

Комплексная программа «Здоровье на производстве»

СИБУР — это не только ведущая нефтегазохимическая компания России, но и один из многолетних лидеров рейтинга лучших работодателей страны. В числе ключевых факторов, которые отмечают сотрудники — созданная на предприятиях холдинга уникальная система заботы о здоровье коллективов. Люди для СИБУРа — настоящий золотой фонд, в сохранение которого осознанно инвестируются значительные средства. Причем это инвестиции в здоровье в самом широком понимании этого слова: согласно определению ВОЗ, здоровье — это состояние полного физического, психического и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических недостатков. Сегодня забота о здоровье сотрудников выходит далеко за рамки корпоративных обязательств и становится важной частью государственной политики. Компания СИБУР активно участвует в реализации государственных стратегий, связанных с укреплением здоровья нации, поддерживая ключевые национальные проекты, такие как "Демография", "Здравоохранение" и "Производительность труда и поддержка занятости".

Эти государственные инициативы направлены на повышение продолжительности активной трудовой жизни, снижение смертности трудоспособного населения и улучшение качества предоставляемых медицинских услуг. Они подчеркивают значимость комплексного подхода к охране здоровья работников, включающего как медицинскую поддержку, так и создание благоприятных условий труда.

Для нашей компании здоровье и безопасность сотрудников главный приоритет и одна из ценностей. Наши программы заботы о здоровье – комплексные, и охватывают физическое, психологическое и социальное благополучие наших коллег. Это и качественное медицинское обеспечение, и рекомендации по здоровому образу жизни, и физические упражнения, и питание, и психологическая поддержка.

Сохранение профессионального здоровья и долголетия – актуальная тема, затрагивающая многих работников в различных сферах деятельности. Под профессиональным долголетием подразумевается способность сохранять высокую производительность и эффективность на протяжении всей карьеры. Сохранение профессионального долголетия – это долгосрочная задача, требующая постоянного внимания и заботы.

Компания СИБУР осознает важность здоровья сотрудников для устойчивого развития бизнеса. Учитывая масштабы производства и разнообразие сфер деятельности, особое внимание уделяется предупреждению профессиональных заболеваний, обеспечению комфортного рабочего пространства и созданию эффективной системы медицинской помощи. Высокая конкуренция на рынке и стремление повысить эффективность производственных процессов требуют внедрения эффективных механизмов предотвращения заболеваемости и минимизации рисков для здоровья сотрудников. Продолжительность программы рассчитана на длительный срок, начиная с момента внедрения и заканчивая постоянной поддержкой. Целевая аудитория включает всех сотрудников компании и их близких. Внешними партнерами выступают ведущие медицинские учреждения и научно-исследовательские институты. Система мониторинга оценивает достигнутые результаты, фиксируя динамику изменений в состоянии здоровья сотрудников.

1. Профессиональное здоровье и долголетие

Компания СИБУР ежегодно инвестирует в сохранение профессионального здоровья и долголетия сотрудников порядка 2 млрд руб., что составляет порядка 50 тыс. руб. на 1 сотрудника. Уникальность СИБУРа – эффективное сочетание в части исполнения обязательных требований законодательства и объединения их с дополнительным расширенным функционалом и объемом инфраструктуры, сервисов, медицинской помощи, куда компания инвестирует больше, чем на обязательные требования (примерно 15% - обязательные, а 85% – это добровольные социально ориентированные решения компании). Эти усилия позволяют снизить уровень заболеваемости и повысить работоспособность сотрудников, что согласуется с целями национального проекта "Здравоохранение".

Все работники компании обеспечены полисами ДМС. Так же обеспечены льготные условия страхования членов семьи, в том числе детей сотрудников. Широко внедряются в повседневную практику услуги телемедицины, особенно это актуально для удаленных локаций, где получение высококвалифицированной медицинской помощи затруднено.

Совместно с нашими партнерами из АО СОГАЗ разработаны специальные программы страхования, охватывающие все регионы присутствия компании и особенности труда в каждом из них.

В 2022 году в компании сформирована самостоятельная функция - Медицинская безопасность. Ключевая задача функции и цель обеспечение доступности производственного персонала. Штат функции укомплектован 60 сотрудниками, из них 24 менеджера по охране здоровья - специалисты с высшим медицинским образованием и практическим опытом. На крупных предприятиях свыше 1000 чел сформированы службы медицинской безопасности. В Москве создан центр компетенций – 5 сотрудников методологов-управленцев, которые централизованно сопровождают процессы страхования, медицинского обеспечения, отчетность, бюджет.



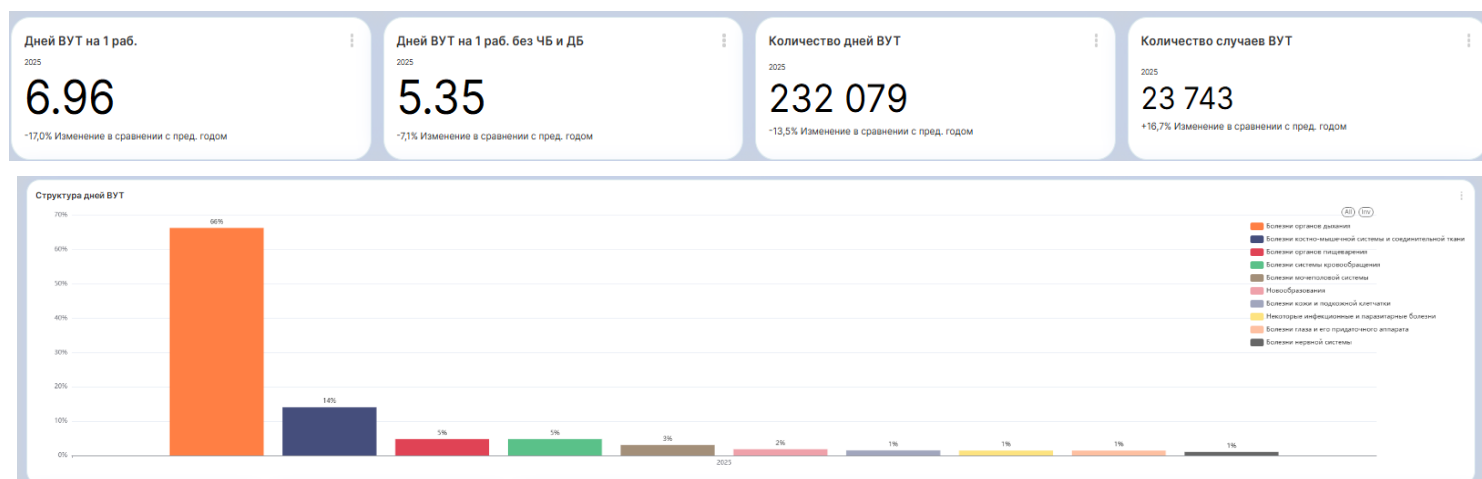
На всех предприятиях СИБУР с 2018 года проведена дофункционализация здравпунктов и придание им статуса Центров здоровья. В периметре компании на

текущий момент работают 39 оснащенных современным медицинским оборудованием и квалифицированным штатом Центров здоровья, обеспечивающих доступность качественной медицинской помощи без отрыва от производственного процесса. Работу Центров здоровья обеспечивают 34 цеховых врача-терапевта и 104 фельдшера, что соответствует нормативам первичного звена здравоохранения РФ. Центры здоровья работают в круглосуточном и дневном режиме.

Совместно с нашими партнерами из ММЦ Профмедицина в 2019 году разработана, внедрена и успешно реализуется программа Управления здоровьем сотрудников СИБУР. По результатам действия программы в течение 8 лет устойчиво снижается показатель уровня временной утраты трудоспособности (ВУТ). В 2018 году показатели были более 16 дней на 1 чел., факт 2025 года составил 7 дней по всем случаям заболеваемости.

Справочно данные ВУТ Холдинга	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
ВУТ по всем причинам заболеваний	11,0	9,5	12,0	9,5	11,3	8,7	8,6	6,96
ВУТ без ЧДБ	6,6	6,2	7,4	7,8	7,1	5,8	5,8	5,35
Доля сотрудников без больничных	52,0	67,7	58,7	55,0	40,9	53,0	52,6	57,4
Освоение средств СФР (млн руб.)	14,1	21,7	32,7	15,7	55,0	82,0	85,0	111,0

Контроль за показателями программы Управления здоровья с 2025 года перешел в цифровой формат с актуализацией данных 1 раз в месяц. Цифровой мониторинг показателей по заболеваемости сотрудников СИБУР позволяет оперативно реагировать на изменяющиеся показатели здоровья коллектива компании и своевременно реализовывать корректирующие и митигирующие мероприятия. Пример показателей дэшборда за 2025 год:





Если раньше здравпункты работали для оказания экстренной медицинской помощи травмированным или остро заболевшим работникам, то на текущий момент их основная задача – профилактика заболеваний. Цеховые врачи и фельдшера Центров здоровья:

- осуществляют динамический контроль за сотрудниками со 2-й и 3-й группой здоровья,
- проводят приемы и консультации, назначают и выполняют лечебные процедуры, в том числе по физиотерапии,
- участвуют в организации и проведении всех видов обязательных медицинских осмотров,
- по итогам медицинских осмотров разрабатывают и участвуют в реализации мероприятий по возврату сотрудников к труду без ограничений (всего в СИБУРе с 2018 года возвращены к труду без ограничений по причине плохого зрения более 350 чел. - проведена лазерная коррекция зрения),
- проводят школы здоровья с работниками из групп диспансерного динамического наблюдения,
- выходят на линейные обходы в цеха для встречи с работниками и оценки состояния рабочих мест,
- участвуют в комиссиях по контролю качества питания,
- проводят иммунопрофилактику и реализуют противоэпидемические мероприятия,
- оформляют электронные листы временной нетрудоспособности, справки и санаторно-курортные карты.
- участвуют в учебно-тренировочных занятиях и учениях по отработке плана экстренного медицинского реагирования,
- проводят освидетельствование на состояния алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения.



В периметре компании на крупнейших предприятиях работают две поликлиники (г. Тобольск и г. Нижнекамск), оснащенные современным медицинским оборудованием, технологиями и укомплектованные квалифицированным персоналом. Комплектация поликлиник медицинским персоналом поддерживается на уровне не ниже 90%.

В 2022-2025 годах реализована программа реновации поликлиники ПАО «Нижнекамскнефтехим» (г. Нижнекамск):

- закуплено современное мед оборудование для рентгено- и маммографии, КТ, УЗИ, функциональной диагностики, офтальмологии, дерматологии, диспансеризации и др.,
- открыты кабинетов стоматологии, эндоскопии,
- внедрена электронная очередь,
- проведен капитальный ремонт здания поликлиники,
- построено здание для отделения КТ,
- выполнено благоустройство территории поликлиники,

- проведено доукомплектование поликлиники медицинским персоналом, в т.ч. врачами узких специальностей

В поликлиниках оказывается широкий спектр амбулаторных услуг:

- прием и консультации врачей-терапевтов, врачей узких специальностей (кардиологи, ЛОР, офтальмологи, эндокринологи и др.);
- оформление медицинской документации, выдача больничных листов, справок;
- проведение широкого спектра диагностических обследований, в том числе эндоскопия, цифровой рентген, маммография, КТ;
- работают и очень востребованы отделения физиотерапии и массажа;
- оказывается стоматологическая помощь;
- проводятся все виды обязательных медицинских осмотров;
- оказывается медицинская помощь на дому.



С 2019 года на предприятиях реализована программа предсменного контроля состояния здоровья работников на аппаратных комплексах ЭСМО.

На текущий момент функционирует 266 комплексов, ежедневно проходят осмотры более 7 тыс. человек. К середине 2026 года поставлена цель обеспечить охват 100% всех производственных сотрудников, выходящих в смену, и не менее 50% сотрудников административного аппарата. Программа уже помогла свести к минимуму экстренные медицинские эвакуации по причине острого ухудшения состояния здоровья (гипертонические кризы, острые сосудистые катастрофы). Если в 2015-2018 гг. было до 20 экстренных медицинских эвакуаций в год, то после внедрения фиксируем не более 2-х случаев в год.



С 2023 года на всех предприятиях сотрудникам проводится промышленная диспансеризация. За 2024-2025 гг. диспансеризацию прошли 18 963 сотрудника, на дообследование направлены 451 чел., впервые выявлены 1 155 заболеваний. Сотрудники с заболеваниями, в т.ч. выявленными на ранних стадиях, направлены на лечение и возвращены к труду.

Обязательные медицинские осмотры ежегодно проходят около 22 тыс. человек. По итогам медицинских осмотров 2025 года был выявлен 1 случай профессионального заболевания.

Вид мероприятия	2022	2023	2024	2025
Периодический медицинский осмотр	25 509	22 919	21 306	22 447
Отстранено от отдельных видов работ	460	867	643	730
Возвращено к труду в прежней должности	131	144	165	203

Для сотрудников из групп риска проводятся специализированные медицинские скрининги (кардио, эндокринология, онко). Общее число сотрудников, ежегодно вовлеченных в обследования, составляет более 1,5 тыс. человек. Благодаря данным обследованиям, своевременно выявлено на ранних стадиях, пролечено и возвращены на работу за 2025 год более 200 человек.

Примером успешной интеграции с государственными программами служит активное участие СИБУРа в национальном проекте "Производительность труда и поддержка занятости". Проект направлен на повышение продуктивности и конкурентоспособности российских компаний путем улучшения организационных процессов и внедрения передовых практик управления персоналом. Забота о здоровье сотрудников и поддержание их высокой работоспособности являются неотъемлемой частью этого проекта.

Эффективность усилий компании подтверждают статистические данные, демонстрирующие значительное снижение показателей временной нетрудоспособности и улучшение состояния здоровья сотрудников. Инвестиции в медицину и инфраструктуру помогают сократить экономические издержки, вызванные заболеваниями и травмами на рабочем месте, что соответствует одной

из целей национального проекта "Демография": сокращение потерь экономики из-за преждевременной смерти и инвалидности работающих граждан.

В компании на основании Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 № 2462 разработан электронный курс и поводится обучение сотрудников навыкам оказания первой помощи пострадавшим. В течение года обязательно в рамках линейных обходов менеджерами по охране здоровья предприятий и цеховыми врачами-терапевтами проводится контроль приживаемости / сохранения знаний и навыков оказания первой помощи.

На каждом предприятии разработаны Планы экстренного медицинского реагирования при чрезвычайных ситуациях. В рамках проведения учебно-тренировочных занятий и учений отрабатываются практические навыки оказания первой помощи и первичной медико-санитарной помощи в экстренной форме, разбираются нестандартные ситуации, отрабатываются типовые алгоритмы действий.



Ежегодно за счет средств Социального фонда России проходят санаторно-курортное лечение более 450 работников по результатам обязательных периодических осмотров и 380 работников в статусе пенсионеров и сотрудников, имеющие льготы для досрочного выхода на пенсию.

Охват санаторно - курортным лечением и оздоровлением в детских лагерях за период 2021-2025 г.г.

№	Направление	2021	2022	2023	2024	2025
1	Санаторно-курортное лечение					
1.1.	Санаторий «Корабельная роща» (работники)	-	1797	1089	269	-
1.2.	Санаторий «Корабельная роща» (члены семьи+дети)	-	536	1269	383	-
1.3.	Санатории Черноморского побережья (работники)	3378	2337	4059	2227	2456
1.4.	Санатории Черноморского побережья (члены семьи)	2265	1913	3089	2084	2395
1.5.	Санатории Черноморского побережья (дети)	2228	2134	3595	1856	2202
1.6.	Региональные санатории (только работники)	-	-	481	513	711
2	Дети					
2.1.	Детский оздоровительный лагерь Черноморское побережье	-	-		1980	1980
2.2.	Корпоративные региональные лагеря		2643	2444	2251	2514
2.3.	Прочие региональные лагеря	-	-	481	411	426
3	Ветераны		816	846	845	835

Предприятия СИБУР дважды становились победителями Всероссийского конкурса Ассоциация «Здоровые города, районы и посёлки» в Номинации «Лучший программа/проект по внедрению корпоративных программ укрепления здоровья» со своими программами, реализуемыми совместно с региональным здравоохранением и муниципалитетами: 2024 год – ООО «СибурХимпром», 2025 год – ООО «ЗапСибНефтехим»

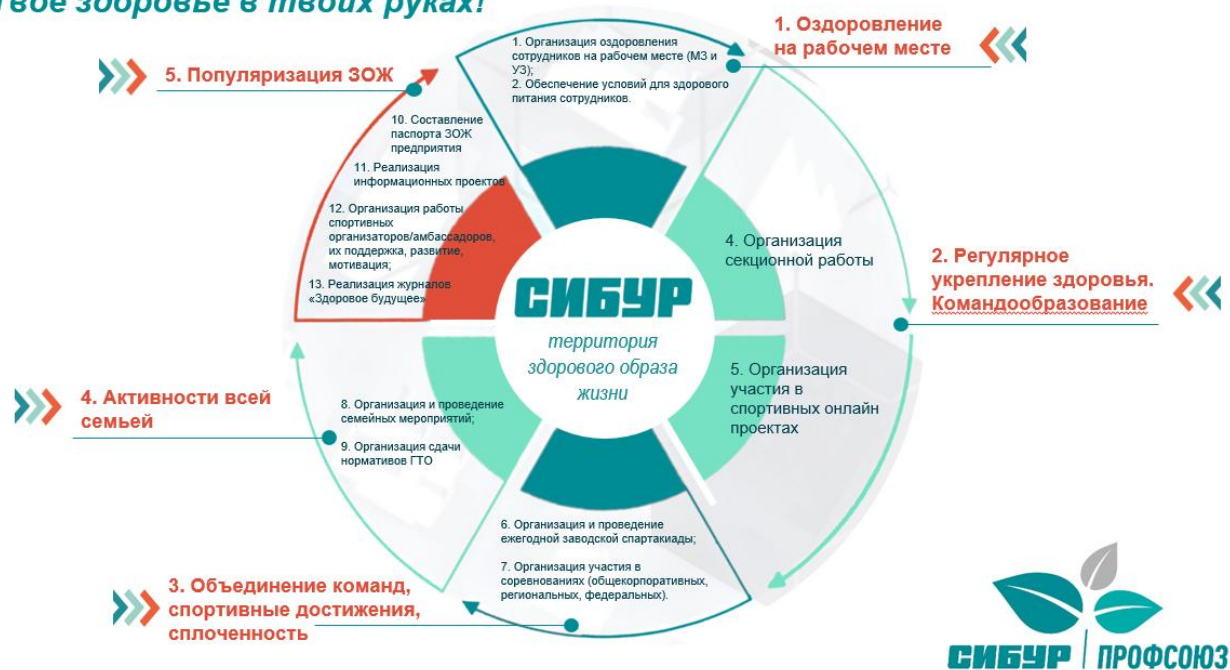


2. СИБУР – территория здорового образа жизни

Программа «СИБУР – территория здорового образа жизни» нацелена на создание условий, позволяющих комплексно осуществлять мероприятия по всестороннему укреплению здоровья работников компании, продлевать их трудовое долголетие, посредством различных инструментов поддерживать конкурентную и соревновательную среду, а также продвигать HR-бренд работодателя.

Комплексный подход обеспечивается за счет реализации мероприятий по укреплению здоровья на рабочих местах в режиме трудового дня, обеспечения работы развитой системы секционной работы по различным видам спорта и физкультурно-оздоровительным программам во всех регионах присутствия предприятий компании, проведения соревнований в рамках внутривзаводских спартакиад, проведения больших внутрикорпоративных спортивных событий, вовлечения работников в мероприятия по выполнению норм ВФСК ГТО, а также организация и проведение спортивно-массовых мероприятий для членов семей работников компании.

Твое здоровье в твоих руках!



Команда направления представлена руководителем и 35 специалистами по укреплению здоровья и продвижению ЗОЖ на предприятиях Холдинга.

Срок реализации: 2019 год – н.в.

Задачи программы:

1. Обеспечить доступность созданных условий по укреплению здоровья для всех работников от цехового ремонтника до руководителей ТОП уровня, во всех регионах присутствия Компании.
2. Обеспечить вовлечение руководителей среднего звена в процессы по укреплению здоровья.
3. Создать условия, позволяющие поддерживать конкурентную соревновательную среду на уровнях предприятий и Компании в целом.

4. Формировать сборные Холдинга по итогам общекорпоративных соревнованиях и направлять их для участия в региональных состязаниях.
5. Создать систему поощрения работников, продемонстрировавших выдающиеся спортивные результаты.
6. Обеспечить информационное сопровождение.

Программа реализуется в рамках годового цикла и делится на этапы:

1. Годовое планирование мероприятий в рамках Холдинга, переходящее в планирование по каждому предприятию.
2. Бюджетирование мероприятий.
3. Комплектование рабочих групп по проектам направления.
4. Разработка дорожных карт по подготовке проектов.
5. Подготовка контент-планов для освещения мероприятий.
6. Реализация мероприятий.
7. Сбор и анализ обратной связи. Фиксация факторов успеха и зон для развития.

По итогам 2025 г. количество работников, систематически занимающихся физической культурой и спортом, составило 45%. Вовлеченность в спортивно-массовые мероприятия и мероприятия по укреплению здоровья в компании составило 55%.

Также было проведено четыре крупных традиционных общекорпоративных соревнования:

- «Лыжня СИБУРа», г. Тобольск – комплексное соревнование по лыжным гонкам.
220 участников, 20 корпоративных команд.
- Турнир по баскетболу 3x3 им. В.В. Разумова, г. Воронеж – соревнование по стритболу, которое носит имя Владимира Разумова, бывшего заместителя председателя правления, члена совета директоров ПАО «СИБУР Холдинг» и страстного любителя баскетбола.
120 участников, 20 корпоративных команд.
- Летняя спартакиада СИБУРа, г. Москва – комплексное соревнование, включающее турниры по футболу, волейболу (в 2025 году – впервые с женским турниром), настольному теннису и корпоративный Фестиваль ГТО.
850 участников, 23 корпоративные команды.
- «Камская осень», г. Пермь – комплексное соревнование, включающее турниры по баскетболу, плаванию, шахматам, хоккею.
600 участников, 22 корпоративные команды.

Уникальной является корпоративная практика оздоровления на рабочих местах за счет обеспечения адекватной физической активности в течение рабочего дня. Инструментами являются уголки и минутки здоровья.

Минутка здоровья – это короткая разминка в течение рабочего дня, состоящая из комплекса простых упражнений, направленных на снятие напряжения в мышцах, улучшение кровообращения и повышение общей работоспособности. Минутка здоровья включает элементы суставной, глазной и дыхательной гимнастик.

В СИБУРе это регулярная практика, применимая для персонала с преимущественно сидящим видом работы. Минутки здоровья проводят как специалисты по укреплению здоровья и продвижению ЗОЖ, так и активисты из числа сотрудников подразделений.

Уголок здоровья – специально оборудованное на производстве пространство для самостоятельной разминки в течение рабочей смены в шаговой доступности от рабочего места. В компании проработаны и масштабированы на все предприятия стандарты по оснащению и оформлению уголков здоровья, разработаны памятки с упражнениями для посетителей.

В настоящее время на производствах СИБУРа оборудовано 120 «Уголков здоровья».

Программа «СИБУР – территория здорового образа жизни» реализуется через имеющиеся информационные ресурсы, в первую очередь по средствам внутренней социальной сети для работников Компании КЛИК (аналог Вконтакте). На регулярной основе в соц.сети публикуется различный контент, позволяющий поддерживать работу направления в фокусе, подогревает интерес и стимулирует работников к регулярным занятиям ФКиС, тем самым обеспечивая повышение культуры ведения ЗОЖ. Кроме того, с целью публикации контента используются каналы, созданные в популярных соц. Сетях.

Масштабирование программы на все предприятия Холдинга обеспечивает дополнительную узнаваемость бренда работодателя в регионах присутствия за счет участия корпоративных команд в спортивных соревнованиях и конкурсах. В течение 2025 года спортивные команды предприятий приняли участие более чем в 100 региональных соревнованиях и турнирах. Сибуровцы стабильно показывают самые высокие результаты не только на спортивных площадках регионов, но и в организации спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

Достижения:

Сибур Химпром

2 место в номинации «За формирование здорового образа жизни в организациях производственной сферы»

Всероссийский конкурс «Российская организация высокой социальной эффективности»

Предприятия нижегородского кластера («СИБУР-Кстово», «РусВинил» и «Сибур-Нефтехим»)

1 место в рейтинге корпоративных команд 2025 года (организатор – Центр корпоративного спорта Нижегородской области)

ООО «ЗапСибНефтехим»

Всероссийский конкурс «Здоровые города» – 1 место в номинации «Лучшая программа (проект) по внедрению корпоративных программ укрепления здоровья»

Городской конкурс «Спортивная элита» и «Спортивная элита» Тюменской области – лауреаты в номинации «Лучшая организация физкультурно-оздоровительной работы в трудовом коллективе»

ПАО «Нижнекамскнефтехим»

Ежегодная премия «Спорт и Россия» – предприятие было отмечено в номинации «Лучшая региональная программа года по популяризации и развитию спорта и здорового образа жизни»

ООО «Новые ресурсы»

Городской конкурс физкультурной, спортивной работы «Тюмень спортивная» – 1 место в номинации «Лучшая постановка физкультурно-спортивной работы на предприятиях»

Отчет по социальной политике 2025: [Социальная жизнь компании СИБУР - 2025 - В центре внимания люди](#) (блок ЗОЖ на стр. 2-23)

3. Здоровое питание для сотрудников

Задача программы

Обеспечить сбалансированное питание, которое помогает сотрудникам справляться с нагрузками, сохранять энергию и здоровье

Услуга по организации питания осуществляется в 57 столовых на 31 предприятии Компании. Ежемесячно в столовых питаются более 65% сотрудников Холдинга. В том числе на предприятиях организована услуга доставочного питания, а также установлены вендинги и микромаркеты с блюдами категории Здоровое питание. Все столовые оснащены современным оборудованием, которое позволяет сохранить полезные свойства продукции и обеспечить высокое качество приготовления блюд. Ассортимент меню позволяет не только вкусно питаться, но и заботиться о своем здоровье.



Степень влияния на здоровье сотрудников

- 50% ассортимента в столовых — блюда категории «Здоровое питание».

- Бесплатные сезонные овощи и напитки без сахара доступны ежедневно.
- Проводятся референс-визиты для обмена опытом (КАМАЗ, ТАИФ).
- Регулярные внутренние публикации о важности здорового питания.

Новизна используемого подхода

- Скидка 30% на блюда ЗОЖ - компенсируется предприятием.
- Бесплатный салат-бар с сезонными овощами и напитками без сахара.
- Лечебно-проф. питание предоставляется в натуральном виде сотрудникам с положенностью.

Команда и структура

Управление питанием - компактная команда ФСХО с высококвалифицированными специалистами.

Услуга выведена на аутсорсинг: питание предоставляют крупнейшие федеральные операторы, с квалифицированным персоналом

Договоры регламентируют квалификацию сотрудников, регулярность проверок и качество сырья по ГОСТ и СанПиН.

Основные результаты и эффекты

- Более 90% сотрудников с положенностью потребляют ЛПП.
- Более 60% посетителей пользуются салат-баром.
- Порядка 30% питающихся выбирают блюда категории «Здоровое питание».

Обратная связь

Ежеквартально проводится он-лайн опрос по удовлетворенностью качеством оказания питания.

Кроме того в столовых размещены QR-коды для получения оперативной обратной связи от питающихся

4. Забота о ментальном здоровье сотрудников

Предпосылки для запуска Комплексной программы Центра психологической поддержки СИБУРа.

- Стремительное развитие СИБУРа после 2022 года. Открытие новых рабочих мест в условиях кадрового голода.

После 2022 года нефтехимическая отрасль начала быстро перестраиваться: менялись рынки, цепочки поставок и приоритеты технологического развития. Для СИБУРа, который входит в тройку мировых лидеров отрасли, это стало точкой роста — компания наращивала мощности, запускала проекты и увеличивала производство.

Рост сложности и темпов работы усилил нагрузку на людей и HR-контуры: требовалось больше специалистов, быстрее адаптация, выше требования к устойчивости и безопасности труда. На фоне низкой безработицы и конкуренции за кадры это превратилось в стратегический вызов.

СИБУР видел, что для сохранения надёжности, безопасности и качества работы в таких условиях нужна новая, более глубокая система поддержки благополучия и состояния сотрудников.

- Укрепление бренда работодателя и повышение ценности на рынке труда

В условиях дефицита кадров для СИБУРа стало особенно важно усиливать свой бренд работодателя и выделяться среди работодателей отрасли. Комплексная программа благополучия стала одним из важных атрибутов такого позиционирования — понятным, значимым и социально ответственным сигналом для внешнего рынка.

Запрос со стороны внешней аудитории это подтверждал: 91% сотрудников хотят, чтобы программы благополучия были постоянными, тогда как лишь 24% считают, что их компании уделяют этому достаточно внимания. Для СИБУРа это превратилось в очевидное конкурентное преимущество.

- Повышение операционной эффективности и безопасности

Для СИБУРа, как крупного нефтехимического производителя, безопасность — одна из ключевых операционных метрик. На фоне расширения производств и роста нагрузки, человеческий фактор стал играть ещё более существенную роль: эмоциональное истощение и стресс напрямую влияют на внимание, скорость реакции и соблюдение регламентов. Цена ошибки специалиста высока и способна привести к личному увечью, гибели большого количества людей, техногенной экологической катастрофе.

Для СИБУРа это стало принципиальным вызовом: в условиях роста важно не только привлекать и удерживать людей, но и поддерживать их психоэмоциональное состояние на уровне, необходимом для безопасной и безошибочной работы.

- Рост стресса как фактор текучести и косвенных финансовых потерь

Работа на производственных площадках СИБУРа требует высокой концентрации, строгого соблюдения регламентов и постоянной готовности к потенциально опасным ситуациям. Это формирует повышенную стрессогенность профессии, которая со временем приводит к эмоциональному истощению. В 2022 году внутренние замеры показали критическую динамику: средний уровень стресса достигал 4,1 балла (по пятибалльной системе), а в «норме» находились лишь 59% сотрудников. Это означало растущее хроническое напряжение, которое уже начало влиять на производственную надёжность и эмоциональное состояние команд.

Для СИБУРа это стало прямым бизнес-вызовом. Текучесть — это не только потеря людей, но и рост затрат на подбор, адаптацию, больничные и снижение производительности.

- Необходимость повышения лояльности персонала.

Системная забота о благополучии — самый прямой способ показать, что СИБУР ценит людей не только как ресурс, но как личностей. Это усиливает эмоциональную связь с компанией, повышает вовлечённость и поддерживает культуру, ориентированную на развитие и безопасность.

- Необходимость повышения вовлечённости персонала.

Для СИБУРа, как социально ответственного работодателя, важным стало выстраивание такой корпоративной среды, в которой сотрудники разных

возрастов, профессий и особенностей чувствуют себя включёнными и поддержанными. В условиях роста и усложнения производственных процессов компании требовалась система, учитывающая различия в потребностях фокус-групп — от молодых специалистов до сотрудников с высокими физическими и ментальными нагрузками.

Эта задача привела СИБУР к необходимости разработки программы благополучия, основанной на принципах D&I: чтобы каждый сотрудник мог безопасно, эффективно и комфортно выполнять свою работу, а культура поддержки стала не точечной инициативой, а частью корпоративной нормы.

Цели и задачи

СИБУР в 2022–2024 гг. входил в фазу ускоренного роста: расширение мощностей и запуск новых производств усилили нагрузку на персонал и HR-контуры. При высокой стрессогенности отрасли и влиянии человеческого фактора на безопасность компании требовалась система, способная снижать уровень стресса, повышать устойчивость сотрудников и удержание, поддерживать безопасность и операционную надёжность. Для этого была запущена Комплексная программа благополучия.

СИБУР объединил четыре направления в единую систему: адаптация, управление стрессом, надёжность персонала и благоприятный климат. Программа была рассчитана на разные категории сотрудников: производственные работники, операторы, начальники смен, молодые специалисты, сотрудники 55+, а также сотрудники с повышенным уровнем стресса или находящиеся в процессе адаптации.

Принципы программы строятся на использовании форм, приёмов и методов психологического обеспечения таким образом, чтобы каждый сотрудник мог проявлять заботу о своём здоровье и эффективно трудиться с учётом индивидуальных особенностей. При этом реализация программы учитывает D&I-подход: выделены фокус-группы с учётом возраста, пола, физических и ментальных особенностей, что позволяет включать в компанию каждого сотрудника и учитывать его потребности.

Форматы реализации:

— Офлайн: кабинеты психофизиологической разгрузки и восстановления, оснащённые диагностическим оборудованием для контроля и коррекции состояния; индивидуальные и групповые консультации; тренинги для развития стрессоустойчивости; обучение руководителей управлению стресс-факторами и климатом в командах.

— Онлайн: цифровые инструменты с использованием искусственного интеллекта для поддержки физического и психологического здоровья; бесплатные сеансы психотерапии, чаты со специалистами, ежедневные подкасты, вебинары и диалоги с виртуальным ассистентом; корпоративная социальная сеть «Забота о себе. Поддержка в стране СИБУР» с полезными материалами и вебинарами с экспертами.

Механизм реализации.

- 1) Исследование и формирование запроса бизнеса

Перед запуском программы СИБУР провёл первичную диагностику состояния сотрудников. Внутренние психофизиологические замеры 2022 года показали

высокий уровень напряжения — 4,1 балла, и лишь 59% сотрудников находились в зоне нормы.

Параллельно компания изучила отношение сотрудников к вопросам благополучия: по итогам внутренних опросов количество запросов на психологическую поддержку и участие в оздоровительных активностях выросло в 1,5 раза по сравнению с предыдущим годом. Это стало первым сигналом, что точечных инициатив недостаточно и сотрудники ожидают более системной помощи.

Комбинация количественных данных и запросов команды выявила потребность в новой модели работы с персоналом — переходе от реактивных мер к комплексной профилактике стресса и выгорания, встроенной в процессы компании.

2) Создание инфраструктуры и запуск Центров психологической поддержки

СИБУР развернул инфраструктуру поддержки на 12 производственных площадках, создав сеть Центров психологической поддержки. В их состав вошли кабинеты консультаций и более 20 комнат психологической разгрузки — в шаговой доступности от цехов, чтобы сотрудники могли быстро восстановиться в течение смены.

Каждый элемент инфраструктуры решает конкретную задачу:

- антистресс-капсулы — помогают снижать уровень физиологического напряжения и нормализовать дыхание;
- массажные кресла и реклайнеры — восстанавливают мышечный тонус после смены и уменьшают соматический стресс;
- массажёры для глаз и массажные шлемы — снижают усталость, связанную с длительной концентрацией и работой в шумной среде;
- виброплатформы — улучшают кровообращение и способствуют быстрому восстановлению после физической нагрузки.

Корпоративные психологи прошли погружение в специфику производственной среды и начали работать прямо в цеховых командах: проводить консультации, давать рекомендации руководителям и вовремя выявлять сотрудников группы риска.

3) Внедрение аппаратной и психологической диагностики

Для объективной оценки состояния сотрудников СИБУР внедрил аппаратные и психологические методы диагностики:

— Аппаратная диагностика (Ангиокод) — неинвазивная оценка состояния сердечно-сосудистой системы и физиологических признаков стресса. Позволяет выявлять скрытые перегрузки и оценивать адаптацию к рабочей нагрузке.

— Психологическая диагностика — оценивает ключевые аспекты психоэмоционального состояния сотрудников, включая:

- стрессоустойчивость и мотивацию;
- надёжность и когнитивные способности;
- склонность к риску и уровень субъективной ответственности;
- эмоциональное выгорание и риски дезадаптации;
- темперамент и характер.

Данные формируют индивидуальные карты риска, позволяющие:

- отслеживать динамику стресса и выявлять группы риска;
- вовремя назначать разгрузку, нейрокогнитивные занятия и психологические консультации;

— создавать индивидуальные рекомендации и формировать смены с учётом психофизиологических особенностей и психологической совместимости;
— предоставлять руководителям объективные данные для принятия управленческих решений.

4) Запуск комплексной программы ЦПП

СИБУР объединил четыре направления в единую систему: адаптация, управление стрессом, надёжность персонала и благоприятный климат. Программа была рассчитана на разные категории сотрудников: производственные работники, операторы, начальники смен, молодые специалисты, сотрудники 55+, а также сотрудники с повышенным уровнем стресса или находящиеся в процессе адаптации.

Принципы программы строятся на использовании форм, приёмов и методов психологического обеспечения таким образом, чтобы каждый сотрудник мог проявлять заботу о своём здоровье и эффективно трудиться с учётом индивидуальных особенностей. При этом реализация программы учитывает D&I-подход: выделены фокус-группы с учётом возраста, пола, физических и ментальных особенностей, что позволяет включать в компанию каждого сотрудника и учитывать его потребности.

5) Масштабирование программы и интеграция в процессы управления персоналом.

Программа ЦПП СИБУР активно масштабируется. В 2024 году её охват составил более 8 000 сотрудников, а к октябрю 2025 года — свыше 24 000 сотрудников.

Программа интегрирована в HR-процессы и производственную политику компании: психологическая разгрузка проводится в рабочее время и стала элементом трудового процесса. Руководители получают регулярные отчёты о состоянии команд и могут корректировать нагрузку и распределение задач.

В некоторых подразделениях практика профилактики стресса включена в «новую трудовую норму», закрепляя её как элемент корпоративной культуры безопасности и заботы о благополучии сотрудников.

6) Сбор данных, оценка эффективности и развитие программы

Эффективность программы благополучия СИБУР оценивается систематически — ежеквартально и по итогам года — с помощью мониторинга ключевых показателей. Система диагностики и профилактики позволяет отслеживать динамику уровня стресса, текучести и количества происшествий, а регулярные замеры целевых показателей программы показали корреляцию с улучшением HR-метрик, подтверждая её эффективность.

Результаты мониторинга позволяют масштабировать программу и планомерно увеличивать охват сотрудников. В 2025 году был внедрён пилотный блок «Снижение УМД по ЧФ. Управление психофизиологической надёжностью и безопасным поведением персонала на всех предприятиях» в партнёрстве с Госкорпорацией «Росатом». Пилот прошёл апробацию и оценку эффективности, что создаёт основу для дальнейшего распространения практики на все предприятия СИБУРа.

Сроки/ продолжительность.

Программа реализуется с 2024 года по настоящее время.

Целевая аудитория, логическая связь между проблемой, целями, задачами, мероприятиями проекта.

— Все сотрудники компании СИБУРа

— Фокус-группы:

- Сотрудники в период адаптации – процесс адаптации является основополагающим в удержании и эффективной профессионализации сотрудников.
- Молодые сотрудники – это потенциальное ядро развития и процветания компании
- Сотрудники 55+ - опытные наставники, в ситуации кадрового голода в стране важно, проявляя заботу и предоставляя гибкие условия, создавать систему устойчивого профессионального долголетия.
- Сотрудники-женщины – составляют минимальный процент среди работников предприятия, требуют особого подхода в мужском коллективе, зачастую замещают традиционно «мужские».
- Руководители – являются группой риска профессионального (эмоционального) выгорания по причине высокой степени ответственности.
- Операторы, аппаратчики, начальники смен – необходим высокий уровень психофизиологической надежности: внимания, стрессоустойчивости, интеллекта, субъективной ответственности.

Основные инструменты

Программа объединяет офлайн- и онлайн-форматы поддержки:

— комнаты психофизиологической релаксации, аппаратная диагностика и восстановление;

— индивидуальная и групповая работа корпоративных психологов;

— тренинги по стрессоустойчивости, профилактике истощения и развитию навыков саморегуляции;

— цифровые сервисы: поддержка психологов в чате, подкасты, вебинары, дополнительные бесплатные сеансы психотерапии, материалы в корпоративной сети;

— реализация с учётом D&I-подхода — программы адаптируются для разных категорий сотрудников.

Новизна используемого подхода

На современном этапе развития психологии труда проблема психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала предприятий народного хозяйства достаточно широко представлена в научной литературе. Однако целостные системы комплексной мультифункциональной психологической поддержки профессиональной деятельности персонала описаны недостаточно. Кроме того, программы психологической поддержки на предприятиях нефтехимической отрасли до сих пор не были представлены. Все это и определяет особую научно-практическую новизну и значимость реализуемой Комплексной программы благополучия.

Степень влияния на здоровье сотрудников

— Стресс: снижение с 4,1 (2022) до 2,3 (2024) и 2,1 (2025); доля сотрудников в норме выросла с 59% до 97%.

— Лояльность: eNPS +5,4 п.п. к 2023; рост удовлетворённости (+4,1) и вовлечённости (+2,5) к 2023.

— Текучесть: снижение более чем на 4 п.п.; в группе с психологами отток в первый год ниже на 14%.

— Безопасность: снижение количества производственных инцидентов на 21 с 2024 по 2025 годы.

Таким образом, необходимо констатировать, что внедрение Комплексной программы Центра психологической поддержки продемонстрировало свою эффективность в положительном влиянии на уровни стресса и лояльности персонала, которые, в свою очередь, являются основными показателями успешной профессиональной адаптации и надёжности сотрудников.

Масштабирование внутри компании и за ее пределы

Программа ЦПП СИБУР активно масштабируется. В 2024 году её охват составил более 8 000 сотрудников, а к октябрю 2025 года — свыше 24 000 сотрудников.

Программа интегрирована в HR-процессы и производственную политику компании: психологическая разгрузка проводится в рабочее время и стала элементом трудового процесса. Руководители получают регулярные отчёты о состоянии команд и могут корректировать нагрузку и распределение задач.

В некоторых подразделениях практика профилактики стресса включена в «новую трудовую норму», закрепляя её как элемент корпоративной культуры безопасности и заботы о благополучии сотрудников.

Референс визиты, обмен опытом.

В 2025 году Центр психологической поддержки СИБУРа совместно АНО ДПО «Техническая Академия Росатом» реализовали проект: психологический анализ для обеспечения профессиональной надёжности работников и развитие культуры безопасности, а именно в области психологических предпосылок небезопасного поведения работников ПАО «НИЖНЕКАМСКНЕФТЕХИМ».

Участие в форумах, конференциях и конкурсах.

— IV Отраслевая конференция «Психофизиологическое обеспечение профессиональной надёжности» - доклад «Управление производственным стрессом»

— VII Отраслевая конференция «Психофизиологическое обеспечение профессиональной надёжности» - доклад «Ключевые аспекты комплексной программы психологической поддержки персонала ПАО «СИБУР Холдинг»

— Выступление с представлением результатов исследований эффективности в рамках обсуждения темы современных психологических технологий и эффективных практик повышения надёжности персонала Научно-практической конференции под эгидой Проектного офиса социально значимых проектов Госкорпорации «Росатом» и АО «Концерн Росэнергоатом» совместно с АНО ДПО «Техническая академия Росатома», Институтом психологии Российской академии наук.

— Призер всероссийского конкурса «Инвестиции в развитие здоровой страны. Лучшие корпоративные практики – 2025» в номинации «Забота о психологическом комфорте сотрудников» - II место.

— Публикация в СМИ – «Бизнес переходит от борьбы с выгоранием к управлению рисками»:

<https://www.vedomosti.ru/ideas/psychologists/columns/2026/02/13/1176181-biznes-perehodit>

Корпоративные психологи на предприятиях – 46 сотрудников

Зоны ответственности,

- Организация работы комнаты психофизиологической релаксации, осуществление аппаратной диагностики и восстановления;
- Осуществление индивидуальной и групповой работы профессиональных психологов с сотрудниками;
- Организация тренингов по стрессоустойчивости, профилактике истощения и развитию навыков саморегуляции;
- Проведение тестирований, реализация программ с целью адаптации, поддержания комфортного психологического климата в коллективе;
- Адаптация и реализация программ для разных категорий сотрудников.

Соответствие поставленным в проекте целям и задачам

Соответствие поставленным в проекте целям и задачам, а также эффективность программы благополучия СИБУР оцениваются систематически — ежеквартально и по итогам года — с помощью мониторинга ключевых показателей. Система диагностики и профилактики позволяет отслеживать динамику уровня стресса, текучести и количества происшествий, а регулярные замеры целевых показателей программы показали корреляцию с улучшением HR-метрик, подтверждая её эффективность. Таким образом реализация Комплексной программы благополучия соответствует поставленным в проекте целям и задачам.

Система мониторинга/оценки программы

Эффективность программы благополучия СИБУР оценивается систематически — ежеквартально и по итогам года — с помощью мониторинга ключевых показателей. Система диагностики и профилактики позволяет отслеживать динамику уровня стресса, текучести и количества происшествий, а регулярные замеры целевых показателей программы показали корреляцию с улучшением HR-метрик, подтверждая её эффективность.

Основные результаты и эффекты

Поставленная задача	Достигнутый результат (укажите конкретные показатели, цифры)
Снизить уровень стресса сотрудников и повысить их психофизиологическую устойчивость на рабочих местах.	Уровень стресса по внутренним замерам: 2022 — 4,1 балла, 2023 — 3,9 балла, 2024 — 2,3 балла. 97% сотрудников стабилизировали эмоциональное состояние в 2024 по сравнению с 59 % в 2022 г.

<p>Повысить уровень лояльности и удовлетворённости сотрудников, включая рост eNPS.</p>	<p>Индекс чистой лояльности (eNPS) в 2024 году вырос на 5,4% по сравнению с 2023 годом.</p>
<p>Снизить текучесть кадров и, соответственно) затраты на найм</p>	<p>Общая текучесть линейного персонала за 10 месяцев в 2025 году снизилась на 1,61% по сравнению с 2023 годом.</p> <p>В 2025 году % увольнений от принятых с начала года (10 месяцев) снизился на 4% по отношению к 2024 году.</p> <p>В течение 2025 года отток сотрудников (в течение первого года) работы на 14% меньше в группе, в адаптации которых принимали участие психологи по сравнению с группой, в которой психологи не участвовали.</p>
<p>Сократить количество производственных инцидентов, связанных с человеческим фактором и эмоциональным состоянием сотрудников.</p>	<p>Количество производственных инцидентов в 2024 — 39, в 2025 — 18. Снижение на 21.</p>
<p>Расширить охват и вовлечённость сотрудников в программы благополучия, сделав их частью повседневной корпоративной практики.</p>	<p>В 2024 году охват составил 8 тыс сотрудников.</p> <p>К 2025 году были охвачены более 24 тыс. сотрудников.</p> <p>В 2024 году – 5 000+ индивидуальных консультаций, 350 тренингов</p> <p>С января по октябрь 2025 года проект масштабируется:</p> <p>Охват увеличился на 16 999 человек</p> <p>За 10 месяцев 2025 года проведено 51 498 сеансов психофизиологической релаксации, нейрокогнитивной тренировки, психологических консультаций и групповых тренингов.</p>

Выводы:

Опыт компании СИБУР свидетельствует о значимости сотрудничества между бизнесом и государством в вопросах укрепления здоровья работников. Активное участие в реализации национальных проектов позволяет не только улучшать условия труда и повышать производительность, но и вносить вклад в общее

благополучие общества, формируя положительный пример для других организаций.

Очевидно, что успех компании зависит не только от финансовых вложений, но и от осознания руководством важности инвестиций в человеческий капитал. Поддерживая инициативы государства, СИБУР создает надежную основу для собственного роста и успешного будущего своего бизнеса.