Дата поступления рукописи в редакцию: 29.09.2025 г. DOI: 10.24412/2782-3830-2025-9-279-291
Дата принятия рукописи в печать: 15.10.2025 г.

ИЛЬЯСОВ Олег Рашитович,
доктор биологических наук,
профессор кафедры техносферной безопасности,
Уральский государственный университет путей сообщения,
профессор кафедры техносферной и экологической безопасности,
Уральский государственный аграрный университет;
старший научный сотрудник Уральского научно-исследовательского ветеринарного института ФГБНУ УрФАНИЦ УрО РАН,
e-mail: ilyasov3@rambler.ru

ГОРЕЛИК Ольга Васильевна,
профессор, доктор сельскохозяйственных наук,
профессор кафедры биотехнологии и пищевых продуктов,
«Уральский государственный аграрный университет,
e-mail: olgao205en@ya.ru

СИНЬКО Вера Николаевна,
старший преподаватель кафедры философии,
Уральский государственный аграрный университет,
e-mail: vsinko71@mail.ru

ШИЛОВЦЕВ Андрей Владимирович,
кандидат исторических наук, доцент кафедры философии,
Уральский государственный аграрный университет,
доцент кафедры теории, методологии и правового обеспечения государственного и муниципального управления
Уральский федеральный университет,
e-mail: shilovtsev@mail.ru

БЫКОВА Ольга Александровна,
доктор сельскохозяйственных наук, доцент,
профессор кафедры биотехнологии и пищевых продуктов,
Уральский государственный аграрный университет,
e-mail: mail@law-books.ru

ХАЙРОВА Инна Михайлова,
кандидат биологических наук,
доцент кафедры хирургии, акушерства и микробиологии,
«Уральский государственный аграрный университет,
e-mail: khairova70@mail.ru

АНАЛИЗ УРОВНЯ НАПРЯЖЕННОСТИ ТРУДА СОТРУДНИКОВ ОФИСА

Аннотация. *Современные офисные сотрудники сталкиваются с рядом факторов, способствующих повышенной напряжённости труда. Это постоянное взаимодействие с цифровыми технологиями, высокая ответственность, необходимость соблюдения жёстких сроков, многоуровневое подчинение и частое отсутствие чётких границ между рабочим и личным временем. Всё это приводит к увеличению уровня психоэмоциональной нагрузки, что в долгосрочной перспективе сказывается на здоровье работника. В статье рассмотрен анализ уровня напряженности труда сотрудников офиса.*

Ключевые слова: *Тяжесть труда, напряженность труда, стресс, офисный работник, охрана труда.*

ILYASOV Oleg Rashitovich,
Doctor of Biological Sciences, Professor
of the Department of Technosphere Safety,
Ural State University of Railway Transport,
Professor of the Department of Technosphere
and Environmental Safety, Ural State Agrarian University,
Ural State Agrarian University,
Senior Researcher, Ural Research Veterinary Institute,
Federal State Budgetary Scientific Institution,
Ural Federal Research Center,
Ural Branch of the Russian Academy of Sciences

GORELIK Olga Vasilievna,
Professor, Doctor of Agricultural Sciences, Professor,
Department of Biotechnology and Food Products,
Ural State Agrarian University

SINKO Vera Nikolaevna,
senior lecturer of the philosophy department,
Ural State Agrarian University

SHILOVTSEV Andrey Vladimirovich,
Candidate of Historical Sciences,
Associate Professor of the Department of Philosophy,
Ural State Agrarian University,
Associate Professor of the Department of Theory, Methodology
and Legal Support of State and Municipal Administration
Ural Federal University

BYKOVA Olga Aleksandrovna,
Doctor of Agricultural Sciences, Associate Professor,
Professor of the Department of Biotechnology and Food Products,
Ural State Agrarian University

KHAIROVA Inna Mikhailova,
Candidate of Biological Sciences Associate Professor
of the Department of Surgery, Obstetrics and Microbiology,
Ural State Agrarian University

ANALYSIS OF THE WORK STRESS LEVEL OF OFFICE EMPLOYEES

Annotation*. Modern office workers face a number of factors that contribute to increased work stress. These include constant interaction with digital technologies, high levels of responsibility, the need to meet strict deadlines, multi-level reporting lines, and often a lack of clear boundaries between work and personal time.*

All of this leads to increased levels of psycho-emotional stress, which has long-term impacts on workers' health. The article examines the analysis of the level of work stress of office employees.

Key words*: Hard work, work intensity, stress, office worker, occupational safety*

Цель – исследование влияния условий труда на здоровье офисных работников.

Задачи: изучить тяжести и напряженности труда на здоровье офисных работников.

Методы исследования – аналитический метод исследования, теоретические и эмпирические методы исследования.

Напряженность труда в условиях каждодневно растущих требований к эффективности трудовой деятельности, приобретает особую актуальность, особенно в офисной среде, где работа связанна с высокой концентрацией внимания, многозадачностью и постоянным взаимодействием с информационными системами. Сотрудники предприятия ежедневно сталкиваются с необходимостью обработки больших объёмов данных, соблюдения жёстких регламентов и решения нестандартных задач. Это создаёт риски

повышенной психоэмоциональной нагрузки, которая может негативно отражаться на качестве труда, профессиональном здоровье и общей удовлетворённости работой.

Несмотря на обширные исследования в области управления стрессом и оптимизации рабочих процессов, специфика региональных подразделений транспортной отрасли остаётся малоизученной. Данное исследование направлено на восполнение этого пробела.

Цель исследования – оценить уровень напряжённости труда среди сотрудников предприятия, выявить ключевые факторы, влияющие на их рабочую нагрузку, и предложить рекомендации для снижения профессионального стресса. Результаты работы могут быть использованы как для совершенствования системы управления персоналом в организации, так и для разработки отраслевых стандартов в сфере охраны труда.

Исследование было проведено с использованием хронометражных измерений работы сотрудника на протяжении полной рабочей недели, эргономических исследований и опроса работников с помощью анкетирования:

1. Опрос оценка удовлетворенности рабочего места
2. Опрос для выявления факторов стресса.
1. Опрос оценка удовлетворенности рабочего места:

В данном опросе сотрудники предприятия оценивают насколько они удовлетворены работой, подвержены ли сенсорным и эмоциональным нагрузкам.

Всего в исследовании приняли участие 38 человек. Большую часть работников занимают женщины. Возрастной диапазон обследованной профессиональной группы – от 18 до 50 + (основной возраст работающих – от 35 до 50 лет). Средний стаж работы респондентов составляет (более 3-х лет).

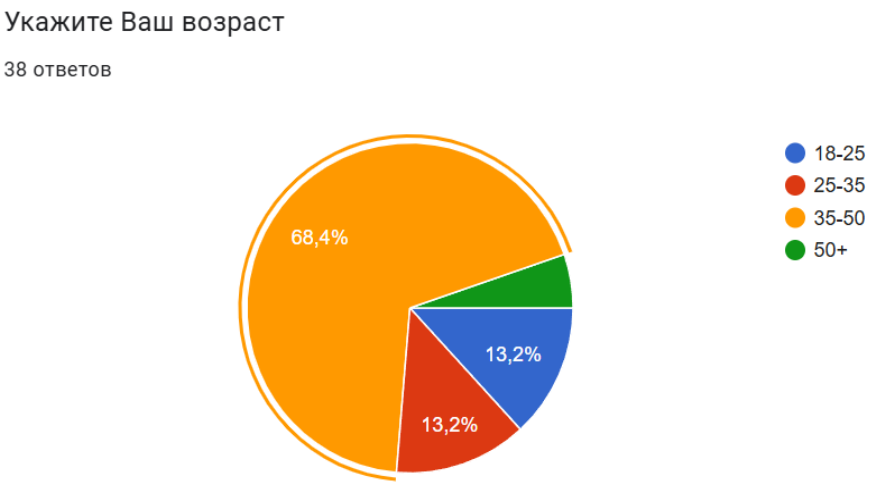


Рисунок 1 – Результаты анкетирования



Рисунок 2 – Результаты анкетирования

Результаты анкетирования:

ВопросN1

Насколько вы удовлетворены своей работой? (по шкале от 1 до 5, где 1- абсолютно не удовлетворен, а полностью удовлетворен)

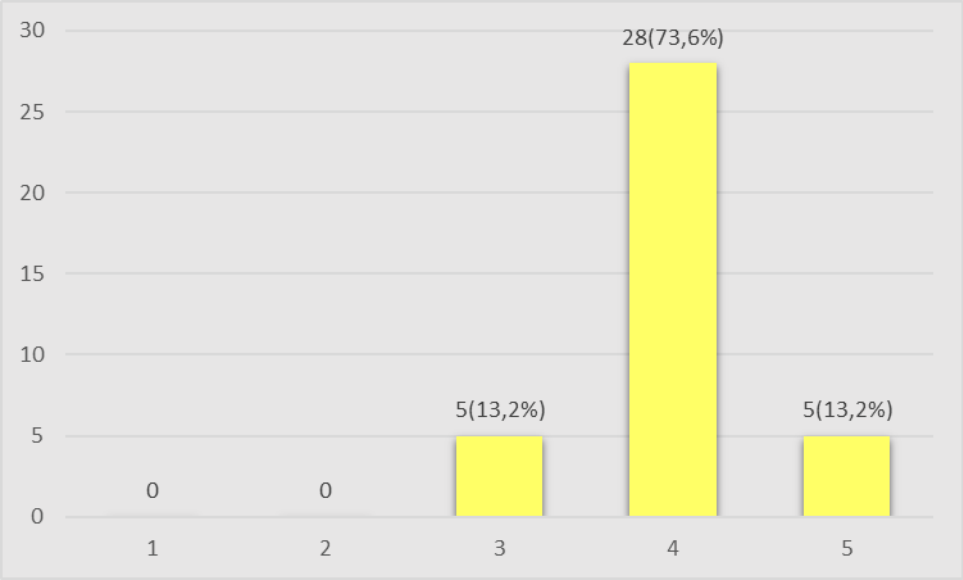


Рисунок 3 – Результаты анкетирования

По результатам первого вопроса можно сделать вывод, что 86,2% опрошенных частично удовлетворены своей работой, так как выбрали оценку от 3 до 4 и только 13,2 % полностью удовлетворены работой.

Вопрос №2

Как вы оцениваете освещение в офисе? (по шкале от 1 до 5, где 1-неудовлетворительно, 5 идеально)

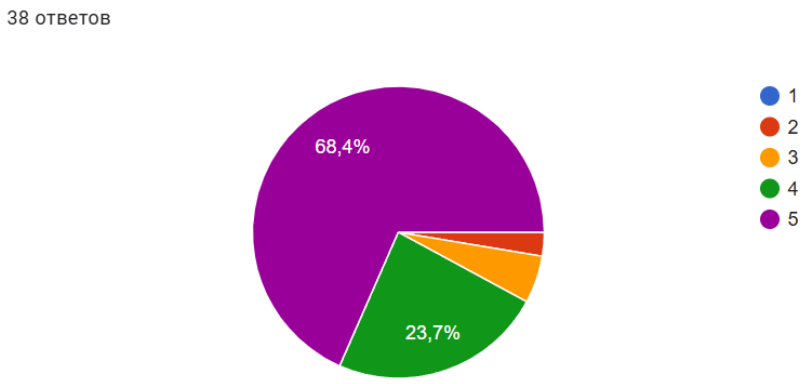


Рисунок 4 – Результаты анкетирования

По диаграмме (рисунок) можно сделать вывод, что большую часть из опрошенных, а это 68,4% полностью устраивает освещение в офисе, 29% опрошенных ответили, что их частично устраивает освещение на рабочем месте и почти 3 процента ответили, что их не вовсе не устраивают условия освещенности на рабочем месте.

Вопрос №3

Как вы оцениваете Уровень шума в офисе? (по шкале от 1 до 5, где 1-неудовлетворительно, 5 идеально)

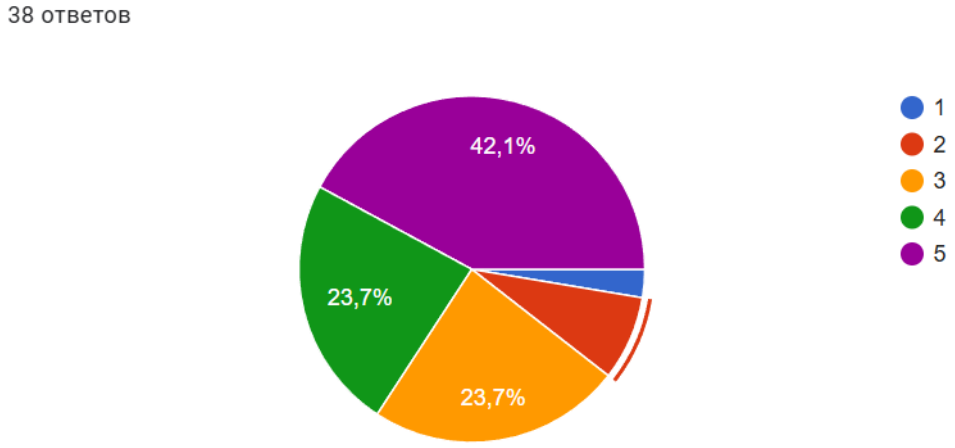


Рисунок 5 – Результаты анкетирования

Основывая на ответах опрошенных работников об оценке уровня шума в офисе, можно сделать вывод:

– Большинство сотрудников (89,5%) оценивают уровень шума нейтрально или положительно из них 42,1% идеально. Это указывает на то, что для основной части коллектива акустическая обстановка в офисе не является проблемой.

– Каждый 10 сотрудник (10,3%) испытывает явный дискомфорт из за шума. Хоть эта группа и меньшинства, ее доля достаточно существенна, чтобы требовать внимания.

Вопрос №4

Как вы оцениваете Качество мебели (стул, стол) в офисе? (по шкале от 1 до 5, где 1-неудовлетворительно, 5 идеально)

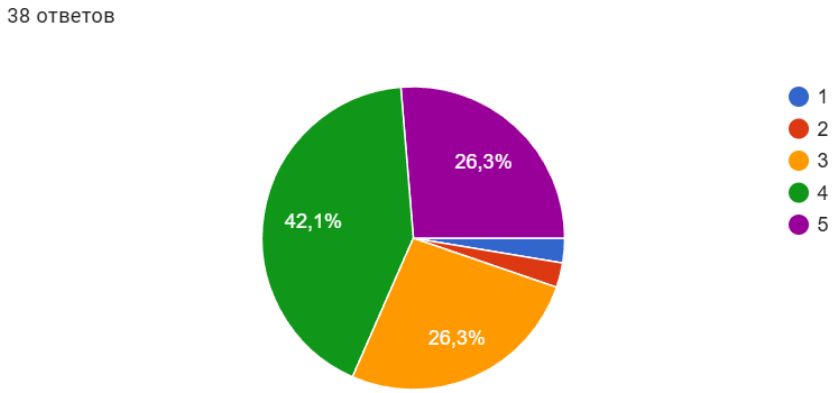


Рисунок 6 – Результаты анкетирования

На основании результата опроса об оценки качества мебели в офисе, делаем выводы, что высокий уровень удовлетворенности подавляющего большинства сотрудников достигает (94,8%), они оценивают качество мебели как хорошие условия труда. Минимальный уровень негативной оценки составил (5,2%) группа минимальна, но ее наличии сигнализирует о конкретных проблемах у части сотрудников.

Вопрос №5

Как вы оцениваете Температурный режим в офисе? (по шкале от 1 до 5, где 1-неудовлетворительно, 5 идеально)

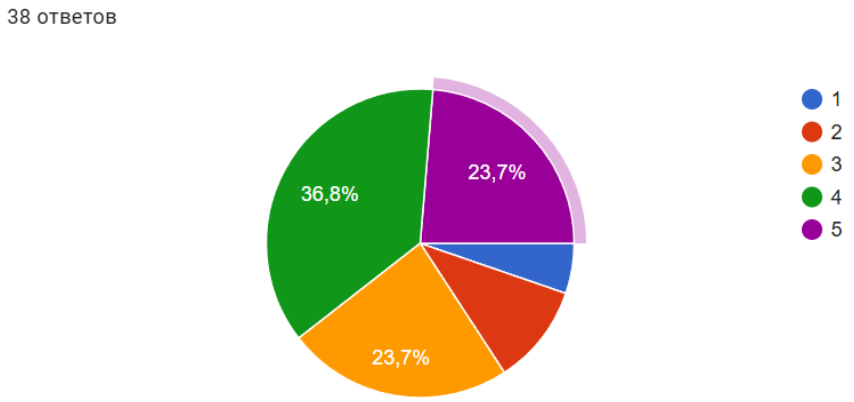


Рисунок 7 – Результаты анкетирования

На основании результатов опроса об оценки температурного режима в офисе можно сделать выводы:

Удовлетворенность большинства, но с меньших энтузиазмов составила (84,2%), опрошенные оценивают температуру, как приемлемую.

Значительная доля недовольных составила (15,8%), опрошенные испытывают явный дискомфорт. Это серьезный сигнал о проблеме, так как некомфортная температура напрямую влияет на концентрацию, самочувствие и продуктивность.

Вывод: На основании анализа опроса об оценки удовлетворенности рабочего места можно сформулировать следующий общий вывод об удовлетворённости сотрудников:

Физическая среда рабочего места в целом оценивается положительно, но с критическими исключениями:

Освещение – явный лидер: Подавляющее большинство (97.4% = 68.4% «полностью» + 29% «частично») сотрудников устраивает освещение, лишь 2.6% не удовлетворены. Это сильная сторона офиса.

Мебель – высокий базовый комфорт: 94.8% оценивают мебель как «хорошо» Негатив минимален (5.2%), требует только точечных решений.

Шум – требует внимания для меньшинства: Хотя 89.5% не испытывают серьезных проблем с шумом, значимая группа в 10.3% (неприятно) указывает на наличие акустических проблем в определенных зонах или для чувствительных сотрудников.

Температура – главная больная точка физической среды: 15.8% сотрудников испытывают сильный дискомфорт, а поляризация оценок (23.7% «идеально» vs 15.8% негатив) четко указывает на проблемы с регулировкой или распределением тепла/холода по офису. Это требует самых срочных мер по улучшению среды.

Удовлетворенность самой работой вызывает серьезную озабоченность – ключевой вывод:

Крайне низкий уровень полной удовлетворенности: Лишь 13.2% сотрудников полностью удовлетворены своей работой.

Подавляющее большинство – частично удовлетворены: 86.2% сотрудников не испытывают полного удовлетворения от своей работы. Эта цифра крайне тревожна, даже если формально «частично» звучит нейтрально. Она указывает на проблемы с вовлеченностью, мотивацией, содержанием задач, управлением или корпоративной культурой.

Опрос для выявления факторов стресса

Вопрос №1
Как часто вы испытываете стресс на работе?



Рисунок 8 – Результаты анкетирования

На основе данных опроса о частоте стресса сотрудников можно сделать следующие ключевые выводы:

Большинство сотрудников (60.5%) испытывают стресс минимум раз в неделю из них 18.4% – ежедневно (критически высокий показатель, группа риска), 42.1% – несколько раз в неделю (устойчивая негативная тенденция)

Это указывает на системную проблему, где стресс стал нормой для большей части коллектива.

(18.4%) можно отнести к группа хронического стресса. Умеренная группа (42.1%): сигнализирует о неоптимальных рабочих процессах или нагрузке. Относительно стабильная группа (39.5%): 36.8% – испытывают стресс редко <3%** – практически никогда (остаток от 100%).

Вопрос №2

Оцените интенсивность стресса (от 1 до 5, где 1-минимально, 5 крайне высоко).



Рисунок 9 – Результаты анкетирования

На основе данных опроса об «интенсивности стресса» (шкала 1–5) можно сделать следующие ключевые выводы:

Большинство сотрудников (68.4%) испытывают стресс средней или низкой интенсивности:

52.6% – Оценка 3 (умеренный стресс, нейтрально-напряженное состояние).

15.8% – Оценка 2 (слабый стресс, допустимый уровень).

Это указывает, что для основной части коллектива рабочая среда пока не вызывает экстремального напряжения, но требует профилактики.

Каждый четвертый сотрудник (26.3%) находится в зоне опасного стресса:

18.4% – Оценка 4 (высокая интенсивность, риск выгорания).

7.9% – Оценка 5 (крайне высокий стресс, экстренное состояние).

Этот сегмент требует немедленного вмешательства – их продуктивность и здоровье под угрозой.

Минимальное число «стрессустойчивых».

Лишь 5.3% сотрудников (остаток от 100%) оценили стресс на 1 балл (минимальный).

Вывод: Абсолютно комфортных условий нет почти ни у кого – даже у «устойчивых» есть фоновая напряженность.

Вопрос №3

Что является основным источником напряжения? (можно выбрать несколько).



Рисунок 10 – Результаты анкетирования

На основе данных о причинах рабочего напряжения можно сделать следующие ключевые выводы: 60.5% сотрудников назвали высокую нагрузку и дедлайны основной проблемой это указывает на нереалистичные сроки, дисбаланс задач и ресурсов.

42.1% отметили отсутствие четких задач это подтверждает проблемы с постановкой целей и приоритетов, что усиливает давление сроков. 28.9% указали на конфликты (в коллективе/с руководством) – сигнал о нездоровой атмосфере или проблемах в управлении. 26.3% испытывают фрустрацию из-за отсутствия карьерного роста – риск демотивации.

13.2% страдают от недостатка контроля над процессами – Признак микроменеджмента или непрозрачности решений.

Сопутствующие проблемы: Монотонность задач (13.2%) – снижает вовлеченность, особенно у креативных специалистов. Неудобное рабочее место (5.3%).

Решение требует не разовых акций, а пересмотра: культуры планирования, системы коммуникаций, принципов развития персонала.

Вопрос №4
Как оцениваете баланс между задачами и временем на их выполнение?



Рисунок 11 – Результаты анкетирования

На основе данных о балансе задач и времени можно сделать следующие ключевые выводы:

Критическая группа (7.9%): Работают в режиме «нон-стоп» – это сотрудники на грани выгорания. Риск ошибок, потери здоровья и увольнения максимален.

Группа хронической перегрузки (60.5%): «Иногда задерживаются» – указывает на регулярное превышение нормальной нагрузки. Это основная проблема организации, согласующаяся с прошлыми данными: 60.5% назвали высокую нагрузку источником стресса, 52.6% оценили стресс на 3+ балла. Итог:68.4% сотрудников (7.9% + 60.5%) не справляются с нагрузкой в стандартные часы.

Лишь 31.6% успевают выполнять задачи без перегрузок. Это показывает, что: оптимальная нагрузка достижима, но только для трети коллектива.

Вопрос №5
Делаете ли вы перерывы в течение дня?

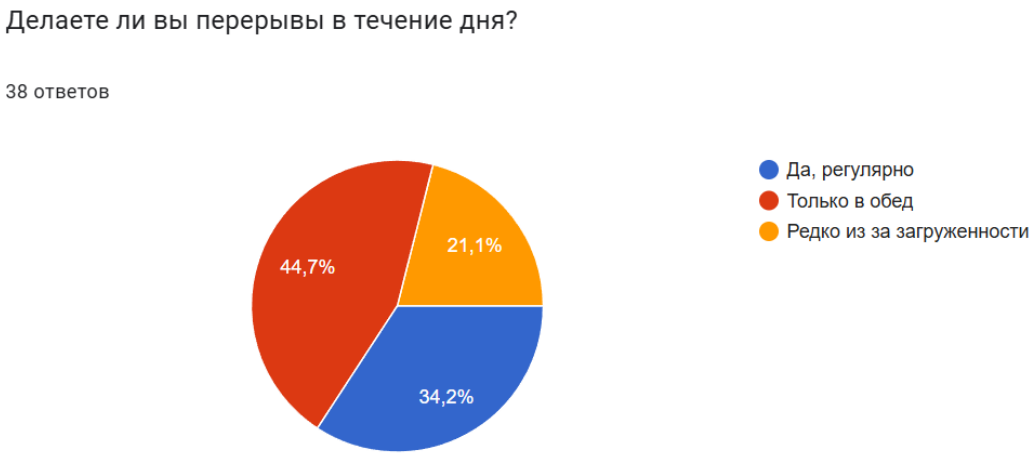


Рисунок 12 – Результаты анкетирования

На основе данных о режиме перерывов сотрудников можно сделать следующие ключевые выводы: Критически низкий уровень здоровых привычек работы так, как только 34.2% сотрудников делают регулярные перерывы – меньшинство следует научно обоснованным нормам (каждые 60-90 минут). Подавляющее большинство (65.8%) нарушают базовые принципы

продуктивности и здоровья: 44.7% отдыхают только в обед (риск эмоционального истощения и падения концентрации во второй половине дня), 21.1% берут перерывы редко (группа экстремального риска выгорания).

Прямая связь с прошлыми данными о стрессе и перегрузке: 60.5% сотрудников испытывают стресс несколько раз в неделю или ежедневно, 68.4% работают с перегрузкой («иногда задерживаются» или «нон-стоп»).

Отсутствие перерывов – не причина, а следствие: люди жертвуют отдыхом, чтобы успеть выполнить нереалистичные задачи.

Вопрос №6

Есть ли у вас возможность работать удаленно при необходимости?



Рисунок 13 – Результаты анкетирования

Критический дисбаланс: 63.2% сотрудников не имеют доступа к удалёнке, но активно её хотят – указывает на масштабную неудовлетворённость жестким офисным режимом. Меньшинство обеспечено условиями: Лишь 21.1% имеют необходимую свободу действий.

Риски: Угроза текучести кадров: Группа в 63.2% – потенциальные кандидаты на уход в компании с гибким графиком. Демотивация: Запрет на удалёнку при наличии запроса – сигнал недоверия сотрудникам, снижение лояльности.

Вопрос №7

Сколько часов в день вы обычно тратите на работу?

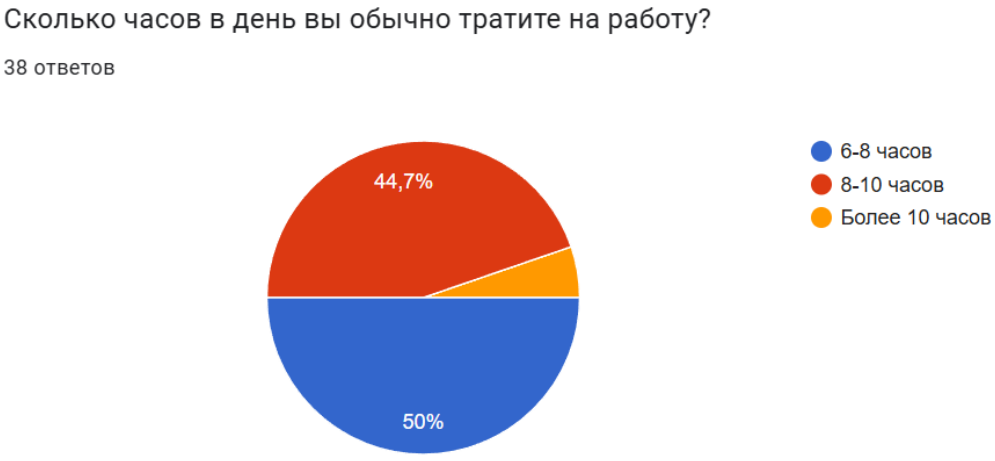


Рисунок 14 – Результаты анкетирования

Большинство укладываются в рамках нормы: большинство респондентов (94.7% = 44.7% + 50%) тратят на работу от 6 до 10 часов в день. Это соответствует стандартному или слегка увеличенному рабочему дню.

Меньшинство с высокой переработкой: Небольшая, но значимая группа (5.3% = 100% - 94.7%) тратит на работу более 10 часов в день. Это сигнализирует о потенциальном риске переработок, выгорания или дисбаланса для этой части сотрудников.

Опрос показывает, что рабочая нагрузка в целом высокая, с значительной долей сотрудников, работающих на верхней границе нормы (8-10 часов) или даже превышающей ее. Хотя подавляющее большинство укладывается в разумные (6-10 часов) рамки, данные указывают на потенциальные риски переработок для заметной части коллектива (почти 50% работают 8+ часов).

Вопрос №8

Часто ли работа мешает личным делам/отдыху?

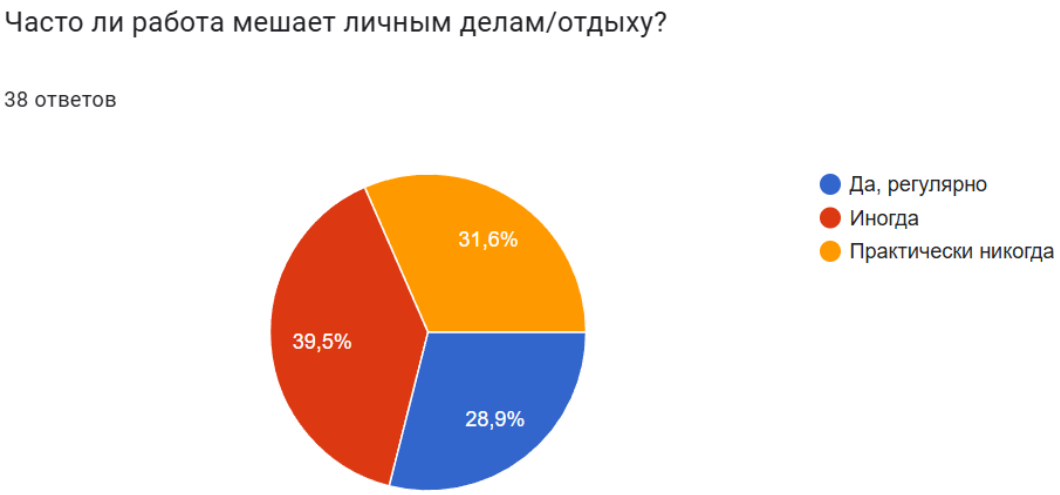


Рисунок 15 – Результаты анкетирования

Большинство респондентов (71,1%) не считают, что работа регулярно мешает их личным делам и отдыху: из них 39,5% сталкиваются с этим лишь иногда, а 31,6% – практически никогда. Вместе с тем, почти треть опрошенных (28,9%) признали, что работа регулярно влияет на их личную жизнь и отдых. Это свидетельствует о том, что, несмотря на общую сбалансированность между работой и личным временем у большинства, проблема перегрузки или нехватки work-life balance всё ещё актуальна для значительной части людей.

Вопрос №9

Используете ли вы отпуск полностью и без работы?



Рисунок 16 – Результаты анкетирования

Половина опрошенных (50%) используют отпуск полностью и без работы, что говорит о хорошем уровне соблюдения границ между профессиональной и личной жизнью у этой части респондентов. Однако вторая половина (в совокупности 50%) сталкивается с трудностями: 21,1% продолжают работать даже в отпуске, отвечая на письма, а 28,9% считают, что отпуск недостаточен для полноценного восстановления. Это указывает на наличие проблемы с качественным отдыхом у значительной части работников и подчёркивает необходимость пересмотра подходов к организации отпуска и обеспечению реального восстановления.

Вопрос №10

Можете ли вы открыто обсудить с руководителем проблемы, связанные с нагрузкой?



Рисунок 17 – Результаты анкетирования

Только треть респондентов (34,2%) чувствуют, что могут всегда открыто обсудить с руководителем проблемы, связанные с нагрузкой. Почти половина (47,7%) отмечают, что такая возможность есть, но лишь иногда, в зависимости от ситуации. При этом 21,1% вовсе не чувствуют возможности открытого диалога с руководством по вопросам перегрузки. Это указывает на недостаточный уровень открытости и доверия в коммуникации между сотрудниками и руководством, что может мешать своевременному выявлению и решению проблем, связанных с профессиональной нагрузкой и выгоранием. [26]

Вопрос№11

Какие меры поддержки вам хотелось бы видеть? (можно выбрать несколько).

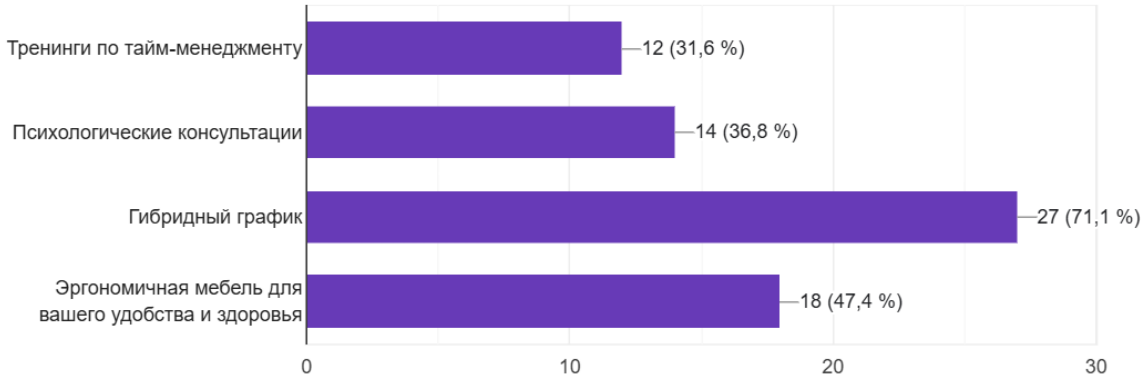


Рисунок 18 – Результаты анкетирования

Наиболее востребованной мерой поддержки среди участников опроса оказался гибридный рабочий день – его выбрали 71,1% респондентов. Это указывает на высокую потребность в большей гибкости и возможности сочетать работу из офиса и из дома. Также значительная доля опрошенных (47,4%) хотела бы видеть эргономичную мебель, что подчёркивает важность физического комфорта и заботы о здоровье на рабочем месте.

Психологические консультации интересны 36,8% участников, что свидетельствует о понимании важности ментального здоровья и потребности в эмоциональной поддержке. Тренинги по тайм-менеджменту выбрали 31,6% -это говорит о стремлении сотрудников лучше управлять временем и справляться с нагрузкой.

В целом, результаты показывают, что сотрудники заинтересованы как в организационных изменениях (гибкий график, условия труда), так и в развитии личных ресурсов (психологическая и обучающая поддержка).

Вопрос №12

Что бы вы изменили в текущей рабочей среде?

Ответы участников опроса показывают широкий спектр пожеланий, направленных как на улучшение физических условий труда (удобная мебель, кондиционер, комната для приёма пищи), так и на организационные изменения (гибкий или сокращённый график, удалённая работа, четкость задач от руководства). Также отмечена потребность в развитии корпоративной культуры - коллективные тренинги, улучшение обстановки в коллективе.

Кроме того, упоминается важный фактор мотивации - уровень заработной платы. В целом, сотрудники хотят больше комфорта, прозрачности, гибкости и внимания к их профессиональному и личному благополучию.

Выводы:

Респонденты отметили, что для снижения стресса им важны как личные ресурсы и практики (йога, медитация, встречи с психологом, разрешение себе ошибаться), так и организационные и эмоциональные условия – гибридный или удалённый формат работы, чёткое распределение обязанностей, психологическая разгрузка, комната отдыха, а также поддержка и взаимопонимание со стороны руководства.

Это показывает, что сотрудники воспринимают стресс как комплексную проблему, требующую как внутренней устойчивости, так и благоприятной рабочей среды. Важно не только предоставлять практические ресурсы, но и формировать культуру доверия и поддержки.

Регулярные и всесторонние исследования условий труда помогут работодателям выявлять потенциальные проблемы, улучшать рабочие условия и предотвращать выгорание сотрудников.

Список литературы:

[1] Захаров А. И. Управление персоналом и стрессоустойчивость. — М.: Юрайт, 2021.

[2] Mental Health в офисах: лучшие практики российских компаний. — URL: https://rb.ru/story/wellbeing-2023 (дата обращения: 01.06.2025).

[3] Копылова Е. Н. Психосоциальные риски на рабочем месте. — М.: РЭУ им. Плеханова, 2022.

[4] Васильева Т. А. Психофизиология труда офисных работников. — М.: Инфра-М, 2019.

[5] Климов Е. А. Психология профессиональной деятельности. — М.: Академия, 2021.

[6] Булатов, В. Л. Экоинновации в транспортной отрасли / В. Л. Булатов. – Тверь: Тверской государственный университет, 2021. – 210 с.

[7] Соловьёв В. Д. Современные технологии HR-аналитики. — М.: Альпина, 2020.

[8] Белова М. П. Эмоциональное выгорание: диагностика и коррекция. — СПб.: Речь, 2021.

[9] Результаты анкетирования сотрудников Свердловского ОЦОР (внутренний отчёт, 2025).

References:

[1] A.I. Zakharov. Personnel management and stress resistance. - M.: Yurayt, 2021.

[2] Mental Health in offices: best practices of Russian companies. - URL: https://rb.ru/story/well-being-2023 (access date: 01.06.2025).

[3] Kopylova E. N. Psychosocial risks in the workplace. - M.: REU them. Plekhanov, 2022.

[4] Vasilyeva T. A. Psychophysiology of the work of office workers. - M.: Infra-M, 2019.

[5] Klimov E. A. Psychology of professional activity. - M.: Academy, 2021.

[6] Bulatov, V. L. Eco-innovation in the transport industry/V. L. Bulatov. - Tver: Tver State University, 2021. - 210 s.

[7] V. Soloviev. Modern HR analytics technologies. - M.: Alpina, 2020.

[8] Belova M.P. Burnout: Diagnosis and Correction. - St. Petersburg: Speech, 2021.

[9] Survey results for employees of the Sverdlovsk OCOR (internal report, 2025).