

ПРЕЗЕНТЕИЗМ – ПРИЧИНЫ РАЗВИТИЯ ПРИ УДАЛЕННОЙ ФОРМЕ РАБОТЫ И ВЗАИМОСВЯЗЬ С ЭМОЦИОНАЛЬНЫМ СОСТОЯНИЕМ

А.В. Прокудина, магистрант

**Самарский филиал Московского городского педагогического университета
(Россия, г. Самара)**

DOI:10.24412/2500-1000-2023-2-1-50-53

Аннотация. Статья посвящена исследованию влияния презентеизма – привычки находиться на рабочем месте, не работая продуктивно – на эмоциональное состояние сотрудников, а также причин его развития. Объектом исследования выбран цифровой презентеизм – подвид презентеизма, развивающийся у сотрудников, которые работают удаленно. В качестве исследовательской цели автором была определена попытка оценить взаимосвязь цифрового презентеизма и психического состояния сотрудника, а также выявить причины его возникновения. В статье идет речь о причинах возникновения презентеизма, а также рассматриваются его виды. На основании изученных работ делаются выводы о том, как цифровой презентеизм влияет на удаленных сотрудников и какие последствия за собой влечет. Значительное внимание уделяется анализу вреда презентеизма для бизнеса, а также предлагаются пути решения данной проблемы.

Ключевые слова: презентеизм, удаленная форма работы, эмоционально состояние, эмоции, работа из дома, стресс.

Сидеть в офисе или в рабочем чате после завершения рабочего дня, жертвовать обеденным перерывом, отвечать на рабочие звонки до полуночи – ситуация, знакомая миллионам. «Чтобы много зарабатывать, нужно много работать» – вот посыл современных реалий жизни. Однако это утверждение не всегда правдиво, ведь такой режим работы быстрее вводит к утомляемости, выгоранию и депрессии, отрицательно сказываясь на продуктивности и качестве.

Исследования показали, что от превышения установленных временных нормативов на каждом конкретном предприятии эффективность деятельности человека не повышается. Почему же люди продолжают тратить время впустую? Ответ: феномен презентеизма.

Презентеизм (от англ. present – присутствовать) – это то самое «засиделся допоздна». Та самая «видимость работы», привычка человека заниматься рабочими делами, когда его здоровье, настроение или состояние не позволяют ему быть продуктивным. Человек болен, разочарован, демотивирован или устал – в итоге он лишь присутствует на рабочем месте, лишь создавая видимость того, что работа

ведётся. Присутствие есть – эффекта нет, причём как для компании, так и для сотрудника лично.

Человек задерживается на работе, и это выглядит как польза для бизнеса. Но так ли это на самом деле? Далеко не каждый остаётся в офисе или онлайн при удаленном режиме работы, чтобы доделать «горящие» отчёты или подготовить срочную презентацию. Немалая часть сотрудников ищет дополнительные задачи, чтобы продемонстрировать руководству свое рвение. Или второпях пытается завершить дела, которые не были сделаны вовремя из-за неумения правильно планировать свой рабочий день.

Но человеческий организм устроен так, что по окончании рабочего дня мозг уже готов переключиться на личные дела и отдохнуть. Искренние попытки работать в то время, когда голова требует отдыха, приводят к тому, что на выполнение задач уходит гораздо больше времени: человек начинает работать медленнее, потому что заставляет себя это делать. В итоге трата времени оказывается некой фикцией, которая не приносит пользы ни одной из сторон: часы не оплачиваются, задачи не выполняются.

Презентеизм проявляется не только при офисном характере работы. Онлайн-формат тоже подвергся этому явлению, и цифровой презентеизм стал выводиться исследователями в отдельный подвид презентеизма. Что же это такое?

Цифровой презентеизм плотно связан с дисциплиной удаленных сотрудников и её контролем. Людям постоянно нужно быть на связи для обсуждения рабочих моментов, однако многие относятся к своей работе халатно. Часто они отдают приоритет домашнему окружению, отодвигая работу на задний план. Например, занимаясь приготовлением обеда, сотрудник периодически подходит к компьютеру, чтобы задать в рабочем чате ничего не значащий вопрос, таким образом обозначив своё присутствие. Хотя на деле работа не выполняется.

А затем возникает чувство вины – и сотрудник решает немного «переработать»: уже по завершении рабочего дня он начинает выдвигать идеи, задавать вопросы руководству, демонстративно находясь в режиме онлайн. Итог печален: упадок духа, чувство вины, ощущение давления. И это, опять же, напрямую влечет за собой снижение продуктивности.

Кроме этого, презентеизм при работе из дома проявляется в неумении завершить рабочий день вовремя: сотрудники остаются онлайн и продолжают решать рабочие вопросы в неоплачиваемое время, так как желают доказать руководству, что заслуживают доверия и достойны того, чтобы им позволяли работать удаленно.

Виды презентеизма

Существует несколько видов презентеизма:

Отвлеченный презентеизм: сотрудник находится на рабочем месте, однако не работает или работает медленно, неэффективно. Причины – в личных и рабочих проблемах сотрудника, самочувствии или отсутствии мотивации.

1. **Стратегический презентеизм:** сотрудник намеренно работает дольше положенного, чтобы это было замечено и оценено руководством – увеличением зарплаты или повышением в должности. Это связано с амбициями сотрудника.

2. **Сверхусердие:** сотрудник работает, задерживается в офисе или находится онлайн и решает рабочие вопросы после завершения рабочего дня, даже когда устал или болен. Это связано с трудоголизмом, перфекционизмом и корпоративной культурой.

Причины развития презентеизма при удаленной работе

По итогам исследований можно выделить пять основных причин:

1. **Неудовлетворенность** сотрудников организацией работы, сложными отношениями с коллективом, низкой заработной платой, бесконечными «горящими» дедлайнами.

2. **Особенности корпоративной культуры** – с нескрываемой конкуренцией или общим культом «жизни ради работы».

3. **Стремление доказать** работодателю свою профпригодность.

4. **Желание оправдать доверие** работодателя.

5. **Отсутствие самодисциплины** у сотрудника и неумение придерживаться распорядка рабочего дня.

Влияние презентеизма на эмоциональное состояние работника

И презентеизм в офисе, и цифровой презентеизм у удаленных сотрудников – это ненормированный рабочий график, который сотрудник устанавливает себе сам. И ведет этот график всегда к одним и тем же последствиям:

- эмоциональное выгорание;
- стресс;
- неуверенность в себе;
- отсутствие удовлетворения своими результатами;
- раздражительность;
- снижение мотивации;
- депрессия;
- апатия.

Кроме того, последствия могут быть не только эмоциональными, а вполне даже физическими:

- ухудшение отношений с коллегами и руководством;
- увеличение количества ошибок в работе;
- ухудшение самочувствия;

- сложности в домашних и личных делах;
- увольнение;
- снижение качества жизни.

Компания LinkedIn в партнерстве с Фондом психического здоровья провела масштабное исследование сотрудников, работающих в режиме онлайн, и в ходе этого исследования были сделаны следующие выводы:

1. 79% респондентов проявили намерение находиться онлайн, быть на связи и решать рабочие вопросы как можно дольше. Они считают, это их долг, и они обязаны это делать, даже если нездоровы или если рабочий день давно окончен.

2. 86% респондентов проявили полную убежденность в том, что должны постоянно доказывать руководству, что заслуживают доверия, путем переработок. Это оказывает сильное давление на психологическое здоровье, так как респонденты чувствуют себя перегруженными работой.

3. 31% респондентов говорят, что начали испытывать большие трудности со сном.

4. 30% респондентов отметили повышенный уровень тревожности.

5. 24% респондентов прямо заявили, что чувствуют, насколько сильно пострадало их психическое состояние.

6. 44% респондентов отметили, что удаленный режим работы позволил им сблизиться со своей семьей.

Вред презентеизма

Ошибочно полагать, что для работодателя презентеизм скрывает в себе только плюсы. Сотрудник работает по вечерам и выходным, а часы не оплачиваются: казалось бы, прямая выгода. Но на самом деле ущерб от презентеизма перекрывает прибыль.

Количество и качество работы таких сотрудников неуклонно снижаются. В коллективе устанавливается напряженная атмосфера, так как другие сотрудники начинают думать, что презентеист пытается

ся выслужиться перед руководством, а сам презентеист считает, что другие работают хуже него. В такой токсичной среде падает уровень работы всей компании, а это напрямую влияет на отношения с клиентами и на прибыль.

Не стоит забывать и о здоровье сотрудников. Презентеизм способствует возникновению опасных патологий, обостряет заболевания, выгорание, психосоматические проблемы.

Заключение

Как показывает исследование, цифровой презентеизм имеет весьма определенные причины возникновения и наносит вред как сотруднику, так и работодателю. И если у бизнеса этот вред хоть и материальный, но всё же восполнимый, то у сотрудника потери психологические и трудновозобновляемые. Поэтому компаниям стоит перейти на современные нормы оценивания труда и использовать рабочие ресурсы максимально эффективно и безболезненно для обеих сторон.

Как предотвратить или минимизировать презентеизм:

1. Оценивать не количество выполненных задач, а качество.

2. Создавать комфортную рабочую среду.

3. Доверять сотрудникам и снизить уровень контроля за ними.

4. Найти подход к каждому человеку и определить оптимальный для него режим работы для наибольшей продуктивности.

5. Отменить обсуждение рабочих вопросов в нерабочее время.

6. Разработать систему премирования за результат.

7. Разработать систему замены сотрудников в форс-мажорных ситуациях.

При выполнении упомянутых предложений компания будет получать результат в виде продуктивной работы сотрудника, который будет доволен тем, как протекает его рабочая жизнь. В итоге обе стороны останутся в выигрыше.

Библиографический список

1. Джеймс М. Является ли презентеизм реальной угрозой для производительности труда? // HR-Portal. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/story/yavlyaetsya-li-prezenteizm-realnoy-ugrozoj-dlya-proizvoditelnosti-truda> (Дата обращения: 07.02.2023).
2. БКС Экспресс. «Цифровой презентеизм»: как сотрудники удаленки притворяются, что работают // БКС Экспресс – новости фондового рынка и экономики. Статьи об инвестициях и финансовых инструментах. Котировки акций, графики онлайн. Технический и фундаментальный анализ. Комментарии и прогнозы аналитиков. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://bcs-express.ru/novosti-i-analitika/tsifrovoi-prezenteizm-kak-sotrudniki-udalенki-pritvoraiutsia-chto-rabotaiut> (Дата обращения: 11.02.2023).
3. Макаревич А. Феномен бессмысленного сидения в офисе // Laba (Лаба) – международная онлайн-школа | Умных любят. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://l-a-b-a.com/blog/832-fenomen-bessmyslennogo-sidenija-v-ofise> (Дата обращения: 10.02.2023).
4. Карась Л. Засиделся: что такое презентеизм на работе и почему он не способствует продуктивности // Теории и практики. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://theoryandpractice.ru/posts/18872-zasidelsya-chto-takoe-prezenteizm-na-rabote-i-pochemu-on-ne-sposobstvet-produktivnosti> (Дата обращения: 09.02.2023).
5. HR-Portal. Работа из дома: электронный презентеизм & выгорание сотрудников // HR-Portal. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/story/rabota-iz-doma-elektronnyu-prezenteizm-vygoranie-sotrudnikov> (Дата обращения: 08.02.2023).

PRESENTATION – THE CAUSES OF DEVELOPMENT IN THE REMOTE FORM OF WORK AND THE RELATIONSHIP WITH THE EMOTIONAL STATE

A.V. Prokudina, *Graduate Student*
Samara Branch of Moscow City Pedagogical University
(Russia, Samara)

Abstract. *The article is devoted to the study of the influence of presenteeism – the habit of being in the workplace without working productively – on the emotional state of employees, as well as the reasons for its development. The object of the study is digital presenteeism, a subspecies of presenteeism that develops among employees who work remotely. As a research goal, the author identified an attempt to assess the relationship between digital presenteeism and the mental state of an employee, as well as to identify the causes of its occurrence. The method chosen is the study of domestic and foreign works on this topic. The article deals with the causes of the emergence of presenteeism, and also discusses its types. Based on the studied works, conclusions are drawn about how digital presenteeism affects remote employees and what consequences it entails. Considerable attention is paid to the analysis of the harm of presenteeism for business, as well as ways to solve this problem are proposed.*

Keywords: *presenteeism, remote form of work, emotional state, emotions, work from home, stress.*