

СТРЕС В ДИСТАНЦІЙНОМУ РЕЖИМІ РОБОТИ

Голобородько Т.В.,

*к. е. н., старший виклад. кафедри обліку, оподаткування,
публічного управління та адміністрування,
Криворізький національний університет, м. Кривий Ріг, Україна
e-mail: holoborodko@knu.edu.ua*

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-9289-8932>

Комарук Л.Є.,

*студентка кафедри обліку, оподаткування, публічного управління та адміністрування,
Криворізький національний університет, м. Кривий Ріг, Україна
e-mail: diamond.kr2377@gmail.com*

Важливість дослідження стресу визначається тим, що стрес вважається одним із провідних чинників, які знижують ефективність діяльності та призводить до фізіологічних і психологічних порушень особистості.

Насамперед, варто відмітити, що слово «стресор» стало означати не лише фізичний, але й чисто психологічний вплив, а слово «стрес» — реакцію не лише на фізично шкідливі впливи, але й на будь-які події, що викликають негативні емоції.

Стрес (від англ. stress — тиск, напруження) — неспецифічна відповідь організму на будь-яку зміну умов, які потребують пристосування. У цьому стані людина робить помилки у розподілі й переключенні уваги; порушується перебіг пізнавальних процесів, спостерігаються порушення координації рухів, неадекватні емоційні реакції, дезорганізація і гальмування всієї діяльності [1].

Виділяють різні види стресів, що виникають у трудовій діяльності. Зокрема, Л.В. Куликов та О.А Михайлова виокремлюють наступні:

- робочий стрес (job stress, work stress) — викликаний причинами, що безпосередньо пов'язані з роботою (умови праці, робоче місце);
- професійний стрес (occupational stress) — зумовлений причинами, які пов'язані з професією, родом або видом діяльності;
- організаційний стрес (organizational stress) — викликаний негативним впливом на працівника особливостей організації, в якій він працює [2].

Загалом же у фізіології, психології та медицині під «стресом» розуміють різні стани людини, що виникають у відповідь на різноманітні екстремальні впливи.

Стрес може бути як корисним, так і руйнівним. Він може сприяти мобілізації людини, підвищити її адаптаційні можливості в умовах дискомфорту й небезпеки, а може й руйнувати людину, різко знизити ефективність її роботи і якість життя.

Необхідно зазначити, що невеличка доза стресу справляє позитивний вплив на нашу психіку, повертає нам молодість і життєві сили, відточує наші навички долати побічні ефекти неприємних ситуацій. Справжня проблема полягає в руйнівних наслідках тих стресів, які називають дистрессами, що руйнують і кар'єру, і стосунки, і шлюб, і здоров'я, і життя людини. Засвідчено: нездатність долати повсякденні стреси є головною причиною захворювань [3].

Виділяють різні типи стресів, в узагальненому вигляді їх можна представити такою схемою (рис. 1).

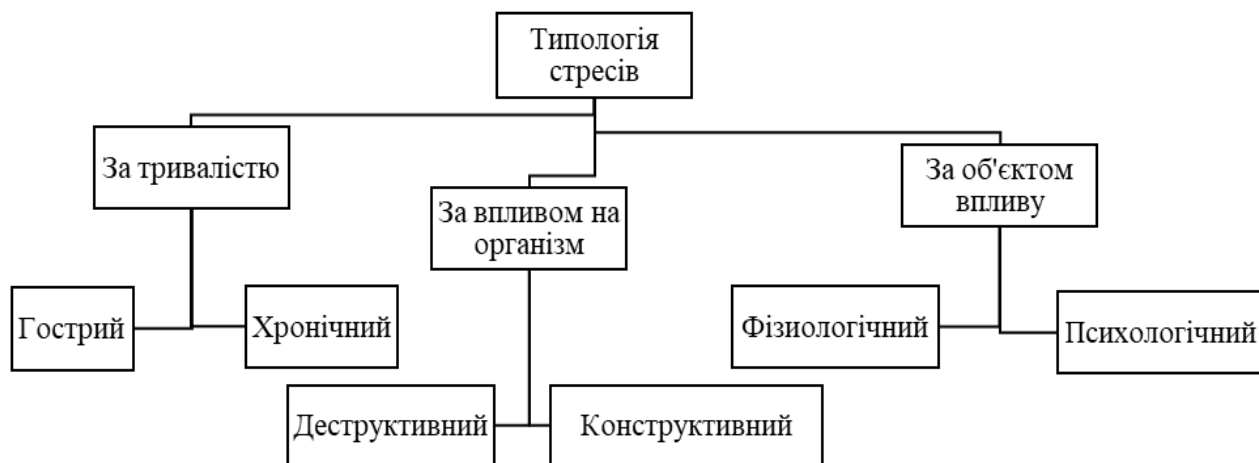


Рис.1. Типологія стресів

Професійний стрес – це емоційний стан людини, який викликається несподіваною та напруженою ситуацією у трудовому колективі, конфліктними взаємовідносинами, інтелектуальним і емоційним перевантаженням. Тривалі професійні стреси призводять до виникнення синдрому емоційного вигорання [4].

Дистанційна (надомна) робота – це форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця.

При вимушеному переході на дистанційну роботу багато хто переживав стрес. Та, за деякий час, більшість працівників адаптувалась і знаходили позитивні моменти в роботі у такому форматі. Згідно із дослідженнями німецької компанії DAK рівень тривожності працівників на віддаленій роботі зменшився з 21 до 15%. 56 % опитаних стверджують, що робота вдома продуктивніша, ніж діяльність в офісі. Дві третини респондентів зізнаються, що в такому форматі працювати комфортніше ще й через те, що немає необхідності добиратись до робочого місця.

Але, разом із цим, опитані у віці від 18 до 29 років скаржились на брак чіткої межі між роботою та приватністю. Зникнення цих меж ускладнювало їхнє життя та призводило до конфліктів у сім'ї.

У підсумку, 76% працівників не мають бажання повністю вилучали можливість працювати віддалено, хоча б частину робочого часу [5].

Таким чином, як виявилось, перехід в дистанційний режим роботи зменшив рівень стресу. Така ситуація пов'язана із зменшенням міжособистісної взаємодії та зосередженням на виконання конкретних задач та обов'язків працівника. Виходячи із зазначеного: перехід в дистанційний режим роботи без втрати результативності є ефективним інструментом управління професійним стресом. Поряд із цим використання такого режиму потребує організаційної підтримки у вигляді проведення тренінгів з тайм-менеджменту та управління конфліктами,

додаткового фінансування технічного забезпечення працівників, попередження та вирішення проблемних ситуацій, пов'язаних саме з переходом в дистанційний режим роботи.

Список використаних джерел:

1. Богданов О. Стресс. Благословение или убийца? URL: http://live-for-life.ru/simptomi_stressa.
2. Куликов Л.В., Михайлова О.А. Виды трудового стресса. Психология психических состояний. Вып. 3. Казань, 2001. 36 с.
3. Медична психологія / за ред. С. Д. Максименка. Вінниця : Нова Книга, 2008. 520 с.
4. Русинка І. І. Психологія : навч. посіб. К. : Знання, 2011. 407 с.
5. Дистанційна робота: чому працівники не хочуть повертатись до офісів? Перспективи розвитку. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>. (дата звернення: 03.11. 2020).