профилактике и управлению стрессами, можно перечислить конкретные мероприятия, внедряемые в практику управления стрессом:

- использование новых форм организации труда, таких как «голубые организации», удаленная и гибридная работа;
- совершенствование системы материального стимулирования, развитие системы опционов;
- компенсация переработок дополнительными днями отпуска; отпуск для предупреждения профессионального выгорания;
- образовательные, профилактические тренинги и профессиональная помощь психологов;
- повышение квалификации и профессиональная переподготовка для расширения возможностей карьерного роста и увеличения заработной платы;
- совершенствование системы управления и организации труда.

Корпоративные мероприятия:

- мониторинг уровня стрессогенности условий труда, управленческих решений, социально-психологического климата организаций;
- исследование уровня стресса работающего персонала, анализ его причин;
- социальная поддержка: медицинское страхование, организация занятий спортом, помощь в трудных ситуациях;
- развитие благоприятной корпоративной культуры, организация корпоративных праздников, дней здоровья, праздников семьи, детских утренников.

Среди наиболее инновационных методов можно назвать: компенсации за восстановление здоровья, организация отдыха в середине рабочего дня, свободный график работы, «саббатикал» — длительный отпуск с целью предотвращения профессионального выгорания.

Основная проблема организаций состоит не в том, что методики противостояния стрессу не эффективны, а в том, что их применение носит эпизодический и реактивный характер. В то время как масштабы проблемы показывают, что данная работа должна стать систематической и превентивной [8]. С этой точки зрения внедрение системы 3-этапного подхода Мэрфи, соединенного с анализом стрессогенности управленческих решений и постоянного мониторинга состояния психического и физического здоровья сотрудников могли бы в значительной мере решить проблему стресса и уменьшить его негативное влияние на общество, бизнес, человека.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, понимание масштабов влияния профессионального стресса, его причин, эффективная системная и систематическая профилактика на рабочем месте, а также умение преодолевать трудные периоды конструктивным путем не только способствуют улучшению благополучия сотрудников, но и повышают общую производительность и успех организации. Работая над устранением и предотвращением факторов стресса, можно создать более поддерживающую и заботливую рабочую среду, где сотрудники могут процветать и достигать своих профессиональных целей, а организации приобретают существенные конкурентные преимущества.

ЛИТЕРАТУРА

1. Мировая экономика потеряла триллионы долларов из-за стресса сотрудников <https://secretmag.ru/news/mirovaya>

2. Профессиональное выгорание россиян: симптомы, причины, меры профилактики <https://nafi.ru/analytics/bolee-13-mln-rabotayushchikh-rossiyan-nakhodyatsya-v-sostoyanii-professionalnogo-vygoraniya/>
3. *Калмыкова О.Ю.* Профилактика профессионального стресса в организации: учеб. пособие / О.Ю. Калмыкова, Д.Б. Штрикова. — Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2012. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf
4. *Водопьянова Н.Е.* Психодиагностика стресса / Н.Е. Водопьянова. — СПб.: Питер, 2009.
5. Что такое резилентность и как ее развить | РБК Тренды (rbc.ru)
6. *Кибанов А.Я.* Управление персоналом: теория и практика. Управление конфликтами и стрессами / А.Я. Кибанов, В.Г. Коновалова, О.Л. Белова. — Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Перспектив», 2013. — 88 с. — ISBN 978-5-392-09535-3. — EDN SAKSXF.
7. *Белова О.* Стресс-менеджмент / О. Белова // Кадровик. — 2009. — № 2–3. — С. 13–20. — EDN QAUMXD.
8. Future of Jobs Report 2023 INSIGHT REPORT MAY 2023
9. *Monina G.B., Rannala N.V.* Trening «Resursy stressoustojchivosti» [Training «Resistance to stress resources»]. SPb., 2009.

REFERENCES

1. Mirovaj economy poterjla trillions of dollars iz-za stressa sotrudnikov <https://secretmag.ru/news/mirovaya>
2. Professional vigoanie of russians: symptoms, prichini, meri profilaktiki <https://nafi.ru/analytics/bolee-13-mln-rabotayushchikh-rossiyan-nakhodyatsya-v-sostoyanii-professionalnogo-vygoraniya/>
3. Kalmykova O.Y. Profilaktika proffesionalnogo stress in the organization: uchebnoe pocobie / O.Y. Kalmykova, D.B. Shtrikova. — Samara: Samar/goc. technical University, 2012. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf
4. Vodopyanova N.E. Psychodiagnosics of stress / N.E. Vodopyanova. Spb. Piter: Peter, 2009.
5. Chto takoe resistance b kak ee razvit | RBC Trends (rbc.ru)
6. Kibanov A.Ya. Upravlenie Personnalom: theory and practice. Upravlenie conflictami i stressami / A.Ya. Kibanov, V.G. Konovalova, O.L. Belova. — Moscow: “Prospect” 2013. — 88 p. — ISBN 978-5-392-09535-3. — EDN SAKSXF.
7. Belova O. Stress management / O. Belova // Kadrovik. — 2009. — № 2-3. — Pp. 13–20. — EDN QAUMXD.
8. Future of Jobs Report 2023 INSIGHT REPORT MAY 2023
9. Monina G.B., Rannala N.V. Trening «Resursy stressoustojchivosti» [Training «Resistance to stress resources»]. SPb., 2009.

Кязимов К.Г.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Учебное пособие. — М.: Директ-Медиа, 2024, 136 с.

В учебном пособии освещены основные технологии регулирования рынка труда и занятости населения. Сущность рынка труда и занятости населения, требования рынка труда к качеству рабочей силы, принципы, формы и методы защиты населения от безработицы. Изложены технологии работы служб занятости по профессиональной ориентации и профессиональному обучению безработных граждан, рекомендации по обучению и трудоустройству мигрантов, взаимодействию учреждений профессионального образования с субъектами рынка труда. Учебное пособие предназначено для студентов и магистрантов высших учебных заведений, специалистов органов по труду и занятости, внутрифирменному обучению и развитию персонала.

