



МИНОБРНАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ САМАРСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
КАФЕДРА «ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ»

**«НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
СИСТЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА
РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННОГО
ПРЕДПРИЯТИЯ»**

Магистранта 2 курса 24А группы

Потапова Ю.П.

Руководитель работы:

к.п.н., доцент

Калмыкова О.Ю.

Самара 2017 г.



Актуальность исследования

Высокий уровень
психологической
напряженности

Социально-
психологический
климат в
коллективе

Интенсивная
профессиональная
деятельность

Управление и
профилактика
профессионального
стресса





Цель исследования

состоит в разработке научно-практических рекомендаций по совершенствованию системы профилактики профессионального стресса работников в системе социально-трудовых отношений, обеспечивающей повышение эффективности деятельности предприятия нефтяной промышленности ПАО «Оренбургнефть».



Задачи исследования:

- ❑ исследовать понятие «профессиональный стресс», его сущность и содержание, методы его предупреждения, прогнозирования и преодоления;
- ❑ провести анализ системы управления персоналом, кадрового состава и кадровой политики ПАО «Оренбургнефть»;
- ❑ провести анкетирование и осуществить анализ конфликтных и стрессовых ситуаций в ПАО «Оренбургнефть»;
- ❑ разработать научно-практические рекомендации по предупреждению и преодолению профессионального стресса работников в ПАО «Оренбургнефть»;
- ❑ сформировать программу обучающего тренинга по профилактике профессионального стресса работников промышленного предприятия;
- ❑ произвести расчет социальной и экономической эффективности проекта по совершенствованию системы профилактики профессионального стресса в ПАО «Оренбургнефть».



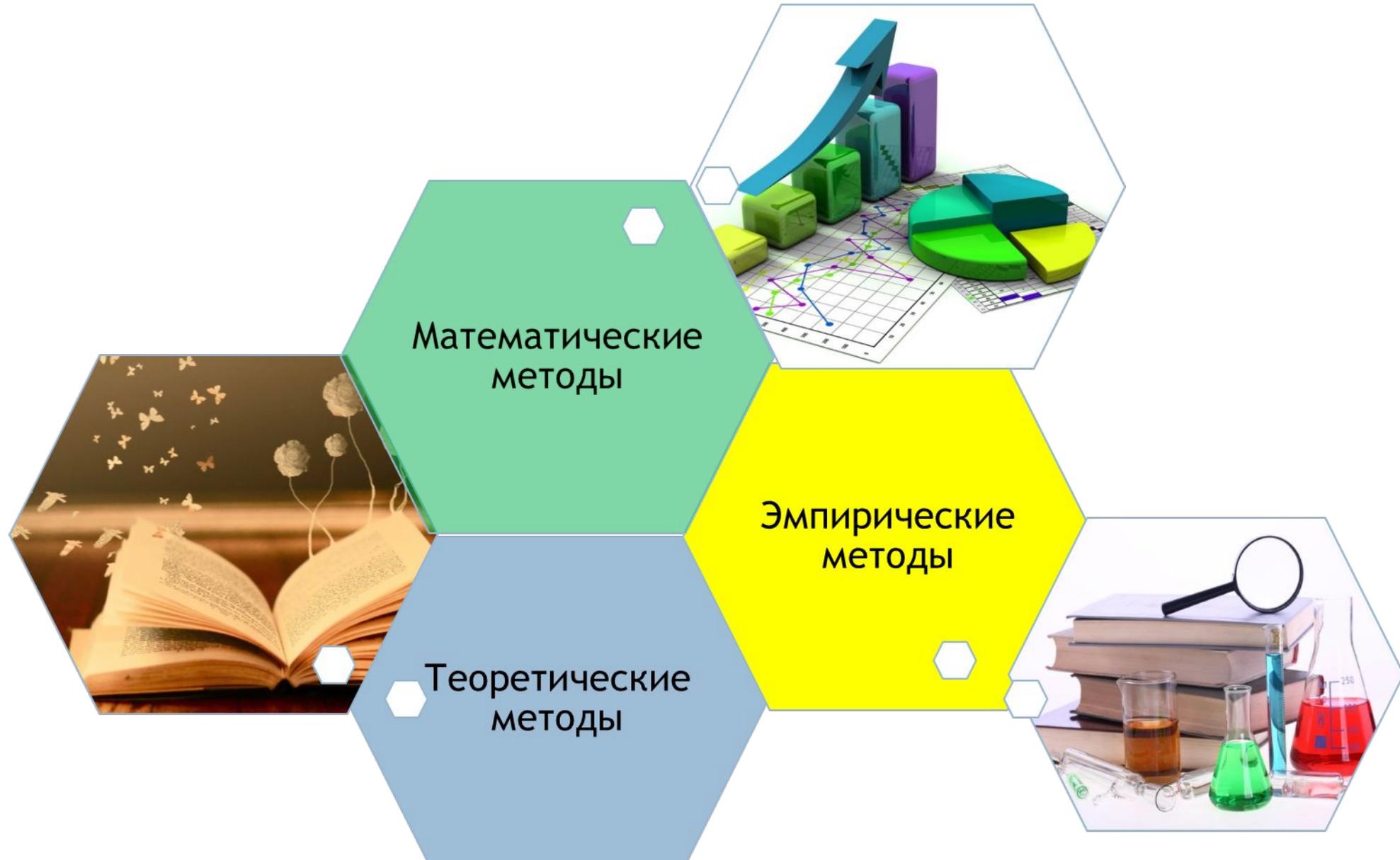
Объект исследования – социально-трудовые отношения, складывающиеся в процессе трудовой деятельности работников в ПАО «Оренбургнефть».



Предмет исследования – принципы, методы формирования и реализации системы профилактики профессионального стресса, как регулятора социально-трудовых отношений на предприятии нефтедобывающей промышленности.



Методы исследования



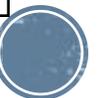
Анализ современного состояния нефтедобывающей промышленности в Российской Федерации



Динамика объема добычи нефти в РФ 2004-2016 гг.



Определение профессионального стресса	Автор
Стресс на рабочем месте — результат высокого уровня требований и низкого уровня контроля над процессом труда.	Джон У. Ньюстром, Кейт Дэвис
Профессиональный стресс — результат взаимодействия людей и выполняемой ими работы, характеризуется тем, что с людьми происходят определенные изменения, которые не позволяют им нормально функционировать.	Психологическая энциклопедия
Профессиональный стресс — это смесь стрессоров, связанных с работой, личностных характеристик человека и стрессоров, воздействующих вне работы. Эти стрессоры могут привести к появлению симптомов профессиональной болезни или серьезного заболевания.	Гринберг Дж.
Профессиональный стресс – это напряженное состояние работника, возникающее под влиянием эмоциональных и крайне негативных факторов, связанных с деятельностью, осуществляемой работником.	Самоукина Н.В.
Профессиональный стресс характеризуется чрезмерным психологическим или физиологическим стрессом, увеличивается и косвенно увеличивает затраты на ведение бизнеса и снижает качество жизни.	Басовский Л.Е.



Стессогенные факторы

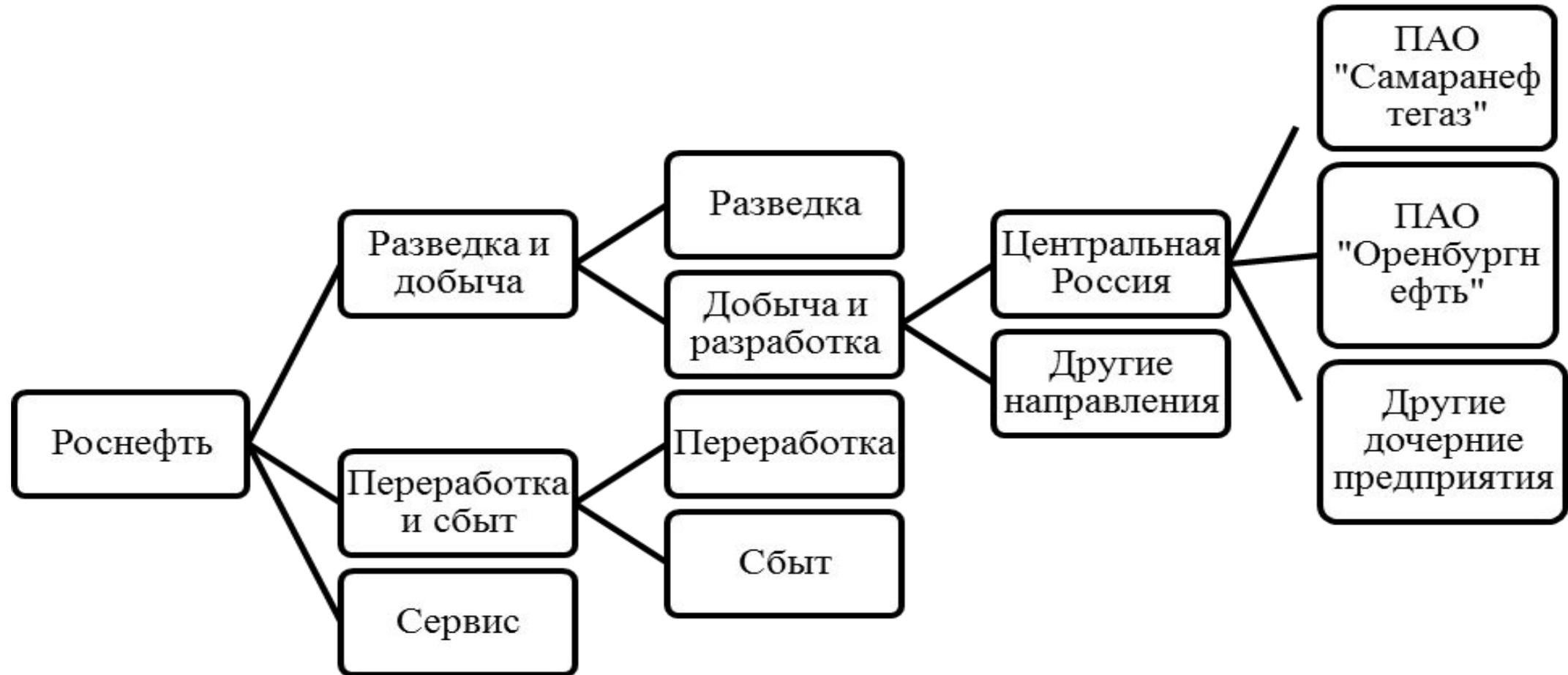
Тип стрессогенного фактора	Вид фактора
Организационные факторы	<ul style="list-style-type: none">- перегрузка либо слишком малая рабочая нагрузка;- конфликт ролей;- неопределенность ролей,- неинтересная работа;- плохие физические условия (наличие шума, слишком низкая, либо слишком высокая температура, вибрация и т.д.);- отсутствие соотношения между полномочиями и ответственностью;- неудовлетворительные каналы обмена информацией в организации;- деструктивное конфликтное поведение коллег;- неблагоприятный морально-психологический климат
Организационно-личностные	<ul style="list-style-type: none">- страх не справиться с работой и допустить ошибку;- страх быть обойденным другими;- страх потерять работу;- страх потерять собственное «Я»



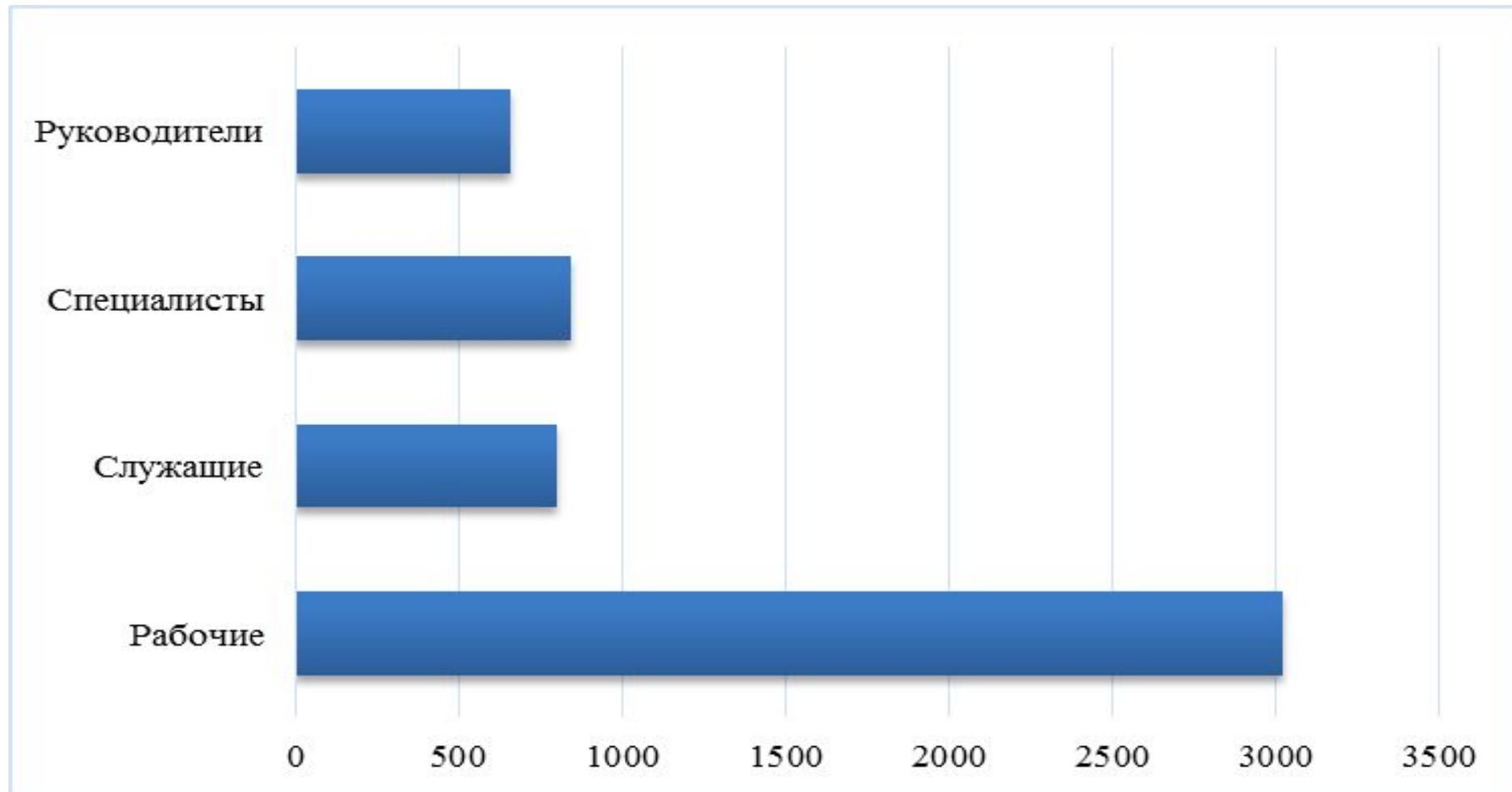
Факторы и причины возникновения профессионального стресса в промышленной организации

Факторы	Причины
Психолого-поведенческие	различия в восприятии ценностей, манера поведения, эгоизм, неадекватность самооценки, неприятие привычек коллег, неудовлетворенность социально-психологическим климатом.
Технико-технологические	устаревание производственного аппарата и рост аварийности, ограниченность инновационных ресурсов, неудовлетворительная профессионально-квалификационная подготовка сотрудников.
Организационно-экономические	неэффективные коммуникации, ограниченность карьерного роста, несоответствие ответственности и полномочий и др.
Социально-экономические	несовершенство вознаграждения по труду и механизмов участия в распределении выгод и дохода, неудовлетворенность охраной и условиями труда.
Институциональные	конкуренция, риск, неадекватность института управления организации, недостаточность или отсутствие норм регулирования, внутренние и внешние барьеры развития организации.
Экологические	стандартизация технологического процесса, поддержание администрирования природоохранной деятельности.

В операционной структуре публичного общества предмет исследования занимает место в разделе добычи и разработки месторождений в центральной части России



Среднесписочная численность работников по группам в ПАО «Оренбургнефть» в 2016 г.

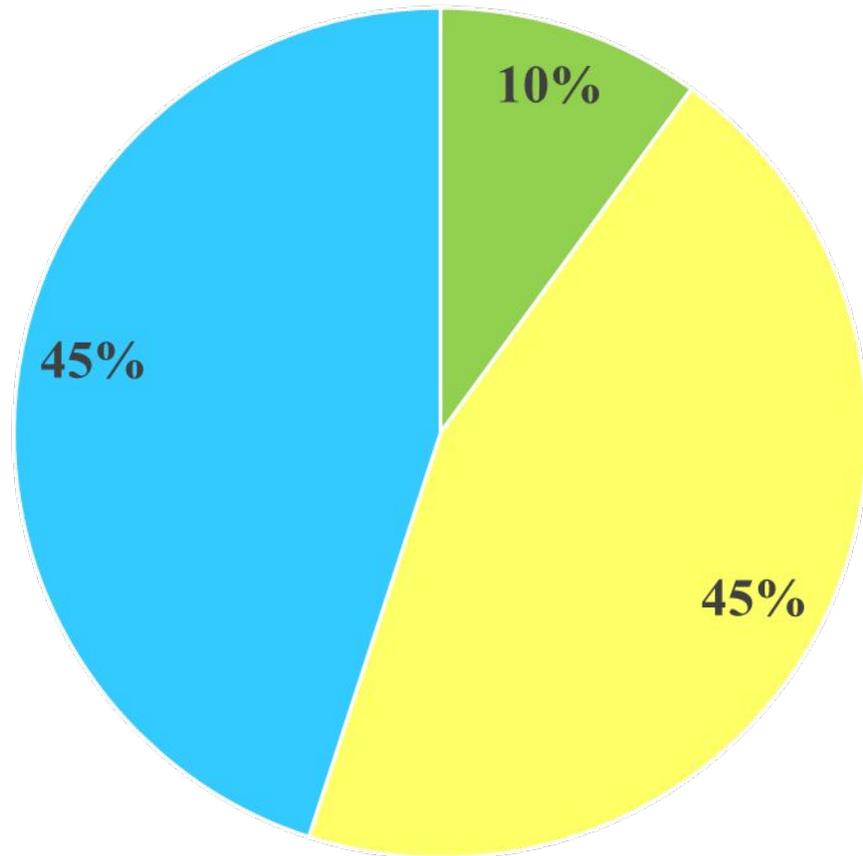


Общая численность сотрудников за 2014-2016 гг.

	2014	2015	2016
Всего по штатному расписанию, чел.	4 427	5 273	5 389
Среднесписочная численность, чел	4 348	5 417	5 321
Всего фактически на начало года, чел.	3 878	5 148	5 250
Всего фактически на конец года, чел.	4 307	5 276	5 304



Возрастной состав работников



■ 20-30 лет ■ 31-45 лет ■ 46 и более

Знание возрастной структуры позволяет более эффективно управлять процессами подготовки резерва, планировать потребность в рабочей силе, профессиональном обучении



Группировка персонала ПАО «Оренбургнефть» по стажу работы

Категории персонала	1-3 года	3-5 лет	5-10 лет	10-20 лет	20 лет и более
Общий стаж работы	5%	10%	35%	28%	22%
Продолжительность работы в данной организации	5%	7%	25%	35%	28%



Количество принятых сотрудников на работу

2014г.	2015г.	2016г.
1667	619	463

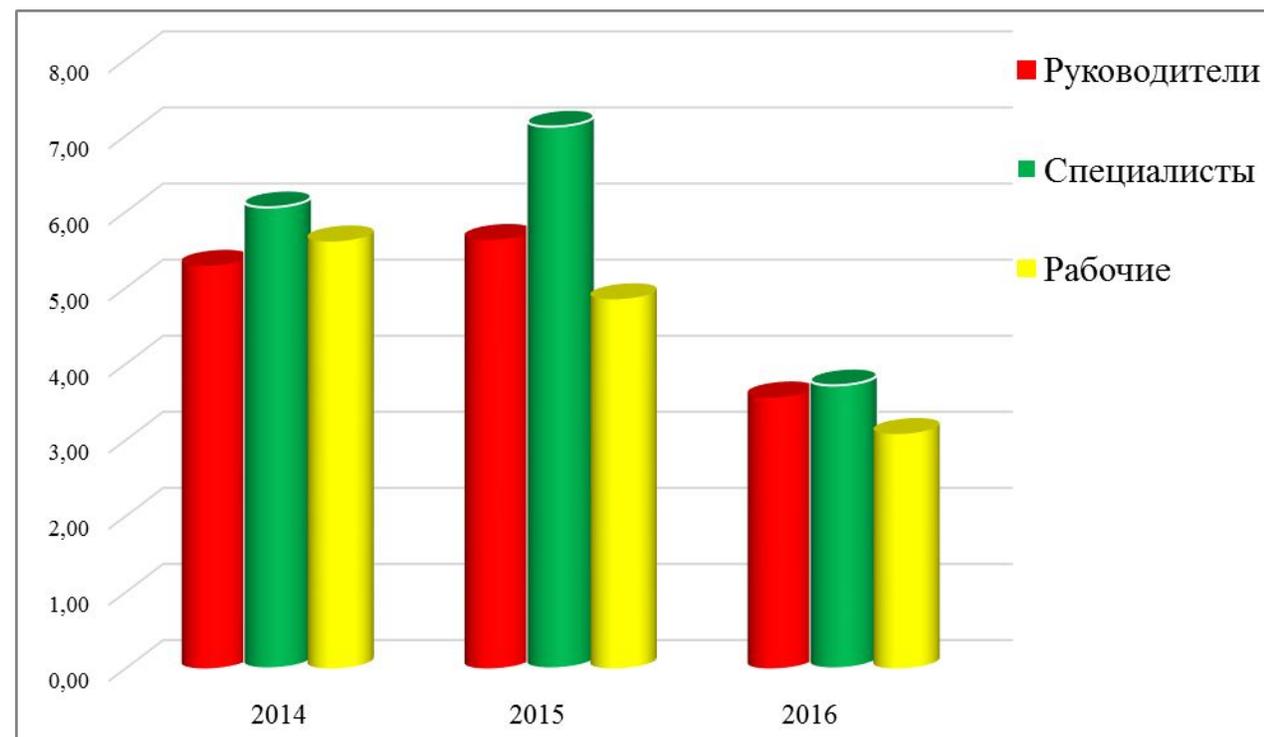
Количество уволенных сотрудников

2014г.	2015г.	2016г.
501	516	392



ПУБЛИЧНОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
ОРЕНБУРГНЕФТЬ

Диаграмма увольнения по категориям персонала с
01.01.2014 по 31.12.2016



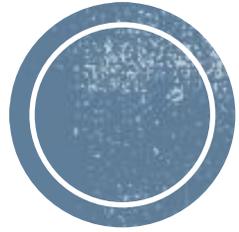
Данные о движении рабочей силы в ПАО «Оренбургнефть» (2016 г.)

Показатели движения	Количество человек
Всего фактически работников	5304
Принято на работу	463
Уволено	392
Среднесписочная численность персонала	5321
Коэффициент оборота по приему работников, %	8,7%
Коэффициент оборота по выбытию работников, %	7,3%
Коэффициент текучести кадров, %	6,8 %
Коэффициент замещения, %	1,3%
Коэффициент постоянства кадров, %	93,7%
Коэффициент внутренней мобильности, %	7,1%



Картографирование конфликта

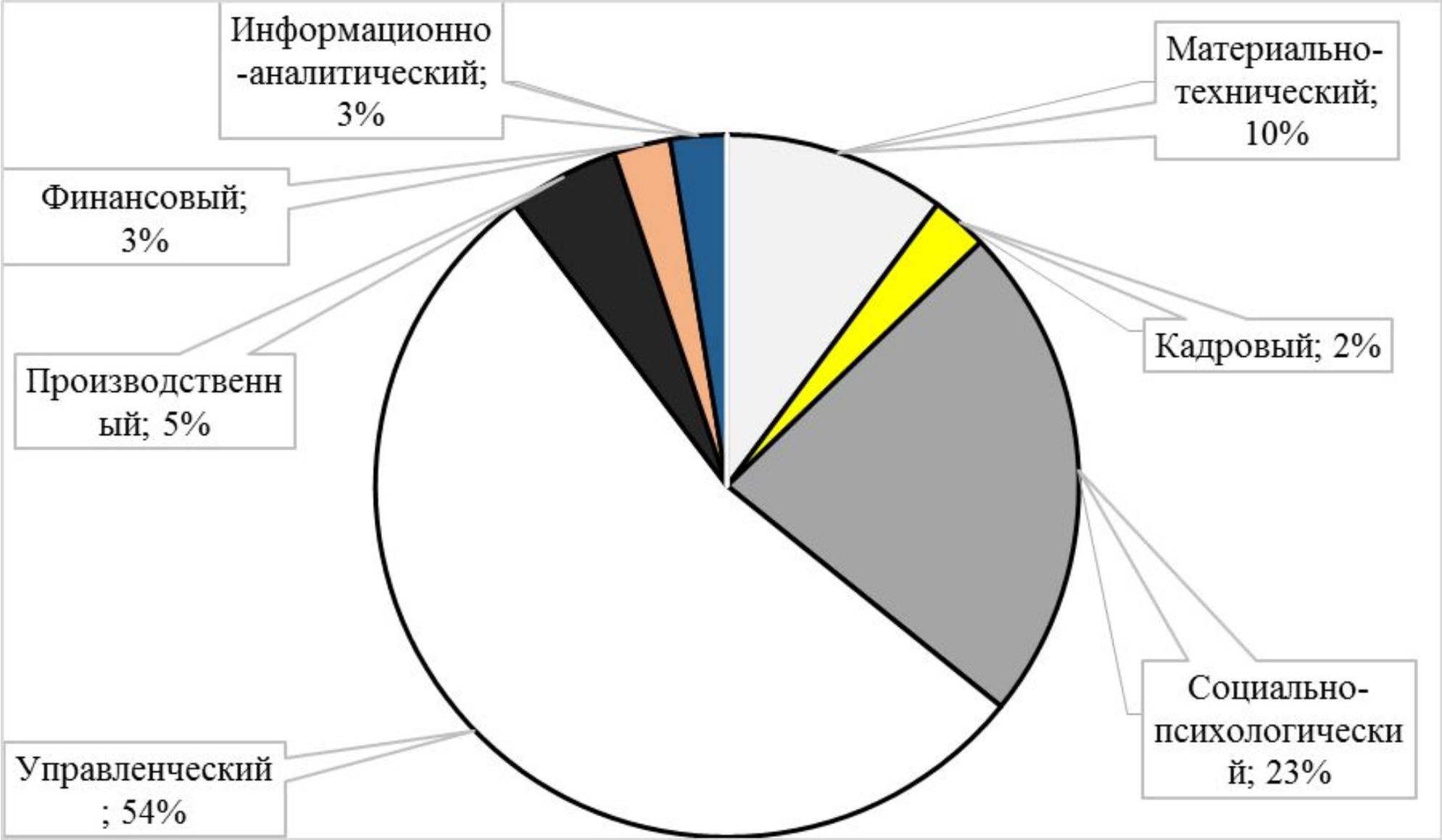




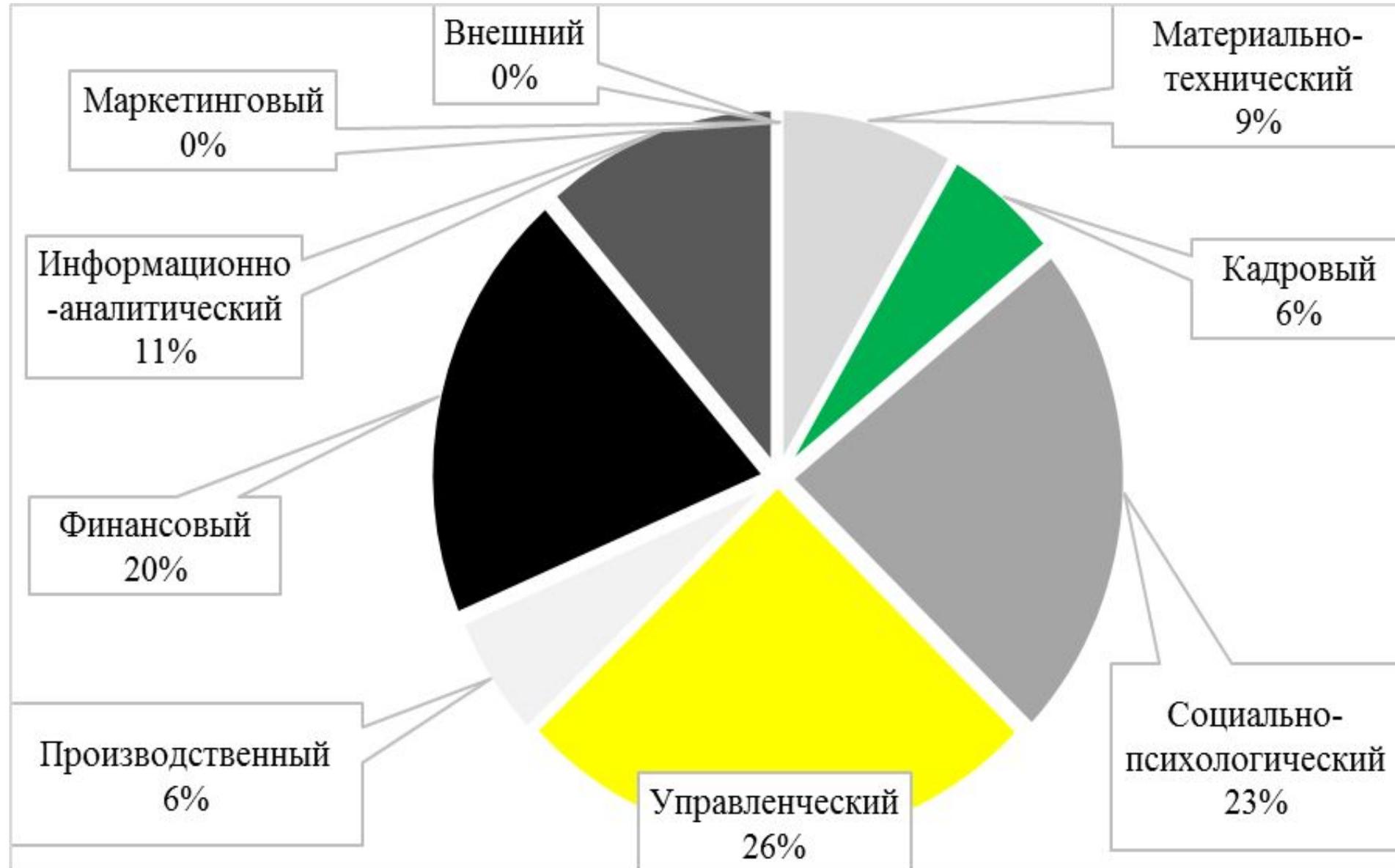
Исследование практики системы профилактики профессионального стресса работников промышленного предприятия

На предприятии ПАО «Оренбургнефть» было проведено анкетирование «Пространство организационных проблем», автором которого является В. Снетков.

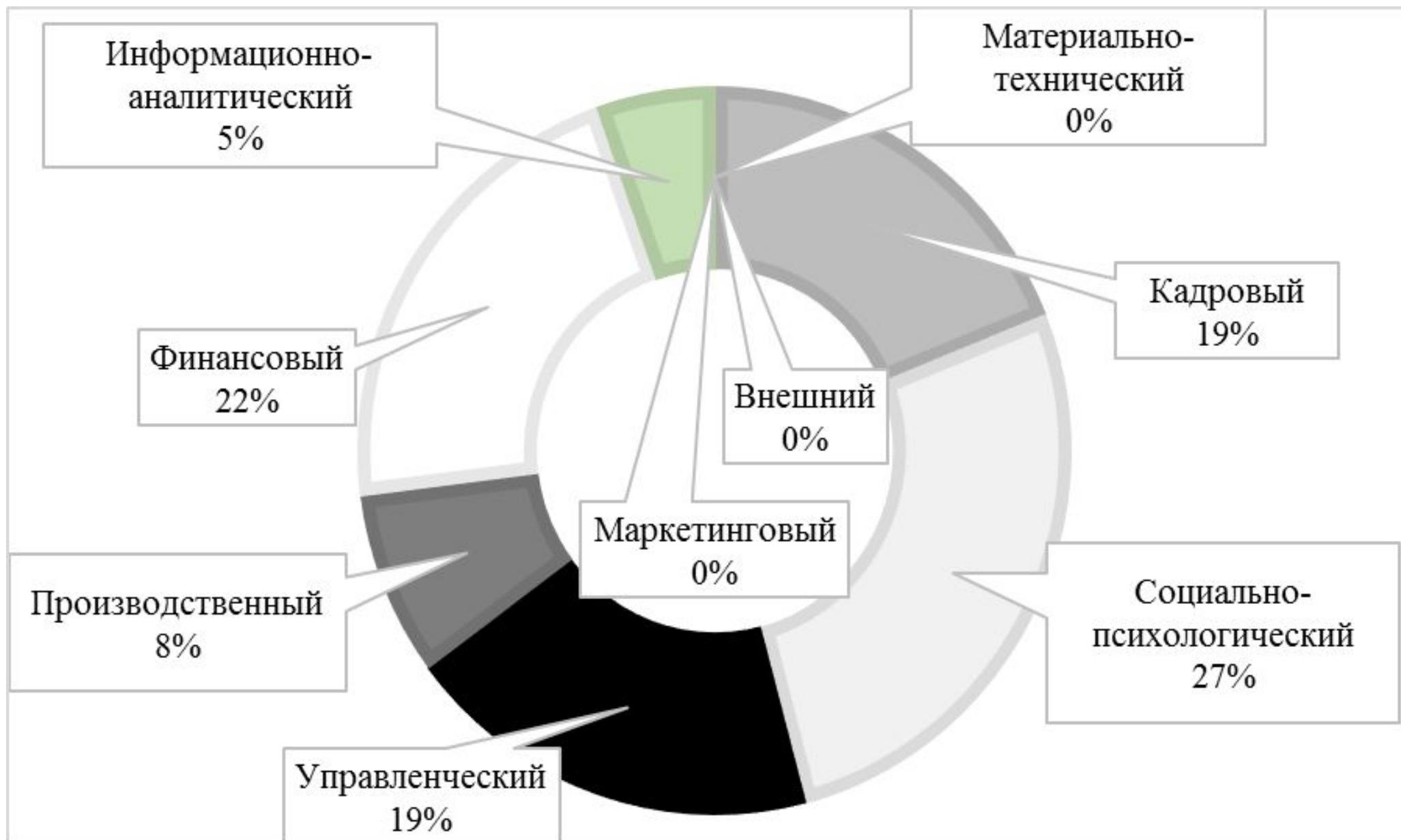
Проблемы организации на личном уровне



Видение проблем на уровне подразделения



Видение проблем на уровне предприятия



Перечень проектных предложений:

- управление и мониторинг социальной напряженности на предприятии;
- основные направления профилактики профессионального стресса на предприятии нефтяной промышленности;
- анализ кадровых рисков, влияющих на внедрение системы профилактики профессиональными стрессами на предприятии;
- формирование рекомендаций по предупреждению возникновения и управлению профессиональными стрессами на предприятиях нефтяной промышленности, с целью минимизации деструктивных последствий;
- разработка программы тренинга по управлению стрессом;
- разработка системы профилактики профессионального стресса в ПАО «Оренбургнефть»;
- расчет социальной и экономической эффективности проекта по внедрению системы профилактики профессиональных стрессов в ПАО «Оренбургнефть».



Организационные рекомендации по профилактике повышения уровня социальной напряженности на предприятии:



- необходимость расширения наполнения социального пакета;
- эффективное корпоративное управление и гарантированный общественный контроль за деятельностью менеджеров, как со стороны работников, так и его представителей;
- введение дополнительных трудовых функций для одного работника службы управления персоналом для изучения социальной напряженности на предприятии;
- оптимизация темпа и ритма работы;
- грамотное оборудование комнаты психологической разгрузки;
- планирование рабочего времени;
- замена морально и физически устаревшего оборудования



Основные направления профилактики профессионального стресса на предприятии

- развитие социологических исследований в рамках профессионального стресса;
- институционализация трудовых отношений;
- введение должности внештатного конфликт-менеджера на правах аутсорсинга;
- формирование стресс-компетентности и эмоциональной компетентности как у руководителей, так и у работников посредством проведения корпоративных и обучающих тренингов и семинаров по управлению конфликтами и профессиональными стрессами;
- оптимизация системы оценки персонала.



Система профилактики профессионального стресса ПАО «Оренбургнефть»

Этап 5 – повышение этических норм среди работников предприятия, и как следствие корректировка существующей организационной культуры.

Этап 4 – формирование комплекса мероприятий, направленных на совершенствование системы управления профессиональными стрессами, определение сроков их выполнения

Этап 3 – распределение функций управления стрессовыми и конфликтными ситуациями между руководящим составом всех уровней

Этап 2 – управление профессиональным стрессом на уровне организации

Этап 1 – формирование системы управления предприятия, направленной на повышение эффективности деятельности



Схема управления стрессом на уровне организации



Управление профессиональным стрессом



Система профилактики профессионального стресса работников предприятия



Возможные риски		Пути предупреждения рисков
1.	Риск недостаточной компетентности конфликт-менеджера предприятия	Необходим качественный выбор кандидата на должность конфликт-менеджера, у которого должен присутствовать большой опыт работы в подобной сфере
2.	Риск непродуктивности системы управления стрессами	Четко проработать все пункты плана системы управления стрессами на предприятии, а также пристально следить за внедрением системы в жизнь. При необходимости незамедлительно вносить корректировки для большей эффективности системы.
3.	Риск отторжения системы управления стрессами персоналом предприятия	Необходимо предварительно психологически подготовить персонал, чтобы не вызвать негативного восприятия. Провести общее собрание с работниками предприятия и убедить их в необходимости внедрения данной системы, а также о положительных эффектах от внедрения.
4.	Риск отрицательной экономической эффективности системы управления стрессами на предприятии	Необходимо предварительно провести расчет экономического и социального эффекта от внедрения данной системы.
5.	Риск отрицательной социальной эффективности системы управления стрессами на предприятии	
6.	Риск недостаточного финансирования системы управления стрессами на предприятии	Необходимо провести четкий анализ необходимых финансовых вливаний на внедрение системы управления стрессами на предприятии.



Социально-экономическая эффективность

- ❑ снижение уровня социально-психологической напряженности на 15%;
- ❑ прибыль в размере 7818365 рублей в год;
- ❑ экономическая эффективность вырастит в 1,1 раза;
- ❑ формирование благоприятного имиджа нефтяных компаний;
- ❑ обеспечение стабильности персонала;
- ❑ соблюдение этических стандартов взаимодействия;
- ❑ механизм обратной связи с сотрудниками



~~Stress~~

Спасибо за внимание

Relax

