

УДК 331.1

Т. М. Костина

Кемеровский государственный университет, Кемерово, e-mail: k-tm@mail.ru

Е. А. Филимонова

Кемеровский государственный университет, Кемерово, e-mail: eaf007@mail.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТРЕСС И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Ключевые слова: профессиональный стресс, персонал, эффективность, регион, устойчивость.

В статье анализируются современные проблемы поиска путей повышения эффективности предприятий реального сектора экономики. В качестве фактора, управление которым может повысить эффективность деятельности рассматривается профессиональный стресс у работников. Отмечается повышение, в настоящих условиях, влияния этого фактора не только на состояние работника, но и на состояние предприятия. При этом обосновывается положение, что повышение эффективности работы одного предприятия может повысить его финансовую устойчивость, что положительно отразится на уровне финансовой безопасности региона и страны в целом. Проведен анализ групп факторов профессионального стресса, свойственного деятельности современного предприятия. Выделены уровни стресса, что упрощает проведение анализа. В результате проведенного исследования был выявлен ряд проблем в области профессионального стресса и его влияния на снижение эффективности деятельности персонала предприятия реального сектора экономики, специализирующегося в дорожном строительстве и определены направления по их преодолению. Предложены и обоснованы мероприятия по созданию первичной системы управления стрессом. При предварительных оценках затрат на мероприятия по управлению профессиональным стрессом на уровне 450 тыс. руб. повышение производительности труда составит от 10 до 15%. Помимо экономического эффекта в виде повышения производительности труда реализация мер приведет внедрение разработанных предложений и улучшит социально-психологический климат в коллективе, состояние здоровья работников, повысит лояльность персонала и снизит количество конфликтов.

Т. М. Костина

Kemerovo State University, Kemerovo, e-mail: k-tm@mail.ru

Е. А. Filimonova

Kemerovo State University, Kemerovo, e-mail: eaf007@mail.ru

OCCUPATIONAL STRESS AND ITS IMPACT ON THE EFFICIENCY OF THE ENTERPRISE

Keywords: professional stress, personnel, efficiency, region, sustainability.

The article analyzes modern problems of finding ways to improve the efficiency of enterprises of the real sector of the economy. As a factor whose management can increase the efficiency of activities, professional stress in employees is considered. There is an increase, in the present conditions, in the influence of this factor not only on the state of the employee, but also on the state of the enterprise. At the same time, the position is substantiated that improving the efficiency of one enterprise can increase its financial stability, which will positively affect the level of financial security of the region and the country as a whole. The analysis of groups of factors of occupational stress inherent in the activities of a modern enterprise is carried out. Stress levels are highlighted, which simplifies the analysis. As a result of the study, a number of problems in the field of occupational stress and its impact on reducing the efficiency of the personnel of the enterprise of the real sector of the economy specializing in road construction were identified and directions for overcoming them were identified. Measures to create a primary stress management system are proposed and substantiated. With preliminary estimates of the costs of measures to manage occupational stress at the level of 450 thousand rubles, the increase in labor productivity will be from 10 to 15%. In addition to the economic effect in the form of increasing labor productivity, the implementation of measures will lead to the implementation of the developed proposals and improve the socio-psychological climate in the team, the state of health of employees, increase staff loyalty and reduce the number of conflicts.

Введение

Профессиональный стресс является объективной закономерностью любой трудовой деятельности и оказывает существенное влияние на его эффективность, а также на профессиональное долголетие, соматическое и психическое здоровье сотрудников организации.

Сохранение и повышение функциональной надежности работника в различных видах профессиональной деятельности является одной из важных проблем в современной практике управления. Переживание стрессовых состояний в процессе выполнения профессиональной деятельности приводит к существенному снижению продуктивности, трудностям в функционировании, в том числе снижению функциональной надежности, невыполнению поставленных задач. В современных условиях даже традиционно виды деятельности, далекие от стрессовой, становятся наполненными различными стрессовыми факторами, действие которых может быть длительным во времени, что требует серьезного изучения. Немаловажным следствием стрессовых состояний на любом производстве, финансовом секторе и других отраслей народного хозяйства является то, что снижение позитивной динамики предприятий и организаций негативно отражается на устойчивости экономики в целом [1, 2, 3]. Снижение финансовой устойчивости отдельного предприятия влияет на уровень финансовой безопасности региона, страны [4, 5]. Снижение же финансовой безопасности отдельного региона влияет на снижение финансовой, экономической, национальной безопасности [6, 7, 8].

В состоянии стресса работоспособность человека существенно снижается, ухудшается здоровье, вероятность принятия ошибочных решений увеличивается, провоцируются конфликтные ситуации. И на эффективность профессиональной деятельности человека стресс оказывает существенное влияние. Исследование существующих теоретических и научно-методических подходов к проблеме управления профессиональными и производственными стрессами установило, что состояние стресса в трудовой деятельности (профессиональный стресс) представляет собой специфический вид стресса, имеющий особый характер развития. Факторы системы труда могут вызывать прямые стрессовые реак-

ции, которые регулируются личностными и когнитивными характеристиками. Если краткосрочные стрессовые реакции становятся хроническими, то они могут привести к значительным негативным последствиям для здоровья и, в целом, для результативности деятельности организации и эффективности работы персонала.

Актуальность темы исследования профессионального стресса обусловлена объективной необходимостью выявления влияния стрессов на эффективность деятельности организации. Профессиональный стресс требует всестороннего изучения, так как в современных условиях действие всех факторов, которые могут показаться не совсем значимыми, выходят на передний край. Знание происходящих процессов позволяет выработать механизм управления такими факторами и повышать эффективность финансово-хозяйственной деятельности предприятия в сегодняшних условиях жесткого санкционного давления на экономику России. [9, 10]. Это будет способствовать повышению уровня финансовой безопасности, других составляющих национальной безопасности государства.

Несмотря на постоянное освещение вопросов стресса в средствах массовой информации, проблемы понимания сущности профессионального стресса остается. Сама проблема стресса остро заявила о себе именно в XX столетии. Это было вызвано тем, что в современном мире и на современном производстве часто возникают ситуации, когда человек, встречаясь с какой-то сложностью, не может полноценно реализовать накопившуюся энергию (вызванную физиологическим механизмом стресса), и тогда эта энергия начинает разрушать самого человека. Многие зарубежные исследователи на достаточно высоком теоретическом уровне рассматривали профессиональный стресс как фактор влияния на эффективность производства уже достаточно длительное время. Выделяются работы Г. Селье, М. Смит, С. Линд, С. Касл, К. Купер, Ф. Дэйв, М. О'Драйсколл и другие. Особенности организационного поведения предметно рассматривались Дж.В., Ньюстром, К. Дэвис. Переход экономики России от плановой к рыночной потребовали изучения профессионального стресса уже на новом фоне и с новых позиций для нового целеуказания. В этом направлении выделяются ра-

боты Н. Самоукиной, В. Бодрова, Н. Водопьяновой, Л. Ишмурзиной, Л. Дикой, Л. Ларенцовой и многих других. Особый интерес представляют методики по оценке профессионального стресса и его влияния на состояние человека и показатели деятельности организации (А. Киселева, А. Леонова, Л. Куликов, М. Розанова и другие) [11, 12].

Новизна работы состоит в систематизации подходов к изучению профессионального стресса с акцентом на его влияние на показатели деятельности предприятия реального сектора. Представлено обоснование направлений организационных механизмов, способных влиять на снижение уровня профессионального стресса и улучшение состояния производственно-хозяйственной деятельности.

Материалы и методы исследования

В качестве эмпирической основы рассматривались показатели деятельности предприятия реального сектора экономики, специализирующегося в дорожном строительстве.

На теоретическом и практическом уровне познания использовались статистические методы, методы анализа и синтеза, аналогии, комплексного мониторинга экономических и социальных показателей. Использовались эмпирические методы: психологическое тестирование (шкала организационного стресса Спилбергера, экспресс-диагностика стрессогенных факторов в деятельности руководителя и рабочих И.Д. Ладанова и В.А. Уразаевой, анкета «Определение уровня стресса» В. Снеткова). В качестве основного подхода использовался диалектический, который с позиции гносеологии является научным и единственно верным. В сегодняшних условиях, методик по измерению профессионального стресса может быть много, но они имеют право на применение и получение оценки с различных позиций. Корректировка методологии и способов изучения профессионального стресса возможна, целесообразна, так как точности и однозначности сегодня не может быть.

Результаты исследования и их обсуждение

Термин «стресс» широко используется в ряде областей знаний, именно поэтому в него вкладывается несколько различаю-

щийся смысл с точки зрения причин возникновения такого состояния, механизмов его развития, особенностей проявлений и последствий [13].

Снижая эффективность и благополучие индивидуума, чрезмерный стресс дорого обходится организациям. Многие проблемы сотрудников, которые отражаются как на их зарплате и результатах работы, так и на здоровье и благополучии сотрудников, коренятся в психологическом стрессе. Стресс прямо и косвенно увеличивает затраты на достижение целей организаций и снижает качество жизни для большого числа трудящихся.

Купер и Маршалл исследовали источники стресса «белых воротничков» и определили различные группы [14]:

1. Факторы профессионального стресса, связанные с трудовой деятельностью.

В эту группу относятся перегрузки или недогрузки работой. Перегрузка работой ставит человека перед проблемой, может ли он справиться с заданием. В этом случае обычно возникает беспокойство, фрустрация (чувство крушения), а также чувство безнадежности и материальных потерь. Однако недогрузка может вызвать точно такие же чувства. Работник, не получающий работы, соответствующей его возможностям, обычно чувствует фрустрацию, беспокойство относительно своей ценности и положения в социальной структуре организации и ощущает себя явно невознагражденным.

Кроме этого, в группу эксперты относят плохие физические условия труда, например, отклонение в температуре помещения, плохое освещение или чрезмерный шум, дефицит времени, необходимость самостоятельного принятия решения.

2. Факторы стресса, связанные с ролью работника в организации, к которым относятся ролевая неопределенность, например, недостаточная информированность о профессиональных обязанностях и соответствующих ожиданиях со стороны коллег и начальства. Люди должны иметь правильное представление об ожиданиях руководства – что они должны делать, как они должны делать и как их после этого будут оценивать. К ним же относятся ролевой конфликт, когда субъект считает, что он делает то, чего не должен или чего не желает делать; ответственность за других людей

и за вещи (за оборудование, за бюджет и т. п.). При этом, ответственность за людей более стрессогенна.

3. Факторы стресса, связанные с взаимоотношениями на работе, куда включают взаимоотношения с руководством, подчиненными, коллегами; трудности в делегировании полномочий (например, отказ подчиненных выполнять распоряжения руководителя).

4. Факторы, связанные с деловой карьерой, среди которых выделяют основные стрессогенные факторы – профессиональная «неуспешность» и боязнь ранней отставки; статус несоответствия, медленное или слишком быстрое продвижение, переживания из-за достижения «предела» своей карьеры; отсутствие гарантированной работы; уровня притязаний данному профессиональному статусу.

5. Факторы, связанные с организационной структурой и психологическим климатом, к которым относятся неэффективное консультирование (невозможность получить своевременную квалифицированную помощь по ряду важных вопросов); ограничение свободы поведения, интриги и т. п.

6. Внеорганизационные источники стрессов, включающие в себя основные проблемы работника, возникающие в семейной жизни: распределение времени (работник мечется между семьей и работой), перенесение кризисов из одной ситуации в другую; мобильность работника ведет к обострению конфликтов в семье, когда необходимо менять место жительства и т.п.; различия по психометрическим данным. Экстерналы более адаптивны к различным ситуациям, чем интерналы; «ригидные» больше реагируют на неожиданности, идущие «сверху», от начальства; «подвижные» чаще оказываются перегруженными работой, ориентированные на достижение показывают большую независимость и включенность в работу, чем ориентированные на безопасность и спокойствие.

В научном сообществе в целом принята и имеет высокую степень обоснованности комплексная методология изучения профессионального стресса, в рамках которой представлена единая иерархическая схема анализа профессионального стресса [11].

Оценка деятельности системы управления стрессами организации базируется на определении того, насколько она способ-

ствует достижению целей организации и выполнению поставленных перед ней задач.

Результаты оценки служат индикаторами, фокусирующими внимание на основных проблемах работы с персоналом, таких как дисциплина труда, текучесть кадров, повышение производительности труда, повышение удовлетворенности трудом в организации [13].

Экономическая оценка внедряемых мероприятий по совершенствованию системы управления стрессами в организации производится по методике, включающей в себя несколько этапов. Количественная оценка показателей эффективности деятельности системы предполагает обязательное определение затрат, необходимых для реализации разработанных мероприятий.

Первым этапом является оценка общих капиталовложений, для осуществления реализации мероприятий. Капитальные вложения (К) на внедрение мероприятий по совершенствованию организации труда персонала, включают в себя вложения в строительные работы (Кс), капитальные затраты в оборудование (Коб), другие капитальные вложения и определяются как сумма всех капиталовложений по формуле:

$$K = K_c + K_{об} + K_1 + K_2 + K_i, \text{ руб.}, \quad (1.1)$$

Прирост выручки от реализации рассчитывается по следующей формуле:

$$V_{пр} = V_{баз} + V_1, \quad (1.2)$$

где $V_{баз}$ – базовый объем выручки, тыс. руб.;

V_1 – прирост объема выручки от внедрения проекта мероприятий.

Далее рассчитывается срок окупаемости проекта – Т.

$$T = K / (\text{Прирост прибыли за год}), \quad (1.3)$$

Экономическая эффективность определяется по следующей формуле:

$$\Xi = P - Z, \quad (1.4)$$

где P – предполагаемый результат от внедрения мероприятий;

Z – затраты.

Эти индикаторы позволяют проанализировать эффективность системы управления стрессом в организациях, но требуется увязать методологию изучения профессионального стресса с позиций профессиональной деятельности в структуре конкретных организаций, условий и содержания

труда, рабочих нагрузок. Как показали многие исследования, содержание и условия реализации профессионального труда, интенсивность трудовых нагрузок специфическим образом влияют на уровень стрессогенности профессиональной ситуации и приводят к нарастанию напряженности деятельности основного и вспомогательно-го персонала.

При анализе системы управления предприятием и работы со стрессами было проведено анкетирование персонала с учетом требований методик по изучению стресса. Анкетирование и тестирование по определению уровня профессионального стресса на предприятии было направлено на выявление наиболее значимых стресс-факторов, влияющих на снижение эффективности деятельности персонала. Результаты показали, что большинство респондентов (87%) довольны своей должностью в организации, их устраивает рабочее место и они не хотят его менять. Это свидетельствует о том, что расстановка персонала по должностям была эффективна и, следовательно, работа отдела по управлению персоналом тоже. В тоже время работники испытывают высокий уровень профессионального стресса (от 10 до 40% по категориям), что снижает эффективность их деятельности.

В результате проведенного исследования был выявлен ряд проблем в области профессионального стресса и его влияния

на снижение эффективности деятельности персонала предприятия реального сектора экономики, специализирующегося в дорожном строительстве и определены направления по их преодолению (рисунок).

Для повышения эффективности управления стрессом предлагается применить комплексный подход и в первую очередь разработать и внедрить программу управления профессиональным стрессом «Стресс-менеджмент».

Эффективная программа борьбы со стрессом на рабочем месте содержит ряд взаимосвязанных элементов, действующих одновременно. Некоторые элементы направлены на отдельных работников и группы; другие направлены в целом против факторов, вызывающих стресс на рабочем месте и затрудняющих работу организации как целостного организма. Эти стресс-факторы неизбежно влияют на деятельность отдельных работников или всего коллектива и могут привести к снижению основных экономических показателей деятельности предприятия.

В цели программы следует включить мониторинг стресс-факторов, определение и внедрение способов снятия стресса и синдрома хронической усталости, сохранения работоспособности, восстановления физических и душевных сил и адекватной реакции на любые обстоятельства. Элементы программы представлены в таблице.



Проблемы профессионального стресса и направления их разрешения (составлено авторами)

Элементы программы по управлению профессиональным стрессом

| Целевая группа | | |
|--|---|---|
| Руководители высшего звена | Начальники служб и подразделений, ведущие специалисты | Все сотрудники |
| Коучинг руководителя | Командообразование, обучающие тренинги | Корпоративные мероприятия, командные тренинги |
| Тренинги по управлению стрессами | Тренинги по управлению стрессами | Конкурсы и соревнования |
| Тренинг по тайм-менеджменту | Курсы личного тайм-менеджмента | Спортивно-оздоровительные мероприятия |
| Корректировка программ мотивации и стимулирования | Неформальные встречи с коллективом, беседы «сторителлинг» | Работа с практическими ситуациями |
| Систематизирование программы обучения методам борьбы со стрессом | Коммуникативные тренинги. Кейсы с ролевыми играми и работа с практическими ситуациями | |

Примечание: составлено авторами.

Заключение

Изучение профессионального стресса в психологии труда является актуальной проблемой и занимает особое место среди исследований различных неблагоприятных функциональных состояний, развивающихся в трудовой деятельности. В настоящее время стресс перешел в категорию «финансовых» факторов производства в различных отраслях экономики [13, 14]. Это связано прежде всего с тем, что в условиях санкций, ограничений, падения спроса предприятия ищут возможности оптимизации своих затрат и повышения отдачи от сотрудников и оборудования. В итоге целенаправленная работа по управлению «немонетарными» факторами войдет в состав стратегии экономического развития региона как составной элемент [15, 16].

Поэтому работа по поиску механизма управления профессиональными стрессами актуальна особенно в применении к конкретным предприятиям, что было сделано в настоящей работе.

В сфере управления стрессом были выявлены следующие проблемы:

1. Дифференциация уровней профессионального стресса по категориям работников. Высокий уровень профессионального стресса отмечен управленческим персоналом.

2. Преобладание высокого уровня профессионального стресса приводит к снижению эффективности деятельности персонала, что проявляется в снижении производительности труда и работоспособности, повышенной напряженности в ходе работы и конфликтности, ухудшении здоровья;

3. Снижение эффективности деятельности персонала под влиянием профессионального стресса вызвано неэффективным управлением стрессом в силу отсутствия

комплексного подхода и, в частности, отсутствия программы по управлению стрессом.

К мероприятиям, которые необходимо провести на предприятии в целях снижения уровня профессионального стресса относятся:

1. Разработать и внедрить Программу борьбы с профессиональным стрессом.

2. Создать комнату отдыха, поддерживать психологический комфорт в коллективе, предотвращать конфликтные ситуации и осуществлять на них быстрое реагирование, предотвращать перегрузки/ недогрузки работников при распределении заданий.

3. Внедрить физкультурно-оздоровительные программы.

При предварительных оценках затрат на мероприятия по управлению профессиональным стрессом на уровне 450 тыс. руб. повышение производительности труда составит от 10 до 15%. Помимо экономического эффекта в виде повышения производительности труда реализация мер приведет внедрение разработанных предложений улучшит социально-психологический климата в коллективе, состояние здоровья работников, повысит лояльности персонала и снизит количество конфликтов.

Приведенные мероприятия не являются эталонном решения задачи снижения уровня профессионального стресса, но могут быть расширены до системы, внедрение которой повысит эффективность деятельности предприятий этого сектора реальной экономики – дорожное строительства. При масштабировании практики управления стрессов может быть достигнут эффект повышения финансовой стабильности предприятий, что позитивно отразится на экономике в целом, что особенно актуально в настоящее время.

Библиографический список

1. Мау В. Пандемия коронавируса и тренды экономической политики // Вопросы экономики. 2021. № 3. С. 5-30.
2. Копеин В.В. К вопросу о мониторинге энергетической и финансовой безопасности региона в современных условиях // Проблемы развития современного общества: сборник научных статей 5-й Всероссийской научно-практической конференции / под ред. Кузьминой В.М. Курск, 2020. С. 288-290.
3. Орлова Н., Лаврова Н. Потенциальный рост как отражение перспектив российской экономики // Вопросы экономики. 2019. № 4. С. 5-20.
4. Копеин В.В., Копеин А.В., Костина Т.М., Филимонова Е.А. К оценке финансовой безопасности региона минерально-сырьевого кластера // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2021. № 1-2. С. 166-172. DOI: 10.17513/vaael.1584.
5. Мельков В.К., Копеин В.В. Оценка влияния безработицы на динамику цен: региональные аспекты // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2022. № 1. С. 58-65.
6. Копеин В.В. Стратегирование финансовой безопасности: современные проблемы и подходы // Стратегирование: теория и практика. 2022. Т. 2. №2. С. 212-228. DOI: 10.21603/2782-2435-2022-2-2-212-228.
7. Dong Y., Li C. Economic sanctions games among the US, the EU and Russia: Payoffs and potential effects. *Economic Modelling*. 2018. Vol. 73. June. P. 117-128. DOI: 10.1016/j.econmod.2018.03.006.
8. Копеин В.В., Костина Т.М., Шурчанова И.И. Современные вопросы методологии энергетической и финансовой безопасности региона минерально-сырьевого кластера // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2020. № 3-1. С. 72-82.
9. Готовский А. Вклад импортозамещения в экономический рост России // Вопросы экономики. 2021. № 4. С. 100-116.
10. Леонова А.Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический журнал. 2017. Т. 25. № 2. С. 75-85.
11. Леонова А.Б. Методика интегральной диагностики и коррекции профессионального стресса (ИДИКС): методическое руководство. СПб., 2017. 56 с.
12. Дикая Л.Г. Феномен эмоционального выгорания профессионала в контексте метасистемного подхода // Социальная психология труда: Теория и практика. 2017. Т. 1. С. 328-350.
13. Картрайт С., Купер К.Л. Стресс на рабочем месте / Пер. с англ. Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2018.
14. Купер К.Л., Маршалл Дж. Источники стресса «белых воротничков» // Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития. Хрестоматия / Сост. А.Б. Леонова, О.Н. Чернышева. М.: Радикс, 2017.
15. Копеин В.В. К обоснованию направлений повышения финансовой безопасности региона минерально-сырьевого кластера // Экономика и предпринимательство. 2019. № 5 (106). С. 492-496.
16. Копеин В.В. Актуальные проблемы разработки стратегии оценки финансовой безопасности региона // Актуальные проблемы развития хозяйствующих субъектов, территорий и систем регионального и муниципального управления: материалы 17-й Международной научно-практической конференции / Под редакцией Ю.С. Положенцевой. Курск, 2022. С. 145-149.