



Исследование уровня стресса, профессионального выгорания сотрудников организаций Госкорпорации «Росатом»

Заказчик проекта:
Департамент Кадровой Политики ГК Росатом

Исполнители:
Корпоративная Академия Росатома
Техническая Академия Росатома

Важные цифры*



70%

россиян испытывали повышенную тревогу в 2022 г.¹

+ 100%

выросло количество продаж антидепрессантов в 2022 году

стресс на рабочем месте обходится мировой экономике

больше чем в **\$8 трлн ежегодно**

23%

работников находились в процессе выгорания и не знали, как справиться с этой проблемой в 2021 году

в 5 раз

выросли затраты компаний на ментальное благополучие

4 из 5 CEO

определяют ментальное благополучие как фокус своей работы

* Источники:

1 Исследование Аналитического центра НАФИ

2 По данным агентства DSM Group

3 Международная компания Naus вместе с сервисом Хабр Карьера и FutureToday провела исследование «Программы Well-being в России».

4 конференция Happy Forum, Москва 2023

5 McKinsey Health Institute Employee Mental Health and Well being survey, 2022

Модель исследования стресса и профессионального выгорания



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 –

длительный ответ (реакция) работника на постоянные стрессовые воздействия на работе психическое истощение, ощущение опустошения, постоянной усталости и отсутствия мотивации к своей работе.

[Christina Maslach «A multidimensional Theory of Burnout»]

Модель исследования стресса и профессионального выгорания



Уровни стресса:

Высокий – повышенное нервное напряжение, 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 вследствие умения оптимально реагировать на внешние стрессовые факторы.

Уровни профессионального выгорания:

Высокий – душевная и физическая усталость, сниженная мотивация к работе, проблемы концентрации, отсутствие эмпатии к коллегам, эмоциональная несдержанность.

Средний – периодическое проявление перечисленных симптомов.

Низкий – отсутствие симптомов выгорания.

Модель исследования стресса и профессионального выгорания

Стресс

Перенапряжение

- Субъективно воспринимаемый уровень напряжённости ситуации

Противодействие стрессу

- Уровень усилий, прилагаемых для преодоления этой ситуации



Профессиональное выгорание

Основные симптомы

- Физическое и душевное истощение
- Внутреннее дистанцирование от работы
- Когнитивные затруднения
- Снижение контроля эмоций

Вторичные симптомы

- Психологические жалобы
- Психосоматические жалобы

Характеристики выборки



28 910
РЕСПОНДЕНТОВ

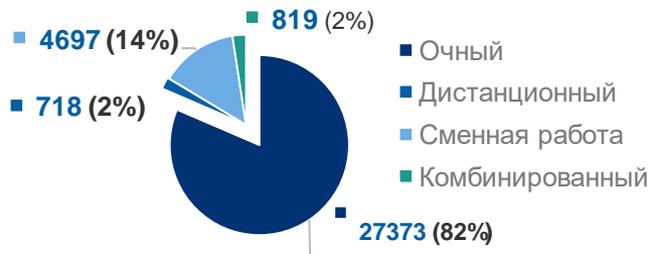
 **женщин**
16 405 (43%)

 **мужчин**
12 505 (57%)

Условия труда

НОРМАЛЬНЫЕ 20 878 (72%) **ВРЕДНЫЕ** 8 038 (28%)

Формат работы



Даты исследования

15 – 29 августа 2022 г.

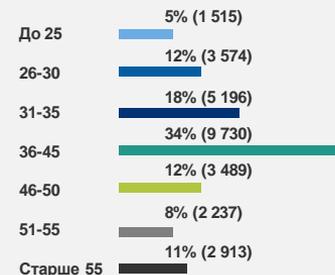


12 дивизионов приняли участие в исследовании
47 организаций

Категории персонала



Возраст респондентов



1 571 участников
КПИ

2 055 кадровый
резерв

1 520 участников
молодежного
движения

317 глобалистов

870 волонтеров

Дивизионы в зоне риска стресса и профессионального выгорания



Доли работников дивизионов с высоким уровнем стресса и профессионального выгорания

Дивизион	Высокий уровень стресса	Высокий уровень профессионального выгорания
Дивизион 1	41%	45%
Дивизион 2	34%	33%
Дивизион 3	33%	30%
Дивизион 4	32%	14%
Дивизион 5	22%	26%
Дивизион 6	21%	14%
Дивизион 7	16%	22%
ОТРАСЛЬ	15%	17%
Дивизион 8	14%	17%
Дивизион 9	11%	13%
Дивизион 10	10%	12%
Дивизион 11	10%	11%
Дивизион 12	10%	13%

У работников организаций Росатома с высоким уровнем стресса

62%

высокий
уровень проф.
выгорания

66%

психологические
жалобы

48%

психо-
соматические
жалобы

Выявлена **прямая связь** между показателями **стресса** и **профессионального выгорания**.

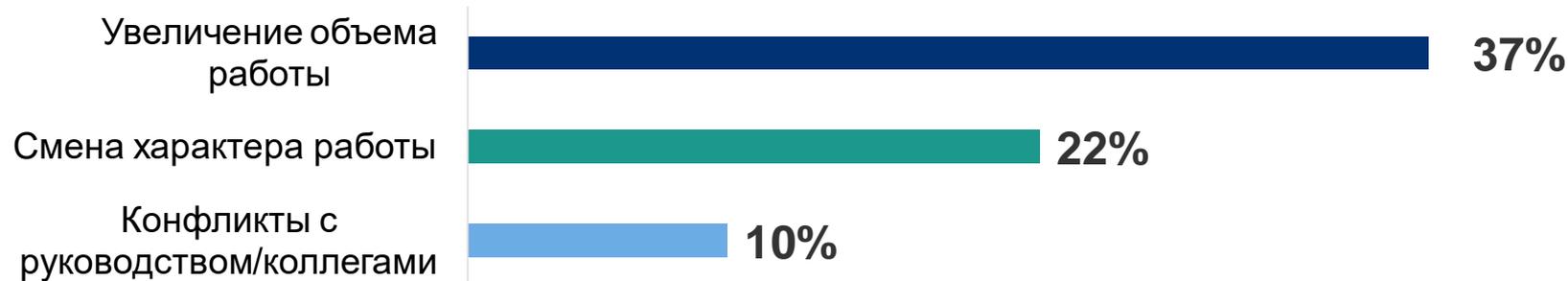


- работники **до 35 лет**;
- стаж работы от **1 года до 10 лет**;
- **руководители** высшего и среднего уровня;
- **специалисты**;
- **женщины**;

ТОП-факторы стресса*



Профессиональные стрессоры



Личные стрессоры



*Вопрос: Какие серьезные события произошли в Вашей жизни в течение последних 6 месяцев в профессиональной/личной сфере (выберите то, что относится к Вам).

Фокус-группы в организациях



9 дивизионов

26 организаций



71 фокус группа



720

участников



Рабочие



Специалисты



Руководители

Шесть базовых эмоциональных потребностей:

-  1. **Имидж** престиж компании, возможен **карьерный рост**
-  2. **Психологический комфорт** **конструктивная обратная связь** от руководства , **устраивают отношения в коллективе**, нет проблем в семье из-за работы;
-  3. **Физический** удобное расположение места работы, **комфортные условия труда**, удобный график работы, работа не мешает другим занятиям, **есть возможность планирования** своей деятельности, **предсказуемость** и **стабильность** рабочих процессов;
-  4. **Безопасность** **четкие** должностные инструкции, **уверенность в завтрашнем дне**, **руководство предсказуемо реагирует** прозрачная процедура оценки персонала;
-  5. **Саморазвитие** есть возможность смены рода деятельности и внесение в нее разнообразия, **возможность обучения**;
-  6. **Деньги** выплаты происходят **регулярно**, заработной платы хватает на покрытие всех необходимых расходов, сотрудник видит возможность **влиять на заработную плату**.

Выводы и предложения по итогам фокус-групп



Организация

предложения, связанные с принятием решений на уровне системы

- **Техническое оснащение:** офис, мебель, оборудование;
- **Кофе** в офисе, комната для отдыха, **комната для обучения** в офисе;
- **Планирование задач** на уровне организации и руководства;
- Культура **баланса работы и личной жизни**;
- **Гибкая** система отпусков;
- Дебюрократизация;



Группы персонала

предложения направленные на решения для определенных групп

- **Клубы по интересам**;
- Семейные праздники \ **спорт**;
- **Технические туры**;
- Программы **адаптации**;



Работники

предложения направленные на адресные решения (индивидуальные)

- Корпоративный **психолог** \ Психолог по ДМС;
- Возможность **удаленной** работы;
- Программы **наставничества**;
- Наградная политика;
- **Очное обучение**;
- **Поддержка** руководителя;
- **Контакт и обратная связь** от непосредственного и вышестоящего руководителя;

Общие выводы по результатам исследования



- Стресс в **личной жизни** выше, чем на работе;
- Уровень стресса и выгорания очень отличается в зависимости от организации и дивизиона;
- Показатели стресса и профессионального выгорания **у женщин выше, чем у мужчин.**
- Больше всего выгораю работники в **Москве и крупных городах.**
- Категории персонала с высокими показателями стресса и профессионального выгорания: работники **26-30 лет**, стаж работы от 1 года до 10 лет; **руководители высшего уровня.**



Общие выводы по результатам исследования



- Доминирующий фактор на работе – **увеличение объёма работы** (отметили 37% респондентов).
- Доминирующий фактор стресса в личной жизни – **конфликты в семье** (отметили 14% респондентов).
- По мнению работников всех должностных категорий всех дивизионов главное для снижения стресса и профессионального выгорания – **повышение качества организации рабочих процессов**, а также **наличие лидерских и коммуникативных качеств** у руководителей.



