

Секция «Современные технологии управления человеческими ресурсами»

**Феномен скуки на рабочем месте**

**Нарожная Диана Анатольевна**

*Аспирант*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет  
государственного управления, Москва, Россия

*E-mail: dianayaveru@gmail.com*

Феномен скуки давно является предметом изучения в философии и психологии [1]. Являясь философски значимой категорией, скука с различных позиций рассматривается представителями множества философских течений. Пожалуй, наиболее глубокий анализ данный феномен получил в трудах экзистенциалистов: Л. Свендсена [4], М. Хайдеггера [10], А. Камю [6]. Существенный вклад в исследование скуки внес Э. Фромм [9].

С психологической точки зрения скука представляет собой «состояние, характеризующееся неспособностью человека устанавливать такие отношения с окружающим миром, другими людьми и самим собой, которые могли бы эмоционально захватить его и пробудить интерес к созидательной деятельности» [8]. Имеющиеся в разных науках подходы к данному феномену позволяют наиболее полно раскрыть его сущность, определить причины и разработать рекомендации по ограничению и устранению.

Негативное влияние скуки на процесс созидательной деятельности побуждает специалистов в области управления человеческими ресурсами обратить свое внимание на данный феномен.

Актуальность анализа феномена скуки в организации связана с тем, что множественные исследования показали [7], что именно скука, одолевающая как рядовых работников, так и высококвалифицированных профессионалов, может привести к негативным последствиям различного уровня. Например, срыву планов и проектов, отмене сделок, переключиванию дел на менее компетентных работников, производственному саботажу и др., которые в совокупности обуславливают падение общей производительности и целенаправленности всей организацией. Необходимость исследования данного феномена обусловлена также его латентным характером. Работник, страдающий от скуки, внешне будет стараться имитировать загруженность, чтобы не потерять свое рабочее место.

Феномен «организационной» скуки или скуки на рабочем месте включает в себя три элемента. Это общее состояние внутренней опустошенности, тоски, скуки; состояние «недогруженности», когда работник ощущает, что мог бы сделать гораздо больше, чем ему предлагают; состояние недостатка мотивации [5].

По мнению теоретиков и практиков управления, скука на рабочем месте тесно взаимосвязана с феноменом «выгорания». С одной стороны, она является противоположностью «выгорания», а с другой стороны - результатом его существования.

Существуют различные мнения на счет причин данного негативного явления. В общем виде стоит отметить, что они присутствуют на трех уровнях: уровне всего общества, внутриорганизационном уровне и уровне личности самого работника.

В современных постиндустриальных обществах при достаточно высоком уровне материального благополучия скука становится массовым явлением. Постиндустриальное производство отчуждает человека от результатов его труда, делает участие работника в деятельности частичным, лишает труд эмоциональной наполненности и осмысленности [2].

На уровне организации выделяют следующие причины скуки:

- работники не видят смысла или какой-либо конечной цели того, что они делают;
- каждодневные обязанности работников однообразны;
- чрезмерная свобода и неподконтрольность;
- отсутствие осознания работником своей важности для коллектива и для организации в целом;
- слишком легкая или механическая работа.

На уровне личности самого работника скука может быть детерминирована целым рядом причин. От неверного выбора профессии до внутреннего состояния демотивированности, которое характеризуется тем, что конструктивные мотивы деятельности не получают своего развития, а блокируются на определенном этапе разворачивания субъективного механизма мотивации [3].

При выработке рекомендаций по преодолению скуки на рабочем месте, необходимо ориентироваться на четыре ключевых стратегии поведения, которые могут быть реализованы работниками, подверженными этому «недугу»:

- «искатели приключений»;
- «пассажиры «Титаника»»;
- «хамелеоны»;
- «личинки» [5].

В качестве наиболее эффективных инструментов борьбы со скукой следует отметить постоянный мониторинг уровня вовлеченности сотрудников; введение практики индивидуальной ответственности, базирующейся на ключевых показателях эффективности; оплату труда по результатам.

### Источники и литература

- 1) Аригунова Е.В. Потенциал феномена скуки // Вестник Томского государственного университета. 2013. № 368. С. 34 – 36.
- 2) Макарьева А.А, Иванов С.В. Феномен скуки: теоретико-философские подходы // Вестник ТеГУ. Серия «Философия», 2013. Выпуск 3. С. 77 – 82.
- 3) Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие / под ред. проф. В.П. Пугачева. – М.: Гардарики, 2008.
- 4) Свенденсен Л. Философия скуки. М., 2003.
- 5) Rothlin P., Werder P. Boreout!: overcoming workplace demotivation. 2008.
- 6) Камю А. Бунтующий человек [Электронный ресурс] – Электрон. дан. – Режим доступа: [http://lib.ru/INPROZ/KAMU/chelovek\\_buntuuyushij.txt](http://lib.ru/INPROZ/KAMU/chelovek_buntuuyushij.txt) , свободный. – Загл. с экрана.
- 7) Михайлова А. «Сгореть» на работе можно... от скуки? Учёные назвали «трудовой недуг» пострашнее стресса [Электронный ресурс] – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.aif.ru/money/business/33744> , свободный. – Загл. с экрана.
- 8) Словарь-справочник по психоанализу [Электронный ресурс] / Лейбин В. – Электрон. дан. – 2010. – Режим доступа: <http://vocabulary.ru/dictionary/881/word/skuka> , свободный. – Загл. с экрана.

- 9) Фромм Э. Анатомия человеческой деструктивности [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.e-reading.link/book.php?book=60812> , свободный. — Загл. с экрана.
- 10) Хайдеггер М. Бытие и время [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://lib.ru/HEIDEGGER/bytie.txt> , свободный. — Загл. с экрана.