

А. В. Зеленко, О. К. Синякова, Е. А. Семушина, Е. С. Щербинская

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В УПРАВЛЕНИИ СТРЕССОМ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

РУП «Научно-практический центр гигиены»

Актуальность настоящего исследования заключается в том, что профилактика и управление стрессом в трудовом отношении к числу главных социальных проблем в современной мировой практике [1]. Рабочий стресс – важная проблема современного производства. По данным литературных источников ему подвержены около трети работников [2]. Возникновение стрессов различного характера оказывает пагубное влияние на здоровье трудящихся. Связанные с ними нарушения могут привести к неудовлетворительному исполнению работником своих обязанностей и нанести вред его здоровью. Первостепенное значение для предупреждения и управления стрессом отводится общественной профилактике – созданию здоровых и безопасных условий труда и быта на производстве. Проанализировав результаты анкетирования на одном из промышленных предприятий Минской области, мы подтвердили высокий уровень стресса у работников. Определена роль руководителя и предложены мероприятия по управлению стрессом в организованном коллективе.

Ключевые слова: *руководитель, управление, стресс, заболевания, анкета.*

***A. V. Zelenko, O. K. Siniakova, A. E. Semushyna,
E. S. Shcherbinskaya***

THE ROLE OF THE HEAD IN THE MANAGEMENT OF STRESS IN THE LABOR COLLECTIVE

The relevance of this study is that prevention and management of stress in the workplace is one of the main social problems in modern world practice [1]. Work stress is an important problem of modern production. According to the literature, about a third of employees are exposed to it [2]. The occurrence of stress of a different nature has a detrimental effect on the health of workers. Related violations may lead to unsatisfactory performance of the employee's duties and harm his health. Primary importance for the prevention and management of stress is given to public prevention – the creation of healthy and safe working and living conditions in the workplace. Analyzing the results of the questionnaire at one of the industrial enterprises of the Minsk region, we confirmed the high level of stress among workers. The role of the manager is defined and measures for managing stress in an organized team are suggested.

Key words: *head, management, stress, disease, questionnaire.*

Руководитель (менеджер) – ключевое звено в кадровой системе. Руководитель достигает цели совместной деятельности благодаря тому, что умножает свои физические и интеллектуальные силы за счёт коллективных сил подчинённых и целенаправленно их использует. Это и является задачей руководителя любого управленческого уровня. Организационный стресс приводит к серьёзным расходам. К примеру, только в США предприятиям приходится каждый год инвестировать свыше 60 млрд \$ на устранение последствий стресса (формирование служб психологической помощи персоналу, оплата больничных листов и пр.) Поэтому современный управленец должен полностью понимать всю опасность стресса, уметь разглядеть стрессовое состояние у работника, знать причины стресса, составлять эффективные программы профилактики стресса на работе, используя современные и базовые методики.

Проблема стресса существует во всех странах. Так, в Америке 20 % издержек и потерь, связанных с текучестью кадров, прогулами, сопротивлением организационным переменам и падением производительности труда порождены профессиональными неврозами и стрессами. Американцы приводят цифры ущерба от стрессовых факторов: 500 миллионов долларов в год. В России, по данным аналитиков, каждый третий работник хотя бы раз в неделю испытывает сильный стресс, а 13 % работников – практически ежедневно [2].

Цель и задачи исследования – определить значимость роли руководителя в системе управления, разработать рекомендации по управлению стрессом в организованном коллективе.

На промышленных предприятиях Минской области нами проведено анкетирование 400 работников. Средний возраст опрошенных составил $41,01 \pm 1,49$ лет. Общий стаж работы $21,38 \pm 1,73$ лет; средний стаж в данной профессии $4,2 \pm 0,89$ лет: мужчин – 68,84 %, женщин – 31,16 % (рисунок).

При этом трудовой стаж до одного года имел 1,01 % респондентов, от 1 года до 10 лет – 23,12 % и более 10 лет – 75,88 %.

Анкетирование работников предприятия проведено по специально разработанной анкете, учитывающей специфику работы на предприятии. В данной статье

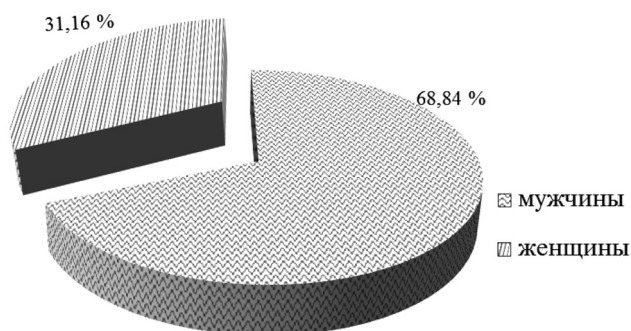


Рисунок. Количество работников, принявших участие в анкетировании в зависимости от пола

Таблица. Итоги анкетирования по разделу анкеты «Психосоциальные факторы»

Что в Вашей работе увеличивает психологическую нагрузку	Да, иногда (%)	Да, часто (%)	Нет (%)
Нехватка времени, чрезмерная рабочая нагрузка	45,48	24,12	21,86
Интенсивный темп работы	38,69	28,14	21,11
Однообразие, выполнение скучных задач	35,68	21,11	32,41
Отсутствие понимания со стороны коллег	21,61	10,80	57,29
Отсутствие понимания со стороны начальства	32,16	16,58	42,71

проанализированы разделы: «Психосоциальные факторы», «Мнения о работе». Проанализировав разделы анкет «Психосоциальные факторы», «Мнения о работе», получены следующие данные (таблица).

По итогам анкетирования выявлено, что лишь 28,57 % респондентов удовлетворены выполняемой работой.

- 71,42 % работников предприятия обеспокоены интенсивным темпом работы;
- 63,33 % удовлетворены выполняемой работой не в полной мере;
- 61,22 % респондентов отмечают отсутствие понимания со стороны коллег;
- 61,22 % респондентов отмечают отсутствие понимания со стороны руководителей;
- 67,35 % респондентов испытывают определённые трудности при выполнении производственных заданий, связанных с чрезмерной рабочей нагрузкой, нехваткой времени и тяжёлыми физическими нагрузками.

Кроме того, 14,9 % работников беспокоит чувство тревоги, нервозность, а 48,9 % указали на утомление.

Таким образом, значительная часть работников промышленных предприятий подвержена стрессу. Анализ субъективного восприятия работником психосоциальных факторов трудового процесса позволяет более полно охарактеризовать условия и характер труда в профессиональных группах производственной сферы с целью разработки обоснованных мер коллективной и индивидуальной профилактики стресса на работе. Стресс является серьёзной проблемой, как в жизни сотрудника, так и в организации в целом. Даже незначительные стрессы, могут понести серьёзные последствия. Следует отметить, что стресс является естественной реакцией, и не так опасен, если вовремя принимать меры для предотвращения его.

Сочетание правильной организации труда и средств контроля за стрессом является самым результативным методом борьбы с рабочим стрессом.

Считаем, что возможными мерами по улучшению ситуации на рабочем месте являются следующие:

- приведение требований к работникам в соответствие с их возможностями;
- поощрение личной инициативы работников;

□ В помощь практикующему врачу

МЕДИЦИНСКИЙ ЖУРНАЛ 2/2018

- чёткое разграничение обязанностей и постановка выполнимых задач;
- предоставление некоторой свободы в принятии решений, связанных с выполнением работы;
- конструктивный диалог руководителя с подчиненными.

Высокий уровень стресса может вызывать ухудшение состояния здоровья, в том числе поведенческие (психоэмоциональное истощение, ощущение беспоконья, депрессию) и соматические расстройства (сердечно-сосудистые заболевания), способствовать возникновению травм. Хронический стресс тесно связывается с повышенным риском развития коронарных заболеваний.

Шведскими врачами проведено анкетирование 7000 мужчин. В анкетах следовало отметить, как часто отмечается нарушение сна, ощущение нервного перенапряжения, раздражительность, тревога. Через 12 лет у мужчин, отметивших эти симптомы, смертность от БСК (ОИМ, ОНМК) была на 70 % выше [3]. Согласно нашим исследованиям болезни системы кровообращения (БСК) занимают 3–4 позицию в структуре уровня временной нетрудоспособности на данных предприятиях. Однако частота высоких показателей АД среди выявлена у 58 % от общего числа обследованных лиц, что свидетельствует о недооценке работниками значимости факторов риска развития сердечно-сосудистых заболеваний для здоровья, отсутствии приверженности к назначенному лечению,

необходимости ранней диагностики БСК и может указывать на высокий уровень производственно обусловленных БСК.

Таким образом, проведенные исследования подтвердили, что работники промышленных предприятий в современных условиях подвержены высокому уровню стресса. Отсутствие мер по профилактике стресса и его возможных последствиях может негативно сказаться на здоровье работников и как следствие на работоспособности коллектива. Руководитель сам выбирает методы для борьбы со стрессом в коллективе. Вместе с тем сочетание правильной организации труда и средств контроля за стрессом является самым результативным методом борьбы с рабочим стрессом.

Литература

1. Гамакова, Л. О. Управление стрессами: организационные меры применения в организации [Электронный ресурс]: материалы VII Междунар. студ. электр. науч. конф. «Студенческий научный форум» – 2015», 15.02–31.03.2015 г., Самара. – Режим доступа: <https://www.scienceforum.ru/2015/1263/14432>. – Дата доступа: 26.01.2018.
2. Карачевцева, И. Стресс на рабочем месте. Насколько это серьезно и что с этим делать [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.trainings.ru/library/articles/?id=14343>. – Дата доступа: 26.01.2018.
3. Огороков, А. Н. Нейроциркуляторная дистония / А. Н. Огороков. – М.: Мед. лит., 2004. – С. 17.

Поступила 05.03.2018 г.