

На современном этапе развития психологии труда проблема психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала предприятий народного хозяйства достаточно широко представлена в научной литературе. В ряде научных публикаций рассматриваются методологические подходы к организации системы психологической поддержки сотрудников, методы психологического сопровождения работников железнодорожного транспорта (Ванченко Л. В., 2018), психологические методы формирования и развития надежности работников на энергопредприятиях (Ипатова Л. Ф., 2006), управление профессиональными стрессами на предприятиях нефтегазовой промышленности (Кузьмин А.А., 2006), адаптация персонала посредством мероприятий по улучшению социально-психологического климата (Родинова Н. П., 2020).

Отдельное место занимают вопросы психологических и психофизиологических мер обеспечения надежности сотрудников АЭС (Андрюшина Л. О., 2018). Проблематика создания системы психологической поддержки профессиональной деятельности персонала на предприятиях нефтехимической отрасли представлена в публикациях М.А. Митичкиной (Митичкина М.А., 2024)

Успех адаптации и удержания персонала напрямую зависит от лояльности сотрудников к компании. Понятие «лояльность» в психологии управления принято рассматривать как верность компании, преданность ее ценностям, стремление в индивидуальной профессиональной деятельности реализовывать ее цели. Высокий уровень лояльности сотрудника демонстрирует его высокую степень заинтересованности в том, чтобы оставаться работать в компании и приносить максимальную пользу. Кроме того, уровень лояльности положительно коррелирует с уровнем надежности (Шеремета Е.С., 2019).

Работа в нефтехимической отрасли обладает достаточно высокой стрессогенностью, так как связана с потенциальной опасностью для здоровья. Цена ошибки специалиста высока и способна привести к личному увечью,

гибели большого количества людей, техногенной экологической катастрофе. Дополнительным фактором, вызывающими стресс, является жесткая регламентация и алгоритмизация профессиональных функций, что требует особого напряжения и концентрации внимания. Кроме того, наличие неблагоприятных организационных и личностных (психологических) причин усугубляют проявления производственных стрессов работников предприятий (Кузьмин А.А., 2005).

Указанные выше обстоятельства указывают на то, что, повышая уровень лояльности и снижая уровень стресса у работников нефтехимического предприятия, мы способны повлиять на успех профессиональной адаптации и сохранить кадры.

Специализированная нефтехимическая организация ПАО «СИБУР Холдинг» уже в 2020 году находилась в тройке мировых лидеров среди нефтехимических компаний, а с 2022 года компания бурно развивается. В компании расширяется производство, активно внедряются инновации – все это связано с открытием огромного количества новых рабочих мест и, соответственно, требовало профессионального подхода к вопросам кадровой защищенности бизнеса, обеспечения надежности, эффективности и производительности сотрудников.

Проблемы усугубляются высокой конкуренцией на рынке труда. Уровень безработицы в России, в свою очередь, закономерно стабильно снижается и в марте 2024 года был зафиксирован рекордно низкий показатель – 2,7 % (в отчете Росстата https://rosstat.gov.ru/labour_force). Для сравнения: 2010 г. – 7,3 %, 2020 г. – 5,8 %.

Перечисленные вызовы и задачи напрямую связаны с социально-психологической гранью управления персоналом и поэтому обуславливают актуальность внедрения Центров психологического обеспечения профессиональной деятельности на предприятиях ПАО «СИБУР-Холдинг» (далее, – ЦПП), как действенного инструмента поддержки и повышения производительности, успешной профессиональной адаптации,

удовлетворенности, надежности, лояльности и вовлеченности в процесс трудовой деятельности.

ЦПП ПАО «СИБУР Холдинг» интегрированы во многие процессы управления персоналом, что позволяет осуществлять психологическое сопровождение и просвещение на основе уникальной миссии, целей и ценностей компании с учетом актуальных задач в направлении успешной адаптации, профессионализации, развития персонала, формирования стрессоустойчивости, удовлетворенности условиями труда, профилактики оттока кадров, повышения мотивации, вовлеченности, лояльности и надежности персонала, и, как следствие повышения производительности.

Эффективное управление людьми является одной из приоритетных базовых основ холдинга, а психологическое сопровождение управления человеческими ресурсами – это системный комплекс принципов, форм, методов, мероприятий и технологий, основанных на практическом применении научно обоснованных знаний о механизмах и закономерностях функционирования субъекта труда и организации как социальной среды.

Соответственно, роль ЦПП состоит в оптимизации социально-психологических, психофизиологических, эргономических, психогигиенических, ценностно-мотивационных, информационно-просветительских предпосылок *эффективной производительной деятельности работников предприятий компании.*

С начала 2024 года ЦПП функционируют на 12-ти промышленных предприятиях холдинга и система психологического обеспечения, внедряемая на предприятиях посредством Комплексной программы психологической поддержки ЦПП, доказала свою эффективность.

Отдельное внимание при разработке и реализации мультикомпонентной Программы ЦПП ПАО «СИБУР-Холдинг» уделяется формам и методам, основанным на корпоративной политике разнообразия и инклюзивности, при которой каждый сотрудник включён в компанию, а его потребности и интересы учтены.

Дифференциация в рамках Программы ЦПП, основанная на разнообразии, позволяет выделить категории (фокус-группы), с учетом многих аспектов: возраста, физических и ментальных особенностей, места жительства, образования, личного и профессионального бэкграунда, роли в организации.

Инклюзивность Программы ЦПП заключается в использовании форм, приемов и методов психологического обеспечения таким образом, чтобы каждый сотрудник мог эффективно и комфортно трудиться с учётом его особенностей.

В 2024 году Центрами психологической поддержки были выделены фокус-группы, при работе с которыми осуществлялся индивидуализированный подход (см. Рисунок 1).



Рисунок 1. «Фокусные группы Программы ЦПП»

В контексте данной парадигмы и была создана Комплексная Программа ЦПП на основе актуальных задач компании, нефтехимической отрасли, связанных с управлением трудовыми ресурсами, и текущих значимых запросов общества и государства.

Целью Программы является реализация комплекса мер, направленных на поддержание и сохранение психологического здоровья персонала, создание комфортного социально-психологического климата для *повышения эффективности профессиональной деятельности, производительности труда* и минимизации влияния негативных проявлений человеческого фактора на успешную деятельность предприятия.

Задачи:

психологическое сопровождение адаптации и закрепления персонала, в том числе, молодежного возраста и 55+;

психологическая и психофизиологическая профилактика стресса, формирование стрессоустойчивости как качества личности;

развитие профессионально значимых качеств личности;

формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе;

предупреждение деструктивного и дезадаптивного поведения, в первую очередь, у группы риска (фокус-группы – сотрудники с повышенным уровнем стресса, ветераны СВО);

повышение личностной социально-психологической компетентности персонала;

формирование положительной осознанной мотивации и вовлеченности в трудовой процесс на основе удовлетворенности и лояльности к компании.

Комплексная Программа ЦПП (КПЦПП) состоит из четырех основных блоков. Наименования, цели и задачи блоков представлены на Рисунке 2.



Рисунок 2. «Наименования, цели и задачи блоков КПЦПП»

Оценка эффективности КПЦПП проходила на одном из предприятий ПАО «СИБУР-Холдинг». Выборка составила 1074 сотрудника одиннадцати

подразделений предприятия. Оценивалась динамика показателей среднего уровня лояльности и среднего уровня объективных психофизиологических показателей стресса испытуемых до включения в ППЦП и после пятимесячного прохождения Программы.

Уровень лояльности оценивался посредством методики Л.Г. Почебуг с использованием метода равнокажущихся интервалов (Зими́на И.А., 2020). В Таблице 1 представлены результаты диагностики сотрудников по методике оценки уровня лояльности персонала до и после внедрения ППЦП.

Таблица 1 – Результаты диагностики сотрудников по методике оценки уровня лояльности персонала до и после внедрения ППЦП

Номер подразделения	Численность персонала (чел.)	Результаты до внедрения ППЦП (январь 2023 г)	Результаты после внедрения ППЦП (май 2024 г)
		Средний показатель уровня лояльности (eNPS)	Средний показатель уровня лояльности (eNPS)
1.	74	-23,3	-6,7
2.	70	+36,7	+33,3
3.	138	+16,1	+23
4.	106	+10,6	+34,1
5.	80	+29,6	+18,2
6.	167	+49	+50
7.	53	+70,3	+42,9
8.	70	+47,5	+36,8
9.	79	+60	+58,5
10.	130	+30,3	+35,8
11.	107	+19,5	+38,8
Итого	1074	31,5	33,2

Прослеживается практически значимая положительная динамика результатов: после включения в ППЦП средний показатель уровня лояльности к компании по всей выборке повысился на 5,4 % по сравнению с показателем до начала Программы.

О результатах влияния ППЦП на снижение уровня стресса испытуемых свидетельствует сравнительный отчет о психофизиологических замерах уровня стресса за 2022, 2023 год до внедрения Программы и по итогам 1 полугодия 2024 года после ее внедрения (Таблица 3).

Таблица 3 – Сравнительный отчет о психофизиологических замерах уровня стресса 2022-2024 гг

Показатели	2022 г	2023 г	II квартал 2024 г
Средний уровень стресса (по 5-ти балльной шкале)	4,1	3,9	2,3
Количество сотрудников в норме (% от количества замеров стресса)	59%	61%	77%

По сравнению с 2022 и 2023 годами уровень стресса сотрудников, включенных в ППЦП снизился на 43,9 % и 41 % соответственно. Необходимо отметить, что комната психофизиологической релаксации на данном предприятии функционирует с 2018 года, демонстрируя стабильные положительные результаты от 1 до 4 %, но лишь после внедрения ППЦП произошло на столько значимое снижение уровня психофизиологического стресса у сотрудников.

Таким образом, необходимо констатировать, что внедрение системы психологического обеспечения профессиональной деятельности на производственных предприятиях ПАО «СИБУР Холдинг» продемонстрировало свою эффективность в положительном влиянии на

уровни стресса и лояльности персонала, которые, в свою очередь, являются основными показателями успешной профессиональной адаптации и надежности сотрудников. Соответственно, дальнейшее внедрение комплексной Программы Центра психологической поддержки во всех предприятиях ПАО «СИБУР Холдинг» способно стать действенным инструментом решения проблем, связанных с человеческими ресурсами.