

Анализ влияния стрессовых факторов на профессиональную деятельность государственных гражданских служащих

Научный руководитель – Дружинин Андрей Евгеньевич

Чичина Ирина Сергеевна

Студент (бакалавр)

Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого,
Инженерно-экономический институт, Управление в социально-экономических системах,
Санкт-Петербург, Россия

E-mail: chichina.irina7@gmail.com

В связи с ускорением темпа жизни и увеличения объема информационной нагрузки на современного человека все чаще и острее проявляется влияние на него стрессовых факторов. Ими наполнены все сферы деятельности личности, в том числе и профессиональная.

Профессиональную деятельность госслужащего можно охарактеризовать как сложную и многофункциональную, сочетающую в себе как исполнительскую, так и управленческую составляющую, а также «консервативную» направленность на обеспечение стабильности общества и «инновационную» направленность, связанную с необходимостью принимать нестандартные решения в условиях реформ, которые предъявляют специфические требования к личностно профессиональным качествам работников [1].

Исходя из представленного в ст. 1 Федерального закона № 58-ФЗ определения государственной гражданской службы Российской Федерации, можно понять, что государственная служба является ключевым механизмом управления государством [3].

В своей профессиональной деятельности человек должен выполнять заданные ему функции государственной власти и, в то же время, нести за это личную ответственность как перед государством, так и перед обществом.

Государственная служба, как и любая другая профессиональная деятельность наполнена влияющими на личность сотрудника стрессовыми факторами. Основными категориями стрессовых факторов, влияющих на эффективность деятельности работников, и в конечном счёте на их текучесть, являются: функционально-профессиональные факторы, организационные факторы, личностные факторы, «конфликт интересов» как особый случай определяемый в Федеральном законе Российской Федерации №273-ФЗ [2].

Человеческие реакции на влияние стресса, в том числе и профессионального, могут быть различными. Так стресс может проявить свое влияние на физиологическом уровне через повышение кровяного давления, активация коркового слоя надпочечников и ряд других неспецифических реакций, выявленных еще Г. Селье. Также стресс может вызывать психологические реакции. К ним относятся неудовлетворенность работой, раздражительность, тревога, нервозность, и многое другое [4].

Существует множество способов определения уровня стрессовой нагрузки на личность. При изучении феномена ученые создавали специальные материалы, с помощью которых можно выявить данное явление. Самым популярным методом являются разнообразные опросники и тесты, например, «Шкала социальной адаптации» Холмса и Рея [5]. Однако наиболее объективным способом оценки стресса можно считать его отражение именно на физиологическом уровне, поскольку первоначальные биологические реакции организма на стресс появились в организме задолго до его развития в Homo Sapiens и теперь являются биологическими маркерами влияния стресса [6]. Согласно медицинским исследованиям, во время острого и хронического стресса в организме изменяется уровень или начинается

выработка различных гормонов, ферментов и элементов. Большая часть таких маркеров может быть выявлена при более глубоком, но и дорогостоящем анализе крови.

Невозможно полностью избежать влияния стрессовых факторов в профессиональной деятельности государственного служащего, следовательно, одним из важнейших вопросов при снижении их влияния являются пути выявления и профилактики стресса.

Работы в области профилактики, ранней диагностики нарушений здоровья и его восстановления были начаты в первые же годы Советской власти. В настоящее время существует ряд методов и систем, способствующих купированию и снижению влияния стресса в организациях, например, стресс-менеджмент. Однако применение таких технологий не имеет достаточного распространения на государственной гражданской службе России.

Федеральное законодательство почти не затрагивает вопросы, являющиеся стрессогенными в профессиональной деятельности госслужащего. Попытки привлечения всех кадровых служб к совершенствованию работы госорганов имеют локальный эффект и все еще, к сожалению, слабо касаются проблемы стрессов.

В нашей работе приводится обоснование необходимости более глубокой диспансеризации различных категорий госслужащих с учётом её не только социальной, но и экономической эффективности, предлагаются изменения в соответствующие нормативные акты.

Разработка данного вопроса является наиболее актуальной, поскольку при современном социально-экономическом положении государства и в условиях постоянно происходящих перемен, риск негативного влияния стрессовых факторов на деятельность служащих очень велик и может приводить к нежелательным последствиям.

Источники и литература

- 1) 1. Смоленцева Э. Н. Особенности труда государственных служащих // Вестник ЧелГУ. №2 (331). 2014. КИБЕРЛЕНИНКА [электронный ресурс]. Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-truda-gosudarstvennyh-sluzhaschih>.
- 2) 2. Федеральный закон «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 г. N 273-ФЗ, ст.10.
- 3) 3. Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 г. N 58-ФЗ, ст. 1.
- 4) 4. Шингаев С. М. Профессиональный стресс и здоровье менеджеров // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. №71. 2008. КИБЕРЛЕНИНКА [электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnyy-stress-i-zdorovie-menedzherov>.
- 5) 5. Шкала стресса. Психограмматика [электронный ресурс]: <http://psihogrammatika.ru/?p=4136>.
- 6) 6. Brown D.E. Stress Biomarkers as an Objective Window on Experience / Sievert L., Brown D. (eds) Biological Measures of Human Experience across the Lifespan. Springer, Cham. 2016. SPRINGER [электронный ресурс]. Режим доступа: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-44103-0_7.