

ОФИСНЫЙ СИНДРОМ

OFFICE SYNDROME

ПОЛУЧЕНО 11.09.2024 ОДОБРЕНО 18.09.2024 ОПУБЛИКОВАНО 30.12.2024

УДК 331 48

DOI: 10.12737/2305-7807-2024-13-6-71-74



РУДЧЕНКО П.В.

Бакалавр, 4-й курс, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

RUDCHENKO P.V.

Bachelor's Degree Student, State University of Management, Moscow

e-mail: p.koneva21@gmail.com



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

Аннотация

В статье рассматриваются характеристики «офисного синдрома», формирующегося в результате негативного воздействия на здоровье сотрудников условий труда, технологической революции, сложной и непредсказуемой ситуации в мире. Раскрыты факторы риска, влияющие на развитие стресса в офисах, проанализированы антистрессовые мероприятия, применяемые современными организациями для противодействия негативным последствиям стресса для здоровья офисных работников. Основной тезис авторов заключается в том, что необходимо принципиально изменить подход к кадровой политике, сосредоточив внимание на создании системы поддержки психического и физического здоровья сотрудников. Новый подход является не только условием экономического процветания организаций и общества в целом, такая политика соответствует современному времени, изменениям, происходящим в сознании людей. Сегодня создание гармонии между потребностями человека и экономики является ведущей идеей.

Ключевые слова: профессиональный стресс, офисный синдром, синдром выгорания, здоровье персонала, факторы риска, управление стрессом.

Abstract

The article examines the characteristics of the «office syndrome», which is formed because of the negative impact on the health of employees of working conditions, the technological revolution, and the complex and unpredictable situation in the world. The risk factors influencing the development of stress in offices are disclosed, anti-stress measures used by modern organizations to counteract the negative effects of stress on the health of office workers are analyzed. The main thesis of the authors is that it is necessary to fundamentally change the approach to personnel policy, focusing on creating a system to support the mental and physical health of employees, since this is not only a condition for the economic prosperity of organizations and society as a whole, such a policy corresponds to modern times, changes taking place in the economy and public consciousness. Today, creating harmony between human needs and the economy is the leading idea.

Keywords: occupational stress, office syndrome, burnout syndrome, staff health, risk factors, stress management.

ВСТУПЛЕНИЕ

Исследования последних лет, посвященные изучению состоянию здоровья персонала офисов, зафиксировали увеличение симптомов, связанных с профессиональным выгоранием. Для характеристики этого явления стали использовать специфический термин — «офисный синдром» [9]. В связи с изменениями на рынке труда, увеличением потребности в кадрах с инновационными компетенциями, формированием профессиональных диспропорций — появлением новых профессий и исчезновением старых, проблема «офисного синдрома» обостряется. Среди основных факторов, способствующих увеличению масштаба данного явления, также можно выделить технологическую револю-

цию, переход к цифровизации производства и цифровой экономике, коренным образом меняющие содержание и условия труда, а также систему трудовых отношений. Организации находятся в ситуации постоянных изменений: внедрения новых технологий, перестройки должностных обязанностей, изменении содержания деятельности и т.п. Эти факторы, создавая ситуацию напряжения и неуверенности, являются почвой для усиления стрессовых состояний. Кроме психологических факторов негативное воздействие на сотрудников оказывают и физиологические условия работы в офисе: сокращение личного пространства, скученность, использование искусственных материалов, вызывающих аллергию, не эргономичная мебель, гиподинамия, нарушение режима работы и питания [1; 2]. Сказывается

влияние и внешних факторов, таких как пандемия, неустойчивая мировая обстановка, теракты и войны. Повышение стрессогенности рабочей обстановки приводит к снижению производительности труда, мотивации, творческой активности, вовлеченности персонала. Для России, находящейся в ситуации острого кадрового голода и возрастающего дефицита профессионалов инновационных профессий, забота о состоянии физического и психического здоровья персонала становится важнейшим фактором удовлетворения потребности в персонале, повышения производительности труда. В статье рассматривается сущность «офисного синдрома», факторы, влияющие на его возникновение и особенности проявления. Обращается внимание на необходимость перехода к стратегическому подходу, к проблеме физического и психического здоровья персонала.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Рассмотрим более пристально сущность так называемого «офисного синдрома».

В ряде англоязычных источников [7; 11] термин «офисный синдром» трактуется как burnout syndrome, что в дословном переводе обозначает «синдром выгорания». Профессиональное выгорание характеризуется ярко выраженными симптомами, возникающими в результате длительного напряжения, переработок, тревоги, конфликтных ситуаций, давления и других негативных эмоциональных переживаний. Типичным следствием этих эмоций являются не только потеря интереса к жизни и работе, но и физические недомогания, тревога, фобии, нарушение сна. *Maslach Burnout Inventory General Survey* характеризуют поведение человека на работе с данными признаками тремя словами: «истощение, равнодушие, неэффективность». Как показывают исследования, указанные проявления становятся типичными для более чем половины работников офисов.

Пандемия, изменение условий труда, увеличение продолжительности жизни, внимание к качественным характеристикам жизни приводят к изменению ценностной и мотивационной структуры работающего персонала. На первый план у человека выходит стремление к гармонизации жизни. Создание баланса между личной жизнью и работой, забота о своем здоровье и о здоровье своей семьи становятся ведущими жизненными мотивами для все большего числа людей. Все чаще сотрудники проявляют недовольство условиями труда, увеличивается число увольнений, стремление к удаленной работе, фрилансерству, увеличению свободы и личного пространства. На фоне квалификационно-кадрового дисбаланса эти факторы заставляют организации изменить свое отношение к стрессам на работе и «синдрому выгорания». Приходит понимание необходимости усиления внимания к психическому и физическому здоровью сотрудников.

ОСОБЕННОСТИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И ПРОЯВЛЕНИЯ «ОФИСНОГО СИНДРОМА»

Рассмотрим особенности протекания стресса, возникновения «офисного синдрома» и его влияние на здоровье сотрудников организаций.

Одни и те же события оказывают разное влияние на человека в зависимости от исходного состояния его физического и психического здоровья. Каким образом скажется на состоянии человека тот или иной процесс, какие тенденции возобладают предсказать достаточно трудно. При этом человек может благополучно существовать в условиях стресса достаточно долго, так как он является нормальным ответом

организма человека на любые изменения, происходящие во внешнем и внутреннем мире. С точки зрения физиологии стресс это реакция адаптации. Однако адаптационные возможности организма имеют свой предел, причем этот предел достаточно индивидуален, непредсказуем и выражается разнообразными индивидуальными симптомами. При достижении предела стрессоустойчивости возникает состояние гипермобилизации или дистресса, в результате механизмы саморегуляции нарушаются и происходит срыв, стресс переходит в дистресс, формируется устойчивый болезненный синдром. Важно предотвратить критический момент.

Понятие «синдром профессионального выгорания» (офисный синдром) объединяет ряд признаков проявляющихся у работающих людей под влиянием определенных условий. Так как признаки или симптомы профессионального выгорания чрезвычайно разнообразны, их нельзя назвать медицинским диагнозом, но, тем не менее, по общепризнанному мнению, его можно выделить в специфическое явление, возникающее на работе под влиянием негативных факторов. Эти факторы сегодня привлекают все больше исследователей и активно обсуждаются специалистами. В результате исследования Mind выяснилось, что треть сотрудников офисов ощущают свою работу как чрезмерно напряженную, каждый четвертый, что именно стресс на работе вызывает у него проблемы со здоровьем, в частности сердечно-сосудистые заболевания, каждый шестой считает, что он слишком много уделяет внимания событиям, происходящим на работе, в ущерб своему здоровью и семье [4].

Таким образом, «офисный синдром», или «психологическое выгорание» возникает у работников офисов в результате травмирующих факторов психического и физического происхождения и становится причиной увольнений, снижения заинтересованности в результатах труда. Все это на фоне кризисной ситуации на рынке труда становится дополнительным негативным фактором для конкурентоспособности организаций и требует разработки специальных мер для его преодоления. Разработка подобных мер должна базироваться на изучении факторов, влияющих на возникновение офисного синдрома.

Рассмотрим факторы, влияющие на офисный синдром.

Известно, что негативное влияние на состояние сотрудников оказывает факторы социально-психологического характера: прежде всего, эмоциональная атмосфера в коллективе, стиль руководства, конфликты, интенсификация труда.

Подробно изучаются также организационные факторы: построение бизнес-процессов, организация труда, распределение задач, скорость внедрения инновационных технологий. Однако многие организации не уделяют должного внимания физиологическим факторам, являющимися дополнительными «подспудными» источниками стресса, таким как неудобное рабочее место, длительное нахождение в статичной позе, недостаток двигательной активности, духота в помещении, воздействие электронной техники, посторонние шумы.

Исследования [7] выявили ряд дополнительных внешних факторов, влияющих на развитие офисного синдрома:

- 1) скученность, недостаток личного пространства;
- 2) нездоровое питание;
- 3) гиподинамия;
- 4) переработки;
- 5) обширное количество аллергенов.

Например, наиболее частыми жалобами сотрудников офисов, особенно среди женщин [6], являются жалобы на заболевания позвоночника, особенно шейного отдела, и головные боли, усталость и депрессию, заболевания глаз

(2/3 сотрудников офисов). Исследования выявили как ряд характеристик условий труда в организациях, которые способствуют низкому стрессу и высокой производительности труда, так и наоборот, перечень характеристик, ухудшающих ситуацию. Среди негативных условий труда: неэргономичная мебель, отсутствие надлежащих перерывов, переработки, гиподинамия [5].

Что касается РФ, то, по данным НАФИ, 13 млн россиян из 70 млн трудовых ресурсов сегодня находятся в состоянии профессионального стресса. 45% сталкивались с этим состоянием на опыте. Чаще всего страдают от профессионального выгорания мужчины, люди старше 33 лет, работники со стажем от 8 лет. Многие россияне (73%) считают психологическое выгорание серьезной проблемой.

ПОСЛЕДСТВИЯ ОФИСНОГО СИНДРОМА

Если не замечать стрессов и незначительных нарушений здоровья сотрудников, работодателю придется не только столкнуться с недополучением прибыли в результате снижения мотивации, но и нести прямые потери от невыхода на работу во время разнообразных заболеваний: практически нет ни одной физиологической системы, которая в той или иной степени не страдала бы от воздействия негативных условий труда: от заболеваний позвоночника и синдрома «компьютерной мыши» до заболеваний сердца и сосудов, ожирения и варикоза [3]. С точки зрения эффективности работы организации офисный синдром негативно сказывается на производительности труда и вызывает дополнительные расходы, связанные с увеличением больничных листов, увольнениями, снижением творческой активности и заинтересованности сотрудников в результатах своего труда. Эксперты Forbes подсчитали, что стресс на рабочем месте обходится мировой экономике больше чем в \$8 трлн ежегодно, мировая экономика недополучает 10% ВВП [10]. Эти факты подтверждают необходимость активизации систем управления персоналом в проведении специальной политики по созданию и развитию антистрессового менеджмента.

АНТИСТРЕССОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

Анализ опыта организаций, проводящих специальные антистрессовые мероприятия, показал их эффективность. Наибольшие положительные результаты и одобрение сотрудников получили следующие меры:

- регулярный аудит состояния психофизиологических условий труда на соответствие их психическим и физиологическим нормам;
- обучение персонала, прежде всего управленческого, принципам антистрессового управления и взаимодействия;
- внедрение норм взаимодействия с сотрудниками на основе современных методов управления, развитие умения у руководителей устанавливать отношения партнерства и взаимного уважения, навыков предоставления «обратной связи»;
- забота о комфортном социально-психологическом климате; установление партнерских отношений в коллективе;
- рациональное распределение задач и функций между сотрудниками с учетом их способностей и возможностей;
- эффективное функционирование горизонтальных и вертикальных коммуникационных потоков, предоставление всем сотрудникам необходимой информации и полномочий в соответствии с их рабочими задачами;
- создание офиса, обеспечивающего физиологический комфорт работников; наличие в организации возможностей для преодоления гиподинамии;

- организация социальной и психологической поддержки сотрудников, поддержка их физического и психического здоровья, предоставление сотрудникам психологической консультативной помощи;
- создание условий для гармонизации рабочей и личной жизни, индивидуализация условий труда.

ВЫВОДЫ

Таким образом, офисный синдром является одной из важнейших проблем современной экономики и системы управления персоналом, поэтому организациям необходимо включить в свою практику программы по их профилактике и предотвращению. Однако, несмотря на серьезные финансовые потери, антистрессовый менеджмент не входит сегодня в список приоритетных задач большинства организаций. Многие руководители ограничиваются формальными или эпизодическими, несистемными мерами поддержки своего персонала. Современной же уровень управления человеческими ресурсами предполагает включение системы антистрессового управления в перечень первоочередных задач.

ЛИТЕРАТУРА

1. Белова О.Л. Профессиональный стресс в условиях глобальных изменений [Текст] / О.Л. Белова, А.С. Ефимченко // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2024. — Т. 13. — № 3. — С. 95–98. — DOI: 10.12737/2305–7807–2024-13-3-95-98
2. Жигулина М.А., Кононов А.Н. Профессиональное выгорание как объект исследования в психологической науке [Электронный ресурс]. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-vygoranie-kak-obekt-issledovaniya-v-psihologicheskoy-nauke> (дата обращения: 30.04.2024).
3. Нервная система, гормоны и сердце — «АльфаСтрахование» назвала самые распространенные болезни среди офисных работников [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5019971> (дата обращения: 23.03.2024).
4. Офисный синдром [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.falto.ru/doctor/office-syndrome.php3> (дата обращения: 12.03.2024).
5. Оценка рисков для здоровья (ННЕ) | НИ [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.cdc.gov/niosh/hhe/default.html> (дата обращения: 21.03.2024).
6. Публикации исследований женского здоровья [Электронный ресурс]. — URL: <https://whs.bwh.harvard.edu/publications2.html> (дата обращения: 21.04.2024).
7. Рафаэль М. Херр, Амира Барреч, Натали Ридель, Харальд Гюндель, Питер Ангерер и Цзянь Ли, 2018. Долгосрочная эффективность управления стрессом на работе: влияние изменений в воспринимаемой стрессовой реакции на психическое здоровье и проблемы со сном семь лет спустя, IJERPH, MDPI, т. 15(2), с. 1–12, февраль.
8. Романова И.А. Предупреждение утомления персонала как инструмент well-being программ [Текст] / И.А. Романова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2024. — № 3. — С. 60–68. — DOI: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2024-13-3-60-68> (дата обращения: 11.09.2024).
9. Синдром офисного работника [Электронный ресурс]. — URL: <http://kdcturner.ru/sindrom-ofisnogo-rabotnika> (дата обращения: 10.09.2024).

10. Эксперты оценили потери экономики от стресса работников [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.forbes.ru/newsroom/obshchestvo/432209-eksperty-ocenili-poteri-ekonomiki-ot-stressa-rabotnikov?ysclid=lq8975b7oa294127760> (дата обращения: 03.04.2024).
11. Burnout syndrome definition with causes and characteristics and identification. URL: <https://englopedia.com/burnout-syndrome-definition> (accessed: 03.04.2024).
5. Health Risk Assessment (HHE) NI. URL: <https://www.cdc.gov/niosh/hhe/default.html> (accessed: 03/21/2024).
6. Publications of women’s health research. URL: <https://whs.bwh.harvard.edu/publications2.html> (accessed: 04/21/2024).
7. Raphael M. Herr & Amira Barrech & Natalie Riedel & Harald Gündel & Peter Angerer & Jian Li, 2018 Effectiveness of Stress Management at Work: Effects of the Changes in Perceived Stress Reactivity on Mental Health and Sleep Problems Seven Years Later <https://ideas.repec.org/s/gam/jijerp.html> >IJERPH, MDPI, vol. 15(2), pages 1–12, February.
8. Romanova I.A. Prevention of staff fatigue as a tool of well-being programs // Upravlenie personalom i intellektualnimi resursami Rossii [Personnel and intellectual resources management in Russia]. 2024, no. 3, pp. 60–68. DOI: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2024-13-3-60-68> (accessed: 09/11/2024).
9. Office worker syndrome. URL: <http://kdcturner.ru/sindrom-ofisnogo-rabotnika> (accessed: 10/09/2024).
10. Experts estimated the economic losses from employee stress URL: <https://www.forbes.ru/newsroom/obshchestvo/432209-eksperty-ocenili-poteri-ekonomiki-ot-stressa-rabotnikov?ysclid=lq8975b7oa294127760> (<http://kdcturner.ru/sindrom-ofisnogo-rabotnika>: Accessed 03.04. 2024)
11. Burnout syndrome definition with causes and characteristics and identification URL:<https://englopedia.com/burnout-syndrome-definition> (accessed: 03.04.2024).

REFERENCES

1. Belova O.L. Professional stress in the context of global changes / O.L. Belova, A.S. Efimchenko // Upravlenie personalom i intellektualnimi resursami Rossii [Personnel and intellectual resources management in Russia]. 2024, vol. 13, no. 3, pp. 95–98. DOI: 10.12737/2305-7807-2024-13-3-95-98 (in Russian)
2. Zhigulina M.A., Kononov A. N. Professional burnout as an object of research in psychological science. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-vygoranie-kak-obekt-issledovaniya-v-psiologicheskoy-nauke> (accessed: 30.04.2024).
3. Nervous system, hormones and heart — AlfaStrakhovanie named the most common diseases among office workers. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5019971> (accessed: 03/23/2024).
4. Office syndrome. URL: <https://www.falto.ru/doctor/office-syndrome.php3> (accessed: 03/12/2024).

Денисова А.В.

HR-БЮДЖЕТ. ПОШАГОВОЕ РУКОВОДСТВО К ДЕЙСТВИЮ

М.: Проспект, 2024, 208 с.

Рассматривается сущность и назначение бюджета в хозяйственной практике организации. Показана связь HR-бюджета со стратегией компании и её общим бюджетом. Описаны принципы и методики планирования затрат на персонал в разрезе их видов. Приведены практические примеры, а также формы бюджетирования. Раскрыты подходы к обоснованию и анализу бюджета на персонал. Любой, прочитавший книгу, сможет не только грамотно составить HR-бюджет для своей компании, но и успешно защитить его перед руководством.

Учебное пособие «HR-бюджет. Пошаговое руководство к действию» представляет собой незаменимый инструмент для HR-специалистов и менеджеров, желающих эффективно управлять кадровыми ресурсами компании. Книга подробно раскрывает процесс разработки и управления HR-бюджетом, предоставляя читателям конкретные методы и инструменты для оценки и планирования затрат на персонал, а также контроля и оптимизации этих затрат. Благодаря данному пособию эйч-ары смогут более точно прогнозировать бюджетные расходы на кадровую деятельность, а также выстраивать стратегический подход к управлению человеческими ресурсами и реализовывать стратегические цели компании.

А. В. Денисова

HR-БЮДЖЕТ
ПОШАГОВОЕ РУКОВОДСТВО
К ДЕЙСТВИЮ

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

Бюджетирование: кратко о главном
Планирование и контроль бюджета
Методика и подходы бюджетирования
Бюджетирование HR-функции
Бюджет HR-бюджетирования

