

Производственные факторы, вызывающие стресс у сотрудников проектных команд, работающих удаленно

Научный руководитель – Симонова Наталья Николаевна

Чертовикова Валерия Юрьевна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет
психологии, Москва, Россия
E-mail: v.chertovikova@mail.ru

Цифровизация создает новые возможности в профессиональной сфере, положительно влияет на удовлетворенность работой и эффективность специалистов [8], однако при переносе все большего количества процессов и проектов в виртуальное пространство компании сталкиваются с ростом эмоциональной, информационной и когнитивной нагрузки на сотрудников и новыми рисками, требующими высокой организационной гибкости.

По определению Международной организации труда производственные факторы, вызывающие стресс, называются психосоциальными рисками и представляют собой «взаимодействие, с одной стороны, между производственной средой, содержанием труда и его организационными условиями, а с другой стороны, между способностями, потребностями, культурой и личными внепроизводственными соображениями работников, которое может через восприятие и опыт влиять на состояние здоровья, производительность и удовлетворенность работой» [7].

Цель работы — провести профессиоведческий анализ на основании наблюдения, анализа документов и включенного наблюдения для выявления психосоциальных рисков у сотрудников проектно-ориентированной организации, работающих в формате удаленной занятости, при которой работники и работодатель территориально распределены, находятся вне единого офисного пространства и взаимодействуют друг с другом посредством информационно-коммуникационных технологий [5], а подразделения организованы по проектному принципу.

Анализ производственных факторов проведен по следующим категориям психосоциальных опасностей, согласно Т.Н.Кабановой [4]:

1. Содержание и контекст труда.

Отсутствие прямой коммуникации с коллегами, высокая степень неопределенности и интенсивности задач соответствуют образу трудной жизненной ситуации, описанной в работах К. Левина, Р. Лазауруса, Л.И. Анцыферовой, Ф.Е.Василюка, Е.В.Битюцкой и других исследователей («неподконтрольность; непонятность ситуации; необходимость быстрого активного реагирования; затруднения в принятии решения; недостаточная прогнозируемость; сильные эмоции; перспектива будущего» [2]) и требует успешных стратегий адаптации.

2. Чрезмерная неравномерная рабочая нагрузка и темп работы.

Согласно исследованиям проектных форм организации (В.И. Воропаев, И.И. Мазур, В.Д. Шапиро, Т.Ньюкомб и др.), повышенная интенсивность рабочего процесса традиционна в силу ограничения сроков, работа нормирована результатом, а не продолжительностью рабочего дня [1,5]

3. Непредсказуемый график работы.

Как удаленная, так и проектная работа требует от ее исполнителей особых компетенций ее планирования и построения. Неравномерность загрузки, разные часовые пояса;

явление виртуального презентеизма и отсутствие навыков тайм-менеджмента приводит к ненормированным рабочим часам [1].

4. Низкая степень участия в принятии корпоративных решений.

Согласно исследованию А.И.Дрогобыцкого, специфическим показателем результативности проектных команд является развитие командного знания. В условиях социальной изоляции удаленных сотрудников может наблюдаться низкая идентификация с компанией и саботаж экстернализации знаний [3].

5. Неблагоприятные условия и непригодность оборудования.

Опрос Harris Poll по заказу Microsoft (2020) среди 2285 взрослых в возрасте 18+, работающих удаленно в разных странах, выявил явление «Zoom fatigue» — усталость от видеозвонков и высокого когнитивного напряжения из-за дефицита невербальных сигналов и повышенной концентрации внимания для их расшифровки. Также неприспособленное и недостаточное пространство для работы дома или в кафе могут вызывать головные боли, утомляемость глаз, нарушение осанки и риск развития скелетно-мышечных нарушений [5].

6. Межличностные отношения на рабочем месте.

Согласно исследованию Т.Г. Орловой, инструментальная сторона взаимодействия в виртуальных командах развита больше, чем межличностная. Выделяется отдельный тип виртуальных социальных общностей — виртуальные матрицы как уникальный способ организации взаимодействия людей, при котором высокая продуктивность достигается без затрат на развитие социально-психологических составляющих [6].

7. Конфликт ролей.

Согласно исследованию П.А.Бердышева, около 45% возникающих проблем в реализации проекта имеют коммуникативную природу [1].

8. Отсутствие карьерного роста.

Согласно исследованиям Live Data Technologies среди 2 млн. офисных служащих США, те, кто работает дистанционно пять дней в неделю, получали повышение на 31% реже, чем приходящие в офис. Велика вероятность предвзятого отношения к сотруднику, которого никто не видит [8].

9. Отсутствие баланса между работой и личной жизнью.

Одна из самых частых причин недовольства сотрудников — необходимость осуществлять трудовые функции без разграничения времени и пространства с личной жизнью [5,8].

На следующем этапе работы будет проведена эмпирическая проверка выраженности психосоциальных факторов работы сотрудников проектных команд, работающих удаленно.

Источники и литература

- 1) Бердышев П.А. Анализ коммуникаций в проектной организации: традиционные модели или теория сетей акторов? // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. No 114: Научный журнал. СПб.: 2009.
- 2) Битюцкая Е.В. Когнитивное оценивание трудной жизненной ситуации с позиций деятельностиного подхода А.Н. Леонтьева // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. №2. 2013.
- 3) Дрогобыцкий А.И. Инновационная модель организационного управления интеллектуальной компанией: Дисс. докт. экон. наук. М., 2008.
- 4) Кабанова, Т. Н. Современные зарубежные исследования факторов риска психологического стресса и психосоциального климата на рабочем месте / Т. Н. Кабанова, С.

- В. Шпорт, А. П. Макурина // Социальная и клиническая психиатрия. – 2019. – Т. 29, № 2. – С. 93–98.
- 5) Конобевцев Ф., Лаас Н., Гурова Е., Романова И. Удаленная работа: технологии и опыт организации// Вестник университета. – 2019. – Т. 1, № 7. – С. 9–17.
- 6) Орлова Т.Е. Структура взаимодействий в виртуальных командах// Научное обозрение No 4,2006—Москва, изд-во Наука-222 стр. - с. 100-104
- 7) Стресс на рабочем месте: коллективный вызов / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2016.
- 8) Тонких Н.В., Камарова Т.А., Черных Е.А. Влияние удалённой работы на параметры трудовой, семейной и личной жизни российских мужчин // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Том 20. № 3. С. 356–370.