

Тема всемирного дня охраны труда в 2026 году: Благоприятная психосоциальная рабочая среда: путь к процветанию работников и сильной организации



Психосоциальная рабочая среда определяется тем, как спроектирована, организована и управляется работа, а также организационными практиками, формирующими повседневные условия труда. Психосоциальные факторы, такие как нагрузка и режим работы, ясность ролей, автономия, поддержка, а также справедливые и прозрачные процессы оказывают существенное влияние на то, как воспринимается работа, и затрагивают безопасность, здоровье и производительность работников.

Когда психосоциальные факторы наносят вред работникам, они превращаются в производственные опасности, которые наряду с физическими, химическими и биологическими факторами необходимо выявлять и контролировать для обеспечения безопасных и здоровых условий труда.

Международный день 28 апреля посвящен памяти рабочих, погибших, получивших травмы или профессиональные заболевания вследствие опасных, нездоровых и неприемлемых условий труда. С момента первой международной церемонии, посвященной 28 апреля, которая состоялась в 1996 году в Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, инициатива проведения Международного дня памяти стала охватывать профсоюзное движение всего мира.

Начиная с 2003 года, 28 апреля Международная организация труда проводит Всемирный день охраны труда, акцентируя внимание на мерах по предотвращению аварий и травматизма на рабочем месте, с целью воспользоваться существующим традиционным потенциалом трехстороннего подхода и социального диалога.

Благоприятная психосоциальная рабочая среда — это атмосфера, в которой сотрудники чувствуют себя частью команды, понимают цели и могут безопасно выражать своё мнение. Такая среда способствует повышению производительности и мотивации, укреплению корпоративной культуры, улучшению взаимоотношений в коллективе и снижению уровня текучести кадров.

Психосоциальная рабочая среда формируется под влиянием способов проектирования, организации и управления трудовой деятельностью, а также организационных практик, определяющих повседневные условия труда.

Ключевые факторы, влияющие на психосоциальную обстановку на рабочем месте:

интенсивность и график работы;

чёткость распределения ролей и обязанностей;

уровень самостоятельности сотрудника в принятии решений;

качество поддержки со стороны руководства и коллег;

прозрачность внутренних процедур и коммуникаций.

Когда психосоциальные факторы наносят вред работникам, они превращаются в производственные опасности, которые необходимо выявлять и контролировать наравне с физическими, химическими и биологическими факторами.

Цели информационной кампании 2026 года, посвящённой этой теме:

повышение уровня осведомлённости о влиянии психосоциальных рисков на безопасность, здоровье и производительность труда;

продвижение превентивного подхода к управлению психосоциальной средой на трёх уровнях: уровень должности (специфика задач, рабочая нагрузка, степень контроля), уровень организации работы (стиль управления, коммуникационные процессы, распределение ресурсов), уровень политик и процедур (корпоративная культура, нормативное регулирование, системы поддержки персонала);

стимулирование социального диалога между работодателями, работниками и органами государственной власти по вопросам формирования здоровой рабочей среды;

интеграция управления психосоциальными рисками в системы управления охраной труда организаций.

Некоторые меры по созданию благоприятной психосоциальной рабочей среды:

Оптимизация интенсивности труда, исключение систематических переработок, обеспечение предсказуемости графика работы.

Чёткое формулирование должностных обязанностей, минимизация ролевых конфликтов и неопределённости.

Предоставление обоснованной степени самостоятельности в принятии решений в рамках должностных полномочий.

Развитие культуры взаимопомощи, обучение руководителей навыкам эффективной коммуникации и эмоционального интеллекта.

Обеспечение открытости при информировании об изменениях, критериях оценки деятельности и возможностях карьерного роста.

Внедрение гибких форм занятости, соблюдение права сотрудников на отключение от рабочих коммуникаций после окончания рабочего дня.

Поощрение открытого и конструктивного взаимодействия между сотрудниками, признание и награды за достижения.

Предоставление возможностей для обучения и развития (семинары, тренинги, программы наставничества).

Вкладывание в укрепление психологического благополучия и здоровья (поощрение здорового режима труда и отдыха, организация мероприятий, способствующих укреплению физического и ментального здоровья).

Прислушивание к мнениям и идеям подчинённых о возможностях и векторах развития позитивной рабочей среды.

Роль руководителя в создании благоприятной психосоциальной рабочей среды ключевая: он должен создавать доверительную атмосферу между коллегами, подавать пример уважительного отношения, улучшать командный дух, способствовать конструктивному общению между людьми, поддерживать баланс между служебными обязанностями и досугом.

Инвестиции в создание благоприятной рабочей среды способствуют снижению текучести кадров, повышению уровня вовлечённости персонала и укреплению устойчивости организации в долгосрочной

перспективе. Только комплексный подход, включающий идентификацию, оценку и контроль психосоциальных рисков, гарантирует подлинную безопасность на рабочих местах.

В современном мире условия труда определяются не только физическими, химическими или биологическими факторами. Ключевое влияние на безопасность, здоровье и производительность персонала оказывает психосоциальная среда. Она формируется под воздействием того, как спроектирована, организована и управляется работа: режим и интенсивность нагрузки, ясность должностных ролей, уровень автономии, наличие поддержки и справедливость управленческих процессов.

Когда эти факторы приобретают негативный характер, они перерастают в производственные опасности, которые подлежат обязательному выявлению и контролю наравне с традиционными угрозами.

Как стимулировать создание позитивной рабочей среды.

Задачи по созданию благоприятной атмосферы в коллективе, как правило, ложатся на плечи руководителей. Заинтересованным же в целенаправленном формировании позитивной рабочей среды руководителям, рекомендуем включить в повседневную практику следующие стратегии:

- Поощряйте открытое и конструктивное взаимодействие между сотрудниками, подавая личный пример. Проводите совещания, предлагая каждому участнику высказаться и вовлекая собравшихся в обсуждения; опрашивайте сотрудников на предмет возможных новых проектов, оптимизации реализуемых процессов и других аспектов совместной работы; побуждайте коллег обмениваться идеями и мнениями в отношении возложенных на подразделение задач.
- Поощряйте сотрудников за успешную работу и личные достижения. Используйте систему поощрений и наград, отмечая результаты, делайте это открыто с использованием прозрачного механизма оценки. Не оставляйте в стороне и личные поводы сотрудников – собирайте коллектив на неформальные празднования по случаю спортивных побед, творческих прорывов и других важных для подчиненных событий.
- Предоставляйте возможности для обучения и развития. Планируйте семинары, тренинги и вебинары на темы профессионального и личностного роста, благодаря которым сотрудники смогут прокачивать hard и soft skills. Предлагайте опытным членам коллектива делиться знаниями и профессиональными наработками, запуская программы наставничества. Не забывайте и о развитии лидерских качеств среди сотрудников – исходя из интересов и предпочтений подчиненных наделяйте их дополнительными зонами ответственности, предоставляя разумную автономию и право самостоятельного принятия решений.
- Вкладывайтесь в укрепление психологического благополучия и здоровья. Поощряйте соблюдение здорового режима труда и отдыха, предоставляя возможности работы по гибкому графику или периодическую удаленку. Приглашайте сотрудников к участию в мероприятиях, способствующих укреплению физического и ментального здоровья – организуйте спортивные челленджи, вводите моду на чекапы организма и другие практики заботы о себе.

Наконец, прислушивайтесь к мнениям и идеям подчиненных о возможностях и векторах развития позитивной рабочей среды. Общайтесь с коллегами один на один и проводите групповые собрания, чтобы узнать подробнее о том, какой представляется работа в компании с позиции линейного сотрудника.

Всемирный день охраны труда является важным инструментом в части повышения уровня информированности о том, как повысить безопасность и улучшить условия на рабочих местах, как содействовать повышению политического значения безопасности и здоровья на рабочих местах.

