УДК 35.088

Сенченко О.И.

г. Иркутск

**Управление стрессом в органах государственной власти**

Глобализация и технический прогресс в течение последних десятилетий актуализировали проблему стресса в современном мире труда. Новые формы организации труда и трудовых отношений обуславливают большой масштаб распространения стресса и связанных с ним расстройств.

Вследствие глобализации изменились формы трудоустройства с целью повышения гибкости производства. Примером может служить неполная и временная занятость или привлечение кадров на подрядной основе, что в свою очередь приводит к повышению спроса на труд, сокращению гарантий занятости, ослаблению функции контроля и к постоянно растущей вероятности увольнения. Так же большие изменения в процессе деятельности служащих обозначил технический прогресс и появление сети Интернет. Множество динамичных изменений и инноваций все больше стирают грань между трудовой и частной жизнью, что создает еще более благоприятную среду для возникновения стресса. Например, на сегодняшний день становиться нормой продолжение работы дома, посредством оперативной связи с коллегами вне рабочего времени. Считается, что это является признаком высокого уровня эффективности сотрудника. Массовые увольнения, антагонизмы и неопределенность также порождают такие набирающие обороты процессы как оптимизация, реструктуризация и слияние.

Работа для человека – это не только источник зарабатывания денег. Работа – это основание для развития личности: в первую очередь социализации и личной идентичности. Игнорировать проблему профессионального стресса в жизни человека невозможно, так как эта проблема напрямую влияет на его здоровье, что в свою очередь значительно оказывает влияние на производительность, прямые и косвенные издержки, а также на конкурентоспособность и имидж организации в целом. Более детально факторы стресса рассмотрены в таблице 1.

На сегодняшний день психические нагрузки, которые являются определяющими причинами профессионального стресса, признаны весомыми в жизнедеятельности человека, а также рассматриваются и регламентируются рядом международных документов. Рекомендация № 164 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» к Конвенции № 155 Международной организации труда, ратифицированной Россией (№ 58-ФЗ от 11.04.1998), говорит, что с учетом разнообразия отраслей экономической деятельности и видов работ, принимая во внимание принцип первоочередности ликвидации источников опасностей, незамедлительно должны приниматься меры для предупреждения вредного для здоровья психического напряжения/стресса, вызываемого условиями труда. Очень подробно проблема стрессов описана в международном стандарте ISO 10075 «Эргономические основы психических рабочих нагрузок». Действительно проблема есть, и она оглашена, однако, перечень профессиональных заболеваний, вызванных стрессом постоянно пересматривается ВОЗ (Всемирной организацией здравоохранения). Другими словами, нет четкого списка критериев диагностики для введения в перечень профессиональных заболеваний состояний, вызванных стрессом. Особое внимание хотелось бы уделить созданию международной ассоциации управления стрессом (ISMA), которая способствует распространению научных знаний об управлении напряжением, филиал которой есть и в России. Однако деятельность данного филиала практически незаметна, а такое научное направление как стресс-менеджмент практически не встречается в российской практике.

Касаемо государственного управления проблема стресса является острой т.к. система государственного управления имеет два неотъемлемых элемента: государственно - политическое управление и государственно административное управление как «две стороны одной медали». Приоритет функции политики и функции управления бесперспективен, так как эффективность системы государственного управления зависит не только от качества и своевременности принимаемых политических решений, но и от качества и своевременности их исполнения. Следовательно, в системе государственного управления очень важна роль государственного аппарата. Работа государственного аппарата характеризуется особой значимостью и важностью для общества и масштаб последствий принятия им решений имеет определяющие значение.

Объективное увеличение интеллектуального и творческого труда усиливает значимость персонала в системе государственного управления. Особая роль отдается руководителям среднего звена, которые являются некими посредниками между законодательной и исполнительной властью. В своей деятельности они находится в зависимости от степени понимания им общих задач и своего места в процессе их решения. Им необходимо защищать собственную позицию и вместе с тем руководствоваться принципом приоритета государственного интереса, также руководитель должен уметь находить эффективные подходы к решению поставленных задач, т.к. он ответственен не только за себя и за свою работу, но и за качество работы и психического состояние лиц ему подчиненных.

По нашему мнению, основой для качественного перелома в кадровой работе органов государственной власти является эффективное управление стрессом. Однако, проблеме профессионального стресса, а тем более мерам его профилактики в России практически не уделяют внимания. Решение видится в реализации мер профилактики воздействия стресса на здоровье в рамках общего процесса управления рисками. Локальная система управления охраной труда в совей оценке должна проводить аналогию между традиционными рисками, и психосоциальными рисками, влияющими на здоровье и безопасность сотрудников, вследствие чего обеспечивать комплексную профилактику и меры по охране здоровья.

Табл.1 Факторы стресса на рабочем месте

|  |  |
| --- | --- |
| Категория | Внутренние и внешние условия, определяющие риск |
| Содержание труда(психосоциальные факторы, относящиеся к условиям и организации труда) |
| Производительная среда и оборудование (техника)  | Ненадлежащее состояние рабочего помещения, проблемы с наличием, пригодностью и обслуживанием необходимой техники для выполнения профессиональных функций. |
| Характер выполняемых функций | Работа, характеризующаяся формализацией, монотонностью, фрагментацией (бессмысленностью). Работа, имеющая высокую степень неопределенности (отсутствие алгоритма действий в решении поставленных задач) и нереализованности имеющихся знаний и навыков.  |
| Нагрузка (темп работы) | Перегрузка или недозагрузка, неконтролируемый темп, крайне сжатые сроки. |
| График работы  | Строгий распорядок рабочего времени, непредсказуемая продолжительность рабочего дня, длительная работа без перерывов на общение.  |
| Контекст труда (психосоциальные факторы, относящиеся к трудовым отношениям) |
| Организационная культура и организационная функция  | Отсутствие эффективного механизма коммуникации. Отсутствие практической помощи в решении возникающих проблем, а также безучастие в развитии личности сотрудника. Отсутствие четкого определения организационных задач. |
| Карьерный рост  | Ограниченная возможность (или отсутствие) роста, в том числе вызванная ролевой неопределенностью. Незаслуженное избыточное или недостаточное продвижение по карьерной лестнице. Несоответствие оплаты труда выполняемым функциям. Негарантированная занятость, а также низкая общественная оценка труда. |
| Ролевая функция в составе организации | Неопределенность и конфликт выполняемых функций. Совмещение должностей, ответственность за работу других людей.  |
| Межличностные отношения  | Социальная изоляция, плохие отношения с начальством и коллегами (отсутствие обстановки доверительности), межличностные конфликты, низкий уровень социальной поддержки. |
| Совмещение трудовой и личной жизни  | Противоречие потребностей на работе и дома, снижение уровня поддержки со стороны семьи, проблема противоречий карьерных потребностей супругов. |

**Список литературы**

1. Бойков В.Э. Социология управления: Учебно-методический комплекс для подготовки магистров / В.Э. Бойков. – М.: РАГС, 2008. – 356 с.

2. Глазунова Н.И. Система государственного управления: Учебник для вузов / Н.И. Глазунова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 551 .

3. Ильин Г.Л. Социология и психология управления: Учеб. Пособие для студ. высш. пед. заведений/ Г.Л. Ильин. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 192 с.

4. Национальный стандарт ГОСТ Р ИСО 10075-2011 "Эргономические принципы обеспечения адекватности умственной нагрузки. Основные термины и определения" [Электронный ресурс], - Режим доступа: <http://base.garant.ru/70653530/#ixzz4M7unHwAh> (дата обращения: 26.09.2016).

5. Федеральный закон от 11 апреля 1998 г. N 58-ФЗ "О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде" [Электронный ресурс], - Режим доступа: http://base.garant.ru/2559225/#ixzz4M7vRk04j (дата обращения: 26.09.2016).