



International
Labour
Organization

► Всемирный день
охраны труда 2026

Как дела на работе?

Давайте обеспечим здоровую
психосоциальную рабочую среду

Ежегодно, 28 апреля, в целях содействия предотвращению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отмечается Всемирный день охраны труда как международный день памяти рабочих, погибших или получивших травмы на рабочем месте.

Тема Всемирного дня охраны труда в 2026 году - «Благоприятная психосоциальная рабочая среда: путь к процветанию работников и сильной организации».

В рамках этой темы рассмотрим некоторые вопросы через призму охраны труда и техники безопасности:

1. Психосоциальная среда: определение и компоненты.
 2. Влияние психосоциальной среды на безопасность и здоровье работников.
 3. Проблемы современных организаций в создании благоприятной психосоциальной среды.
 4. Методы формирования положительной психосоциальной рабочей среды.
 5. Роль руководства и специалистов в улучшении психосоциальной среды.
-

1. Согласно определению Международной организации труда, **психосоциальная рабочая среда** формируется под влиянием способов проектирования, организации и управления трудовой деятельностью, а также организационных практик, определяющих повседневные условия труда.



Ключевыми компонентами психосоциальной рабочей среды являются:

- **Рабочая нагрузка и режим труда.** Оптимальная интенсивность и график работ, баланс между нагрузкой и возможностями работника.
- **Ясность должностных ролей и обязанностей.** Четкое понимание задач и границ ответственности работника снижает уровень стресса и путаницы.
- **Уровень автономии.** Возможность работником влиять на распределение работы, темп и методы выполнения задач повышают мотивацию и удовлетворенность работника.
- **Поддержка со стороны коллег и руководства.** Доверительные отношения, уважение и обратная связь способствуют созданию позитивной атмосферы в коллективе.
- **Справедливость и прозрачность управленческих процессов.** Объективная оценка достижений работника, отсутствие дискриминации в коллективе, четкие правила принятия решений руководством.
- **Корпоративная культура и ценности организации.** Четко сформулированные ценности и миссия объединяют сотрудников, развивают чувство сопричастности и ответственности за общий результат.
- **Культура общения и взаимодействия.** Открытость коммуникации, возможность свободного выражения собственного мнения работником.
- **Эмоциональная комфортность.** Атмосфера внутри коллектива, способствующая снижению стресса, где работники чувствуют себя защищенными и могут открыто выразить свои эмоции.

2. Влияние психосоциальной среды на безопасность и здоровье работников:

- **Стресс и эмоциональное выгорание.** Могут приводить к истощению, циничному отношению к работе, снижению профессиональной эффективности, тревожным расстройствам и депрессии. В условиях повышенного стресса реакция на опасные ситуации замедляется, снижается внимание и способность адекватно оценивать риски, что увеличивает вероятность инцидентов и несчастных случаев.

- **Психосоматические заболевания.** Длительный стресс может стать причиной головных болей, проблем с пищеварением, сердечно-сосудистых заболеваний.

- **Повышение риска травмирования.** Высокая рабочая нагрузка, повышенные требования к качеству работы, отсутствие поддержки со стороны руководителя, конфликты с коллегами или монотонная работа могут повышать вероятность несчастных случаев.

- **Снижение когнитивных функций.** Стресс негативно влияет на концентрацию, память и способность принимать рациональные решения.

Кроме того, психосоциальные риски могут повышать риск возникновения диабета, сердечно-сосудистых заболеваний, рака, расстройств сна, нарушений настроения и депрессии.



3. Проблемы современных организаций в создании благоприятной психосоциальной среды.

Создание благоприятной психосоциальной среды в организациях — сложный процесс, который сталкивается с рядом проблем. Они связаны с организационными, управленческими, коммуникационными и психологическими аспектами. Среди основных выделены:



Проблемы, связанные с коммуникацией.

- **Виртуальная разобщённость.** Отсутствие непосредственного общения и невербальных сигналов в виртуальных командах затрудняет формирование доверительных отношений, взаимопонимания и корпоративной культуры. Это приводит к неопределённости среды, искажению информации и сложностям в координации взаимодействий.

- **Иерархические барьеры и «фильтры сообщений».** Сообщения от сотрудников нижних уровней могут не доходить до руководства, а проблемы не решаются из-за того, что менеджеры/специалисты среднего звена считают их незначительными.

- **Различия во взглядах между менеджерами/специалистами и работниками.** Это может касаться планирования работы, оценки сотрудников, барьеров производительности и других вопросов.

Проблемы, связанные со стилем управления и корпоративной культурой.

- **Авторитарный стиль руководства без учёта потребностей персонала.** Может снижать мотивацию сотрудников и негативно влиять на их психологическое состояние.

- **Несоответствие корпоративной культуры реальным практикам.** Например, если в организации закреплена демократичная и уважительная культура, но руководитель использует авторитарные методы, это формирует неблагоприятную атмосферу.

- **Преобладание иерархической или рыночной культуры.** Эти типы культуры часто связаны с более низким уровнем благоприятности социально-психологического климата по сравнению с клановой культурой.

Психологические и стрессовые факторы

- **Перегрузка сотрудников, неясность распределения ролей и обязанностей.** Это может приводить к стрессу, снижению мотивации и продуктивности.
- **Отсутствие поддержки со стороны руководства и коллег.** Недостаток эмоциональной поддержки и взаимопомощи усиливает чувство изоляции и недоверия.
- **Риск эмоционального выгорания.** Длительный стресс и неблагоприятные условия труда негативно сказываются на психическом здоровье сотрудников.

Проблемы, связанные с мотивацией и удовлетворённостью

- **Непрозрачность системы мотивации.** Отсутствие объективной оценки достижений и несправедливое распределение вознаграждений.
- **Неудовлетворённость материальным стимулированием, графиком работы.** Эти факторы могут снижать удовлетворённость сотрудников.

Последствия неблагоприятной психосоциальной среды:

- Снижение производительности труда и качества работы.
- Рост конфликтов и напряжённости в коллективе.
- Высокая текучесть кадров.
- Снижение мотивации и лояльности сотрудников.
- Увеличение риска выгорания.

4. Методы формирования положительной психосоциальной рабочей среды

Формирование положительной психосоциальной рабочей среды — это комплекс мер, направленных на создание комфортных условий труда, повышение мотивации, удовлетворённости работой, снижение стресса и укрепление командного духа. Ключевая роль в этом процессе принадлежит руководителям, которые должны создавать доверительную атмосферу, поддерживать баланс между служебными обязанностями и досугом, способствовать конструктивному общению.

Ключевые методы формирования психосоциальной среды

Поощрение открытого и конструктивного взаимодействия.

Проведение совещаний с возможностью высказаться, опросы для выявления проблем, поощрение обмена идеями и мнениями. Важно, чтобы сотрудники не боялись открыто обсуждать возникающие проблемы.

- **Система поощрений и признания достижений.** Использование прозрачных механизмов оценки, формальных (премии, грамоты) и неформальных (публичная похвала, благодарности) методов.

Не стоит забывать и о личных поводах сотрудников — организовывать неформальные празднования спортивных побед, творческих прорывов и других важных событий.

- **Обучение и развитие.** Планирование семинаров, тренингов и вебинаров на темы профессионального и личностного роста, программы наставничества.

- **Вложения в психологическое благополучие и здоровье.** Поощрение здорового режима труда и отдыха, предоставление возможностей работы по гибкому графику или периодической удалёнки, организация мероприятий, способствующих укреплению физического и ментального здоровья.

- **Анализ обстановки и выявление проблемных зон.** Использование

методов диагностики (социометрические методы, анкетирование, интервью, фокус-



группы, психологические тесты) для оценки социально-психологического климата в коллективе.

- **Конструктивное разрешение конфликтов.** Быстрое урегулирование спорных ситуаций без эскалации напряжённости, использование техник активного слушания, «Я-сообщений», медиации и посредничества.

- **Гибкие условия работы.** Адаптация рабочих процессов к потребностям сотрудников, возможность выбора формата работы.

- **Развитие культуры взаимопомощи и командного духа.** Поощрение сотрудничества, создание условий, при которых члены коллектива стремятся к общему результату.

- **Прозрачность управленческих процессов.** Чёткое формулирование должностных обязанностей, минимизация ролевых конфликтов и неопределённости, открытость при информировании об изменениях, критериях оценки деятельности и возможностях карьерного роста.

5. Роль руководства и специалистов в улучшении психосоциальной среды в организации многогранна и включает формирование климата, коммуникацию, управление рисками, развитие персонала и создание поддерживающей среды.

Руководитель играет ключевую роль в создании и поддержании благоприятного психосоциального климата в коллективе. Его действия напрямую влияют на эмоциональное состояние сотрудников, их мотивацию, лояльность и продуктивность.



Функции и задачи руководителя:

- **Создание доверительной атмосферы.** Руководитель должен подавать пример уважительного отношения, улучшать командный дух, способствовать конструктивному общению между сотрудниками.

- **Стиль управления.** Эффективен баланс между авторитарным и демократичным подходами в зависимости от ситуации и задач. Авторитарный стиль может повышать тревожность и снижать мотивацию, демократический — способствует вовлеченности и удовлетворённости трудом.

- **Обеспечение прозрачности коммуникаций.** Важно открыто информировать сотрудников об изменениях, критериях оценки деятельности, возможностях карьерного роста.

- **Оптимизация интенсивности труда и графика работы.** Исключение систематических переработок, обеспечение предсказуемости рабочего графика снижают уровень стресса.

- **Чёткое формулирование должностных обязанностей.** Это минимизирует ролевые конфликты и неопределённость.

- **Предоставление обоснованной степени самостоятельности в принятии решений.** Это повышает чувство контроля над ситуацией и мотивацию.

- **Поддержка баланса между служебными обязанностями и досугом.** Прислушивание к мнениям и идеям подчинённых о возможностях улучшения рабочей среды.

- **Эмоционально компетентный руководитель** создаёт доверительные отношения, снижает напряжённость и поддерживает баланс в коллективе.

Роль специалистов (например, социальных психологов).

Специалисты в области психологии могут играть важную роль в изучении, улучшении и поддержании психосоциальной среды.

- **Диагностика психологического фона в коллективе.** Использование психодиагностических методик, опросников для оценки степени комфорта участников коллектива.

- **Выявление случаев девиантного поведения и других проблем.**

- **Психологическая помощь сотрудникам** при обнаружении трудностей в адаптации, стрессе, конфликтах.
- **Психологическое сопровождение** социально уязвимых групп (инвалидов, пенсионеров, и др.).

Комплексный подход, включающий идентификацию, оценку и контроль психосоциальных рисков, гарантирует безопасность на рабочих местах и способствует устойчивому развитию организации.

Создание благоприятной психосоциальной среды — это непрерывный процесс, требующий постоянного внимания руководителя и корректировки применяемых подходов.



Интересные факты

- Вернувшись с фронта, ветеран Первой Мировой войны **Эдуард Буллард** в 1919 году придумал первую американскую каску для рабочих (с широкими полями). Так армейский шлем стал толчком к нововведению в области промышленной безопасности. Сегодня компания Bullard – один из лидеров североамериканского рынка средств индивидуальной защиты для пожарных.
- Появление первой европейской каски связывают с писателем **Францем Кафкой**. Он работал в страховой компании и стал свидетелем трагедий на работе.
- Знаменитый художник **Винсент Ван Гог** в свое время был отстранен от должности проповедника из-за защиты прав шахтеров. Он не только читал Евангелие, посещал больных и учил детей, но и обращался к дирекции шахт с ходатайством об улучшении условий их труда.
- Фотограф **Рокко Морабито** получил в 1968 году Пулитцеровскую премию за снимок «Поцелуй жизни». На нем американский электрик делает искусственное дыхание своему товарищу, у которого остановилось сердце.
- **Савва Морозов** был мастером социальной политики на производстве. Ему удалось снизить уровень пьянства среди своих рабочих с помощью театра, образовательных лекций, библиотеки и футбольной команды.
- Использовать оранжевые куртки в качестве спецодежды для дорожных работ предложил автор «Черного квадрата» **Казимир Малевич**.
- Ученый-энциклопедист **Михаил Ломоносов** интересовался и вопросами охраны труда. Именно он ввел понятие вентиляции и сконструировал вентиляционные установки в шахтах.

Всемирный день охраны труда служит напоминанием о том, что, хотя технологии меняют методы нашей работы, безопасность труда работников должна оставаться главным приоритетом. Все имеют право на безопасные условия труда, и все хотят и должны возвращаться с работы домой живыми и невредимыми!

Всемирный день охраны труда 28 апреля

