

АКТУАЛЬНОСТЬ СОЗДАНИЯ И АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ КПЦПП

Выдержки из статьи М.А. Митичкиной

Выходные данные публикации: Митичкина М.А. Ключевые аспекты комплексной программы психологической поддержки профессиональной деятельности персонала ПАО «СИБУР Холдинг» / М.А. Митичкина // Психофизиологическое обеспечение профессиональной надежности персонала предприятий и организаций атомной отрасли: Сборник материалов VII отраслевой научно-практической конференции, г. Сочи, 23–24 октября 2024 г. – М.: Когито-Центр, 2024. – 254 с. ISBN 978-5-89353-689-8.

Аннотация: Статья посвящена описанию основных аспектов комплексной Программы Центра психологической поддержки (ПЦПП) ПАО «СИБУР Холдинг». Обосновывая актуальность проблемы психологического обеспечения профессиональной деятельности работников предприятий нефтехимического комплекса, автор приводит результаты научно-теоретического анализа современных исследований, а также статистические показатели состояния и тенденций отрасли и рынка труда в России. Целью данной статьи является описание ключевых элементов и результатов эффективности ПЦПП, внедряемой на предприятиях ПАО «СИБУР Холдинг» в 2024 году. Основная гипотеза исследования заключается в том, что внедрение ПЦПП является значимым фактором снижения уровня стресса и повышения уровня лояльности сотрудников как значимых показателей их успешной адаптации, надежности и закрепляемости в компании. Исследование проведено посредством методов анализа, обобщения и систематизации сведений, представленных в современной научной литературе, статистических данных экспертных организаций и отчетов Центра психологической поддержки ПАО «СИБУР Холдинг». В качестве вывода констатируется, что гипотеза получила свое подтверждение: внедрение ПЦПП

продемонстрировало свою эффективность в положительном влиянии на уровни стресса и лояльности персонала, являющиеся основными показателями успешной профессиональной адаптации и надежности сотрудников. Результаты исследования могут быть использованы в учебном процессе по направлению подготовки Психология (направленность: Психология труда и организационная психология), при осуществлении научной деятельности по проблематике психологического обеспечения персонала организации, а также в практике психологов промышленных предприятий.

Ключевые слова: психологическая поддержка профессиональной деятельности, психологическое обеспечение управления человеческими ресурсами, профессиональный стресс, стрессоустойчивость, лояльность персонала к компании, профессиональная адаптация, надежность персонала, удовлетворенность условиями труда.

Нефтехимическая отрасль отечественной промышленности сегодня является одной из наиболее динамически развивающихся. Отчасти это обусловлено рядом санкционных ограничений, которые испытал на себе Российский нефтегазовый экономический сектор в 2022 году (Киреев В.Ю., 2023). Трудности оказались прекрасным стимулом роста. Опираясь на факторы стабильного доступа к сырьевой базе, высокой доходности, государственной политики в направлении создания условий для устойчивого производства, эксперты предсказывают стремительное развитие предприятий отечественной нефтехимической отрасли в 2024-2025 годах и затем продолжение стабильного роста (Киреев В.Ю., 2023).

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 (СИБУР. Ключевые показатели за 2020 год). Данная ситуация актуализировала проблему,

связанную с человеческими ресурсами. В компании расширяется производство, активно внедряются инновации – все это связано с открытием огромного количества новых рабочих мест и, соответственно, требует профессионального подхода к вопросам адаптации и удержания персонала, обеспечения надежности и эффективности сотрудников. Проблема усугубляется 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 %.

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, вызывающим 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.

Перечисленные проблемы и векторы их решения требуют системного и комплексного подхода, связаны с социально-психологической гранью управления персоналом предприятия и поэтому обуславливают актуальность создания системы психологической поддержки профессиональной деятельности персонала, как основного инструмента формирования стрессоустойчивости, успешной профессиональной адаптации, удовлетворенности, надежности, лояльности и вовлеченности в процесс трудовой деятельности (Иноземцев Д. М., 2024; Кузьмин А.А., 2005; Шеремета Е.С., 2019 и др.). При этом особую актуальность приобретают задачи разработки эффективных мультикомпонентных психологических программ и внедрение их на конкретных предприятиях нефтехимической отрасли.

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). Однако проблематика создания системы психологической поддержки профессиональной деятельности персонала на предприятиях нефтехимической отрасли представлена недостаточно и требует особого внимания.

Целью данной работы является описание ключевых элементов и результатов эффективности Комплексной Программы Центра психологической поддержки ПАО «СИБУР Холдинг» (КПЦПП), которая внедряется на предприятиях компании в 2024 году. Программа разработана на основе актуальных проблем компании и нефтехимической отрасли, связанных с управлением трудовыми ресурсами.

Основная гипотеза исследования заключается в том, что внедрение КПЦПП является значимым фактором снижения уровня стресса и повышения уровня лояльности сотрудников как значимых показателей их успешной адаптации, надежности и закрепляемости в компании.

Исследование проведено посредством методов анализа, обобщения и систематизации сведений, представленных в современной научной литературе, статистических данных экспертных организаций и отчетов Центра психологической поддержки ПАО «СИБУР Холдинг».

Центр психологической поддержки ПАО «СИБУР Холдинг» интегрирован в 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. Эффективное управление людьми является одной из приоритетных базовых основ холдинга.

Подход ПАО «СИБУР Холдинг» к организации психологической поддержки профессиональной деятельности персонала конгруэнтен дефиниции Т.С. Кабаченко, описывающей психологическое сопровождение управления человеческими ресурсами как 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 (Кабаченко, 2003). Соответственно, роль Центра психологической поддержки состоит в

оптимизации социально-психологических, психофизиологических, эргономических, психогигиенических, ценностно-мотивационных, информационно-просветительских предпосылок эффективной деятельности работников предприятий компании. В контексте данной парадигмы была создана комплексная программа психологического обеспечения – КПЦПП.

ПЦПП ПАО «СИБУР Холдинг» представляет собой систему мероприятий психологического обеспечения профессиональной деятельности персонала предприятий компании в 2024 году.

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

Задачи ПЦПП:

- психологическое сопровождение адаптации персонала;
- 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;
- повышение личностной социально-психологической компетентности персонала;
- формирование положительной осознанной мотивации и вовлеченности в трудовой процесс на основе удовлетворенности и лояльности к компании.

Оценка эффективности КППЦП в рамках гипотезы 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 КППЦП и после пятимесячного прохождения Программы.

Уровень лояльности оценивался посредством методики Л.Г. Почебуг с использованием метода равнокажущихся интервалов (Зими́на И.А., 2020). В Таблице 2 представлены результаты диагностики сотрудников по методике оценки уровня лояльности персонала до и после внедрения КППЦП.

Таблица 2 – Результаты диагностики сотрудников по методике оценки уровня лояльности персонала до и после внедрения КППЦП

Номер подразделения	Численность персонала (чел.)	Результаты до внедрения КППЦП (январь 2023 г)	Результаты после внедрения КППЦП (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 КПЦПП средний показатель уровня лояльности к компании по всей выборке повысился на 5,4 % по сравнению с показателем до начала Программы.

О результатах влияния КПЦПП 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 КПЦПП произошло на столько значимое снижение уровня психофизиологического стресса у сотрудников.

Таким образом, необходимо констатировать, что выдвигаемая в данном исследовании гипотеза получила свое подтверждение: внедрение ПЦПП 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 подобных острых проблем, связанных с человеческими ресурсами.

Результаты исследования могут быть использованы в учебном процессе по направлению подготовки Психология (направленность: Психология труда и организационная психология), при осуществлении научной деятельности по проблематике психологического обеспечения персонала организации, а также в практике психологов промышленных предприятий.

Литература

1. *Андрюшина Л. О.* Психологическая и психофизиологическая поддержка работников как часть системы обеспечения профессиональной надежности персонала АЭС АО "Концерн Росэнергоатом" / Л. О. Андрюшина, Е. Д. Чернецкая, Т. В. Белых // Психофизиологическое обеспечение профессиональной надежности персонала предприятий и организаций атомной отрасли : сборник материалов III отраслевой научно-практической конференции, Обнинск, 15–17 октября 2018 года / АНО ДПО «Техническая академия Росатома». – Обнинск: Институт психологии РАН, 2018. – С. 205-211. – EDN VJRTQY
2. *Ванченко Л. В.* Особенности психологического обеспечения системы управления персоналом на железнодорожном транспорте: этапы внедрения / Л. В. Ванченко // Право. Экономика. Психология. – 2018. – № 4(12). – С. 74-82. – EDN FMHUCB.
3. *Дядченко, К.В.* лояльность персонала как критерий финансовой эффективности предприятия / К.В. Дядченко, И.В. Воротникова // Самоуправление. – 2019. – С. 319–321.
4. *Зимина И. А.* Измерение уровня лояльности персонала ООО «Ариороса»: описание и опыт апробации методики Л.Г. Почебут и О.Е. Королевой / И. А. Зимина // Всероссийский форум молодых исследователей : сборник статей Всероссийского форума молодых исследователей, Петрозаводск, 10 мая 2020 года. – Петрозаводск: Международный центр научного партнерства «Новая Наука», 2020. – С. 158-164. – EDN SIGBBC.

5. *Иноземцев Д. М.* Психологическая поддержка сотрудников организации как способ удержания персонала на рабочих местах / Д. М. Иноземцев, Р. П. Белолипов // Материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции с международным участием, посвящённой 110-летию со дня рождения Ивана Сергеевича Кауричева : Материалы конференции, г. Калуга, 14 декабря 2023 года. – Калуга: ИП Якунина В.А., 2024. – С. 355-358. – EDN SPXOAB.
6. *Ипатова Л. Ф.* Социально-психологическое обеспечение надежности деятельности оперативного персонала на энергопредприятиях : специальность 19.00.05 "Социальная психология" : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Ипатова Людмила Филимоновна. – Ярославль, 2006. – 22 с. – EDN NKCSIX.
7. *Кабаченко Т.С.* Психология в управлении человеческими ресурсами: учебное пособие. – СПб.: Питер, 2003. – 400 с.
8. *Киреев В.Ю.* Оценка потенциальных рисков и угроз деятельности нефтеперерабатывающих предприятий / В.Ю. Киреев // Актуальные исследования. – 2023. – № 8(138). – С. 88-93.
9. *Кузьмин А. А.* Управление производственными стрессами на предприятиях нефтяной и газовой промышленности : специальность 22.00.08 "Социология управления" : диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук / Кузьмин Алексей Алексеевич. – Москва, 2005. – 173 с. – EDN NNFYYZ.
10. *Родинова Н. П.* Социально-психологическое сопровождение и адаптация персонала через оптимизацию социально-психологического климата в организации / Н. П. Родинова, Н. М. Шнит, И. С. Степанова // Инновации. Наука. Образование. – 2020. – № 20. – С. 713-719. – EDN INRCJK.
11. *Шеремета Е. С.* Исследование лояльности персонала: практика использования методики / Е. С. Шеремета // Модели и методы повышения эффективности инновационных исследований : сборник статей Международной научно-практической конференции, Воронеж, 03 декабря 2019 года. Том Часть 1. – Воронеж: Общество с ограниченной ответственностью "ОМЕГА САЙНС", 2019. – С. 194-197. – EDN SIEIMK.
12. *Kireev V. Yu.* The Main Factors of the Successful Development of Petrochemical Industry Enterprises in the Context of the Current and Projected Global Growth Rates of the Industry in 2023-2025 / V. Yu. Kireev // Components of Scientific and Technological Progress. – 2023. – No. 9(87). – P. 28-32. – EDN XIHRBX.
13. СИБУР. Ключевые показатели за 2020 год [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.sibur.ru/ru/about/> (дата обращения: 19.06.2024)