

ОТРАСЛЕВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ТРУДОВОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ

АНО «Корпоративная Академия Росатома»

2024





стр. №

Трудовое благополучие – приоритет Росатома	03
Для кого этот отчёт	04

Об исследовании **05-10**

Предпосылки исследования	06
Дизайн и основные понятия	07
Методология	08
Ход исследования	09
Участники	10

Результаты **11-16**

Ключевые итоги	12
Динамика за 2022-2024 года	13
Зона внимания в профилактике стресса и выгорания	14
Молодежь Росатома	15
Связь воспринимаемой безопасности и состояния	16

Команда	17
Приложение	18-20





***Здоровье и благополучие людей –
наш главный и абсолютный
приоритет.***

*Давайте смотреть на работу
с безопасностью чуть шире
привычного – включать в эту
повестку безопасность в городах,
здравоохранение, активное
долголетие наших людей и их
ментальное здоровье.*



**Лихачев
Алексей Евгеньевич**
Генеральный директор
ГК «Росатом»

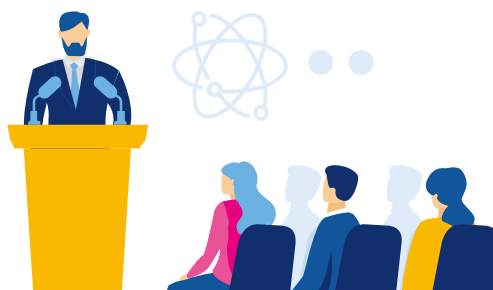




Директора по управлению персоналом

Для HR-D мы показали тренды:

- Основные факторы стресса
- Группы риска сотрудников, для которых важно развивать программы трудового благополучия
- Специфика производственного сегмента
- Молодежь и их особенности переживания стресса и выгорания
- HR-бренд Росатома



Руководители

Для руководителей мы описали:

- Группы риска трудового неблагополучия
- Примеры убеждений, которые связаны с состоянием трудового неблагополучия, для работников производственного сегмента

Консалтинговые компании

Для консалтинговых компаний мы рассказали о методологии и ходе проведения большого исследования, сформировали бенч-марк



#1 >>

Об исследовании





Ситуация в Росатоме*

Согласно отраслевому исследованию 2022 года:

- 68% считают уровень стресса на работе приемлемым, 72% довольны балансом работы и личной жизни;
- 15% сотрудников испытывали стресс, 17% – выгорание;
- Главные источники стресса – высокая нагрузка и нестабильность в мире.

Ситуация в мире*

Согласно исследованию Gallup (2023):

- 44% сотрудников по всему миру испытывают ежедневный стресс;
- Потери мировой экономики – более \$8 трлн ежегодно из-за снижения производительности труда;
- Главная причина – дисбаланс работы и личной жизни.

Ситуация в России*

Основные факторы стресса:

- Несоответствие зарплаты объему обязанностей;
 - Высокая нагрузка, проблемы в коммуникации и управлении;
- Тревожность и подавленность у каждого третьего работника;
Стресс снижает уровень безопасности и повышает риски несчастных случаев.

Основные тренды:

- Растет спрос на программы поддержки благополучия со стороны работников
- Снижают стресс по мнению работников: зоны отдыха, консультации психологов, улучшение условий труда.

«Трудовое благополучие» мы определяем как **оптимальное состояние работника, в котором он максимально реализует свой потенциал: развивает профессионально-важные качества, сохраняет внутренний баланс между работой и личной жизнью, поддерживает физическое и ментальное здоровье**

Стресс - состояние психического напряжения, возникающее у человека в процессе деятельности в наиболее сложных, трудных условиях, как в повседневной жизни, так и при особых обстоятельствах

Большой психологический словарь
под ред. Б.Г.Мещерякова, В.П.Зинченко

Профессиональное выгорание - результат хронического стресса на рабочем месте, с которым не удалось справиться, характеризуется чувством истощения, дистанцированием от работы, снижением профессиональной эффективности

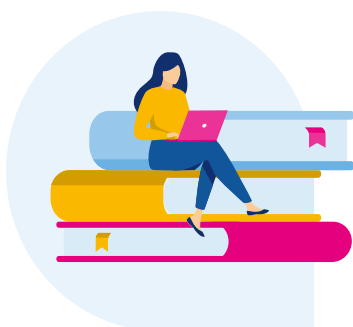
Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ)



Цель – понять ключевые причины и уровень профессионального стресса и выгорания в отрасли

Основные задачи:

- Оценить динамику стресса и выгорания среди работников Росатома в 2022 и 2024 годах;
- Проанализировать ключевые источники профессионального стресса в атомной отрасли;
- Определить, как стресс и выгорание связаны с ощущением безопасности у сотрудников, чья работа связана с опасностью.



Методология исследования основана на работах отечественных и зарубежных организационных психологов*. В этой работе было важно сохранить преемственность и связь исследований** для сравнения результатов с предыдущими.

В диагностике мы оценивали все стадии развития неблагоприятного состояния у работника:

- **выявили** источники стресса в работе и личной жизни
- **оценили** уровень накопившегося перенапряжения
- **определили** выраженность профессионального выгорания

Дополнительно анализировали причины небезопасного поведения и его связь со стрессом и выгоранием***.



Уровни выраженности стресса:

- **Высокий:** нервное напряжение, беспокойство, чувство потери контроля над ситуацией, частые вспышки раздражительности
- **Средний:** оптимальное психологическое и физическое напряжение, активизация ресурсов для решения жизненных и профессиональных задач
- **Низкий:** внешнее и внутреннее спокойствие, оптимальное реагирование на стресс

Уровни профессионального выгорания:

- **Высокий:** снижение активности и профессиональной эффективности, потеря интереса к работе, подавленность, проблемы концентрации внимания, раздражительность, усталость, разочарованность, отсутствие эмпатии к коллегам, эмоциональная неустойчивость
- **Средний:** периодическое и непродолжительное проявление перечисленных симптомов
- **Низкий:** отсутствие этих проявлений

* Ссылки на авторов – А.Б. Леонова, Е. Димерутти, В. Шауфелли, А.Бэккер

** Исследование уровня стресса, профессионального выгорания сотрудников организаций Госкорпорации «Росатом», N=28 910, 2022

*** Исследование психологических предпосылок небезопасного поведения, N=307, 2023 – КРЭА

Этап 1

Анализ данных

Этап 2

Онлайн-опрос

Формирование репрезентативной выборки

Психодиагностические методики:

- «Шкала воспринимаемого стресса»
- «Шкала профессионального выгорания»
- Опросник трудового стресса (Job Stress Survey, JSS)
- Опросник убеждений работников в отношении вопросов безопасности

Методы обработки данных опроса:

- первичная статистика
- частотный анализ
- корреляционный анализ
- многомерные методы

Выявление основных тенденций и формирование гипотез для фокус-групп

Фокус-группы

Уточнение результатов опроса

Очные встречи в 4 группах организаций:

- с высокими и низкими показателями стресса и выгорания
- с самой сильной динамикой по снижению и повышению показателей

Аудитория:

- руководители линейного и среднего уровня
- рабочие и специалисты
- молодежь (18-25 лет со стажем работы до 3 лет)

Опрос

36 867

участников исследования

состав выборки по уровням:

20 263 специалистов
55%

9 209 рабочих,
служащих
25%

5 115 линейных
руководителей
14%

2 280 руководителей
среднего звена
6%

54% мужчин

46% женщин

22 дивизиона

158 организаций

Фокус-группы

57 фокус-групп

~650 работников
из 10 дивизионов



#2 >>

Результаты исследования

...

...





92%

Работников в зоне трудового благополучия

Однако выгоранию более подвержены работники в возрасте **29-32 года, 35-40 лет**, со стажем работы в отрасли **1-5 лет и около 10 лет**
Чаще «выгорают» **мужчины – линейные руководители и специалисты, и женщины – руководители**



Состояние работника и его отношение к безопасности связаны

Мы установили корреляционную взаимосвязь на уровне $r = -0,3 / -0,4$. Это значит, что рост стресса и выгорания ведет к более невнимательному отношению к собственной и коллективной безопасности

5

Основных источников стресса

1. тревожная ситуация в стране и мире: рост цен, снижение доходов, неопределенность
2. излишняя бюрократия в работе
3. несправедливость в оплате труда
4. недостаток ресурсов для достижения результатов
5. постоянные изменения в работе



86% работников успешно справляются со стрессом (+1% к 2022 году).

85% работников не сталкиваются с профессиональным выгоранием (+2% к 2022 году).

Причины улучшения ситуации:

- Надежность Росатома как работодателя;
- Привлечение молодых специалистов;
- Улучшение диалога с высшим руководством, понимание стратегических целей компании;
- Повышение качества условий труда, социальных программ и улучшение психологического климата.

2022

Факторы стресса в работе

- Высокая нагрузка
- Смена рабочих процессов
- Конфликты в коллективе

Факторы стресса вне работы

- Семейные проблемы
- Переезд
- Болезни близких

2024

Факторы стресса в работе

- Бюрократия
- Несправедливость в оплате
- Нехватка ресурсов

Факторы стресса вне работы

- Экономическая и политическая нестабильность
- Финансовые трудности
- Состояние здоровья близких

Как изменились причины стресса?

- Вместо перегруженности и конфликтов на первый план вышли бюрократия, рост цен и нехватка ресурсов;
- Главный источник стресса – увеличение документооборота и сложности с согласованием из-за импортозамещения;
- Конфликты стали менее выраженными, но сотрудники отмечают сложности во взаимодействии с руководством, отсутствие признания и моральной поддержки, а также проблемы с передачей знаний и опыта.

Что мешает работать?

Рост документооборота, сложности в согласовании документов и **дублирование процессов** в разных системах.

С 2022 года особое беспокойство вызывает **политическая (СВО) и экономическая ситуация** (санкции, изменение курса валют).

Рост цен опережает увеличение зарплат, что воспринимается как несправедливость.

Острая **нехватка квалифицированных кадров** ведёт к перегрузке, переработкам и стрессу.

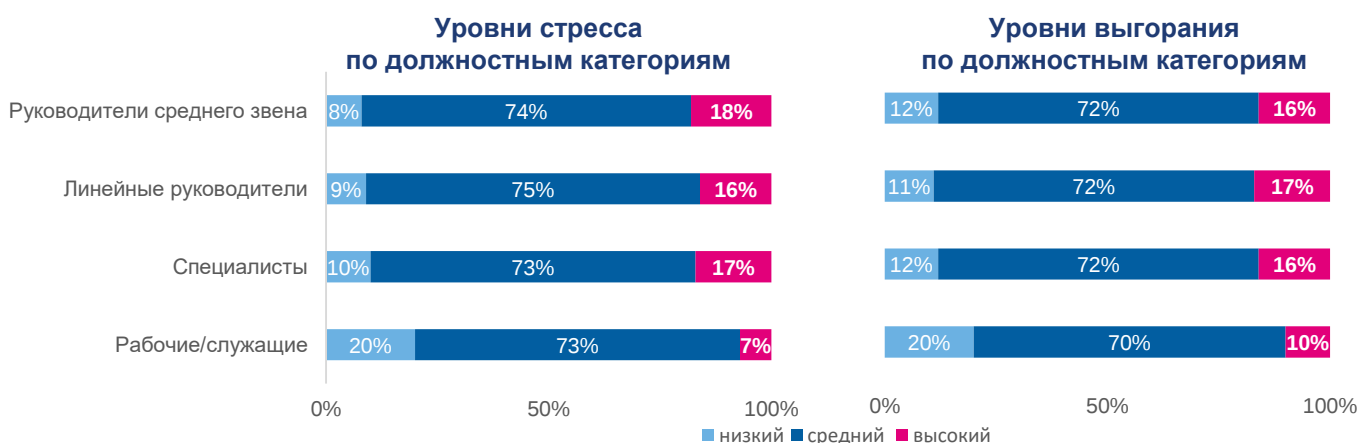
Зона внимания в профилактике стресса и выгорания



КОРПОРАТИВНАЯ
АКАДЕМИЯ
РОСАТОМ

Главные выводы

- **Руководители и специалисты** чаще сталкиваются со стрессом и выгоранием, чем рабочие и служащие;
- **Проектная деятельность** более стрессовая из-за неопределенности, смены целей, большого числа коммуникаций и новых задач;
- **Поддержка сотрудников в зоне риска** – ключевая задача. Важно помогать руководителям, особенно в критических ситуациях: предлагать дополнительный отдых, специализированную помощь и инструменты ранней диагностики.



>84% руководителей и специалистов находятся в благоприятном рабочем состоянии

>90% рабочих и служащих успешно справляются с нагрузкой

Специфика проектной и регулярной деятельности

Сотрудники, занятые в проектах, сталкиваются с высоким уровнем стресса из-за нестабильности, смены приоритетов и необходимости постоянно адаптироваться.

В то время как регулярные задачи обеспечивают более предсказуемый ритм и стабильную нагрузку.

Доля работников в благоприятном рабочем состоянии

63% в организациях с проектной деятельностью

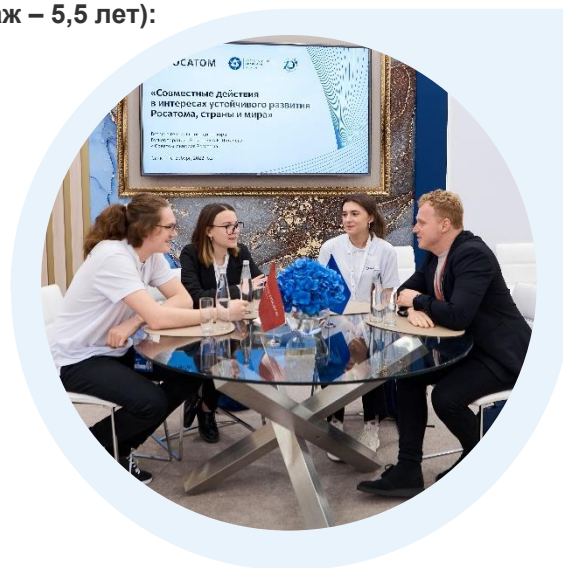
87% в организациях с регулярной деятельностью

Мы изучали две группы молодежи.

18–25 лет (средний стаж – 1,5 года): такие работники не отличаются от других возрастных и должностных категорий в части переживания стресса, но в меньшей степени подвержены профессиональному выгоранию.

В зоне риска молодежь 26–35 лет (средний стаж – 5,5 лет): чаще переживают выгорание, но меньше сталкиваются с сильным стрессом на работе. В эту категорию попадают сотрудники, в большей степени подверженные стрессу и выгоранию.

Основной вывод:
с увеличением стажа уровень стресса снижается, но уровень выгорания – растет



О чём молодежь рассказала на фокус-группах

Почему приходит и остается:

- **Стабильность и рост:**
прозрачные возможности построения карьеры, стабильность и гарантия зарплаты и медицинской страховки, служебное жильё; уверенность в том, что другой работы лучше не найти
- **Коллектив и задачи:**
дружеская атмосфера, поддержка коллег, командировки, разнообразие задач в работе
- **Развитие и самореализация:**
возможность учиться и становиться экспертом, предлагать свои идеи для улучшений, влиять на процессы
- **Деньги и льготы:**
конкурентоспособная зарплата и ее повышение, талоны на еду, широкий соцпакет

Почему уходит:

- **Бюрократия:**
излишние отчёты, согласования и формальности отнимают время и силы
- **Несправедливость оплаты труда:**
рост оплаты труда медленнее, чем рост инфляции
- **Нестабильная экономическая ситуация:**
переживания из-за кризисов и неопределенности в стране и в мире
- **Недостаток поддержки для молодых линейных управленцев**
со стороны их руководителей

«Воспринимаемую безопасность» мы определяем как ощущение защищенности, отношение к собственной и коллективной безопасности, к требованиям и правилам



Из 37 тысяч респондентов исследования мы выделили **7211 сотрудников**, чья работа связана с риском для жизни и здоровья на производстве.



Респонденты оценивали убеждения*, характеризующие различные аспекты безопасности, по шкале 6-ти бальной шкале, выражающую степень согласия с утверждением.

В результате факторного анализа появились 2 группы убеждений:

Убеждения в обеспечении личной безопасности

- Мой непосредственный руководитель регулярно обсуждает со мной вопросы безопасности
- У нас есть все необходимое для безопасного выполнения работы
- Мы обеспечены инструментом, расходниками и оснасткой, СИЗ лучшего качества

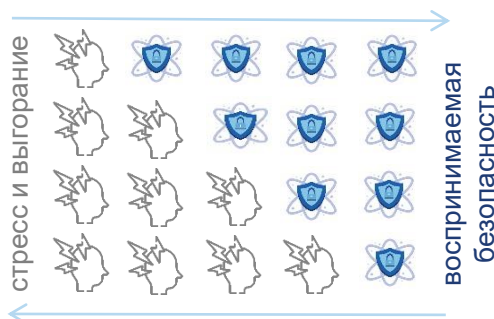
Убеждения в коллективном соблюдении требований безопасности

- Правила безопасности пишут те, кто совершенно не представляет себе нашу работу
- Практически все нарушают требования безопасности, но не все попадают
- Если другие работники нарушают требования безопасности, то сообщать об этом – не по-товарищески

Каждая из этих групп значимо связана со стрессом и выгоранием.

Мы выявили корреляционную взаимосвязь уровня воспринимаемой безопасности и состояния работника (стресса и профессионального выгорания).
Корреляция r -Пирсона = - 0,3 / -0,4;
 $p < 0,000$ (уровень значимости)

Рост стресса и выгорания ведет к снижению воспринимаемой безопасности.



Взаимосвязь стресса и выгорания и воспринимаемой безопасности

Выводы:

- Чем выше уровень стресса и выгорания, тем работник более невнимателен к собственной и коллективной безопасности - к правилам, предъявляемым ко всем работникам коллективной безопасности.
- По результатам исследования в отраслевую программу профилактики травматизма будут включены метрики мониторинга и инструменты снижения избыточного уровня стресса и профессионального выгорания.



* Методика представлена на странице «Ход исследования».

Заказчик исследования



Терентьева Т.А.

Заместитель генерального директора по персоналу
Госкорпорации «Росатом»

Управление исследованием



Кармишина О.Н.

Директор департамента кадровой политики
Госкорпорации «Росатом»



Ужакина Ю.Б.

Генеральный директор
АНО «Корпоративная Академия Росатома»

Рабочая группа



Иващенко И.А.

Директор Блока
управленческих программ



Полищук И.А.

Директор по развитию
корпоративной культуры



Качина А.А.

Кандидат психологических
наук, факультет психологии,
МГУ имени М.В. Ломоносова



Иванова Е.Д.

Менеджер центра развития
корпоративной культуры



Белоус А.А.

Руководитель проектов
развития новых
образовательных технологий

Благодарность за вклад в проведение исследования

Прудников А.О.

Директор
Центра развития
культуры безопасности

Чернецкая Е.Д.

АНО ДПО «Техническая
Академия Росатома»

Леонова Е.В.

АНО ДПО «Техническая
Академия Росатома»

Константинова Е.С.

Руководитель проектов
Центра развития
культуры безопасности

Харина Н.Н.

Студент 6 курса
факультета психологии
МГУ имени М.В. Ломоносова

Практ Н.Ю.

Советник
Корпоративная
Академия Росатома

Гайворонская В.С.

Менеджер
Отдел по обучению
иностранным языкам

Смирнова Ю.М.

Руководитель проектов
Центра развития
корпоративной культуры

Мухтасарова А.З.

Менеджер
Отдел по обучению
иностранным языкам

Короткова А.А.

Студент
НИУ ВШЭ

Хрущёв Р.С.

Руководитель проектов
Центра развития
культуры безопасности

Курилова Е.В.

АНО ДПО «Техническая
Академия Росатома»

Похорукова А.Ю.

Менеджер
Центра развития
корпоративной культуры

Сюткина Е.А.

Руководитель программы,
Центр развития культуры
безопасности

Макарова Е.Д.

Руководитель
образовательных программ,
методолог, психолог

А также коллективу центра компетенций по культуре безопасности и надежности
человеческого фактора АНО ДПО «Техническая Академия Росатома»

Права на использование контента

Этот отчет и любая его часть не предназначены для копирования, распространения или тиражирования любыми способами без предварительного письменного разрешения АНО «Корпоративная Академия Росатома». При ссылке на отчет упоминание АНО «Корпоративная Академия Росатома» обязательно.

#3 >>

Приложение



Приложение 1.

Нормативные значения

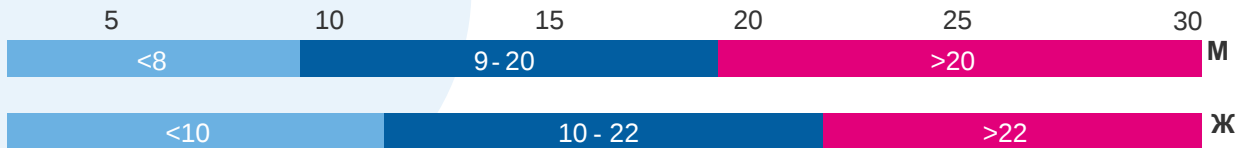


КОРПОРАТИВНАЯ
АКАДЕМИЯ
РОСАТОМ

Распределение нормативных значений уровней стресса и профессионального выгорания для организаций Госкорпорации Росатом

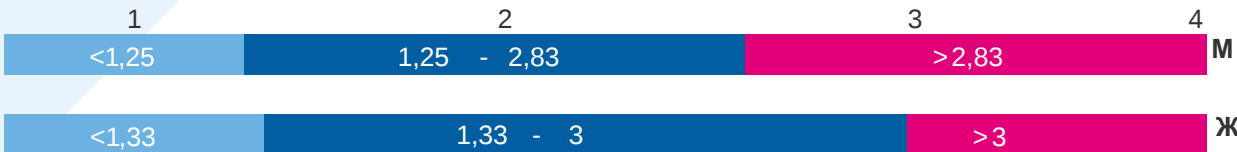
Статистические нормы шкалы стресса

(шкала «Перенапряжение», Опросник «Шкала воспринимаемого стресса»)
ГК Росатом (всего 36867 чел.; М=19964 чел; Ж=16903 чел.)

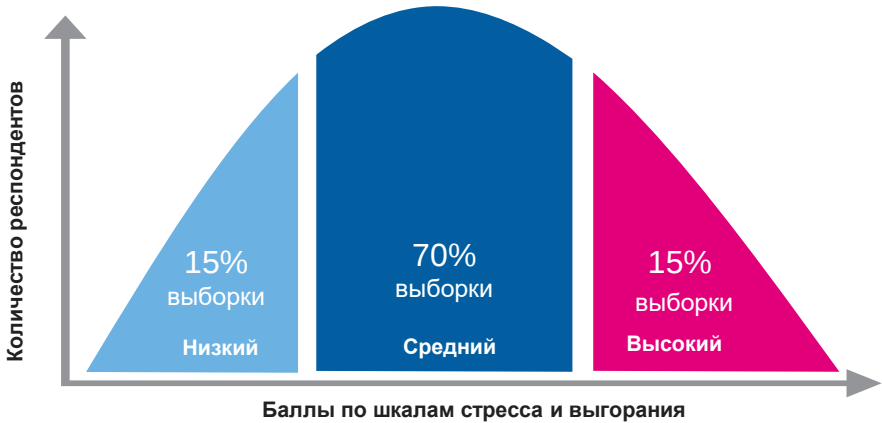


Статистические нормы шкалы профессионального выгорания

(Опросник «Шкала профессионального выгорания»)
ГК Росатом (N = 36867; М=19964 чел; Ж=16903 чел.)



Принцип определения уровня стресса и профессионального выгорания в отрасли



Приложение 2. Исследования трудового благополучия в стране и в мире



КОРПОРАТИВНАЯ
АКАДЕМИЯ
РОСАТОМ

1. State of the Global Workplace <https://www.gallup.com/>
2. Исследование Газета.ру (2024)
<https://press.rabota.ru/rossiyane-perechislili-istochniki-stressa-na-rabote>
3. Исследование hh.ru и «Гедеон Рихтер» Неэффективное управление и чрезмерная нагрузка – основные угрозы для психического здоровья на работе (2024)
4. Khoshakhlagh et. al, Heliyon 2022
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S240584402102185X>
5. Исследование уровня стресса, профессионального выгорания сотрудников организаций Госкорпорации «Росатом», N=28 910, 2022
6. Отраслевой опрос 2024 «Твоё мнение важно Росатому», N= 58 833, 2024
7. Исследование Happy Culture Report 2024 от Культура Счастья и Работа.ру

