

Конференция, посвященная Всемирному Дню охраны труда – 2026
«Благоприятная психосоциальная рабочая среда: путь к
процветанию работников и сильной организации»

Диагностика психосоциального состояния и профессионально важных качеств работников

Семейкин Александр Юрьевич
к.т.н., доцент, зав. каф. безопасности
жизнедеятельности

БГТУ им. В.Г. Шухова

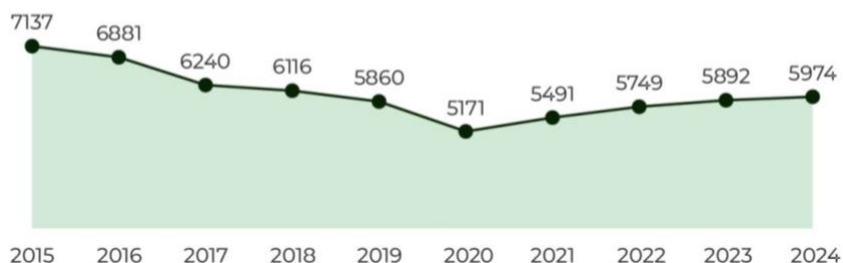


БГТУ
им. В. Г. Шухова

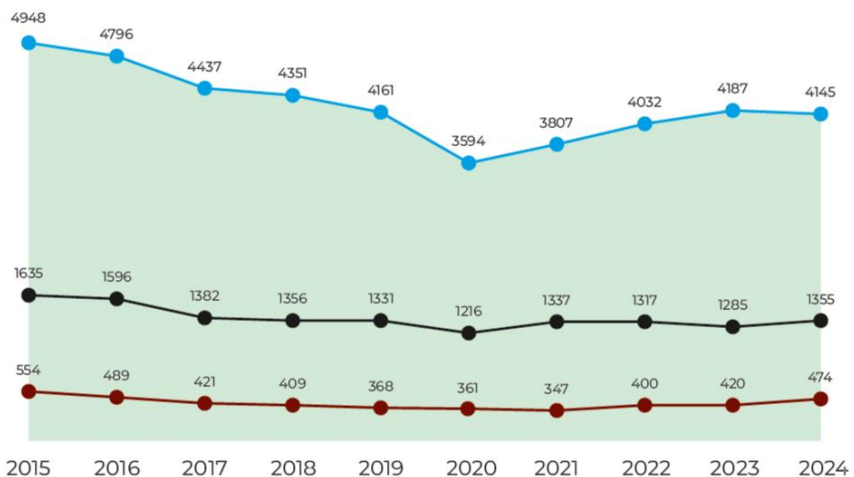


НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ С ТЯЖЕЛЫМИ ПОСЛЕДСТВИЯМИ С 2015 ПО 2024 ГГ.

ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ С ТЯЖЕЛЫМИ ПОСЛЕДСТВИЯМИ



ГРУППОВЫЕ НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ, ТЯЖЕЛЫЕ НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ И НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ СО СМЕРТЕЛЬНЫМ ИСХОДОМ С 2015 ПО 2024 ГГ.

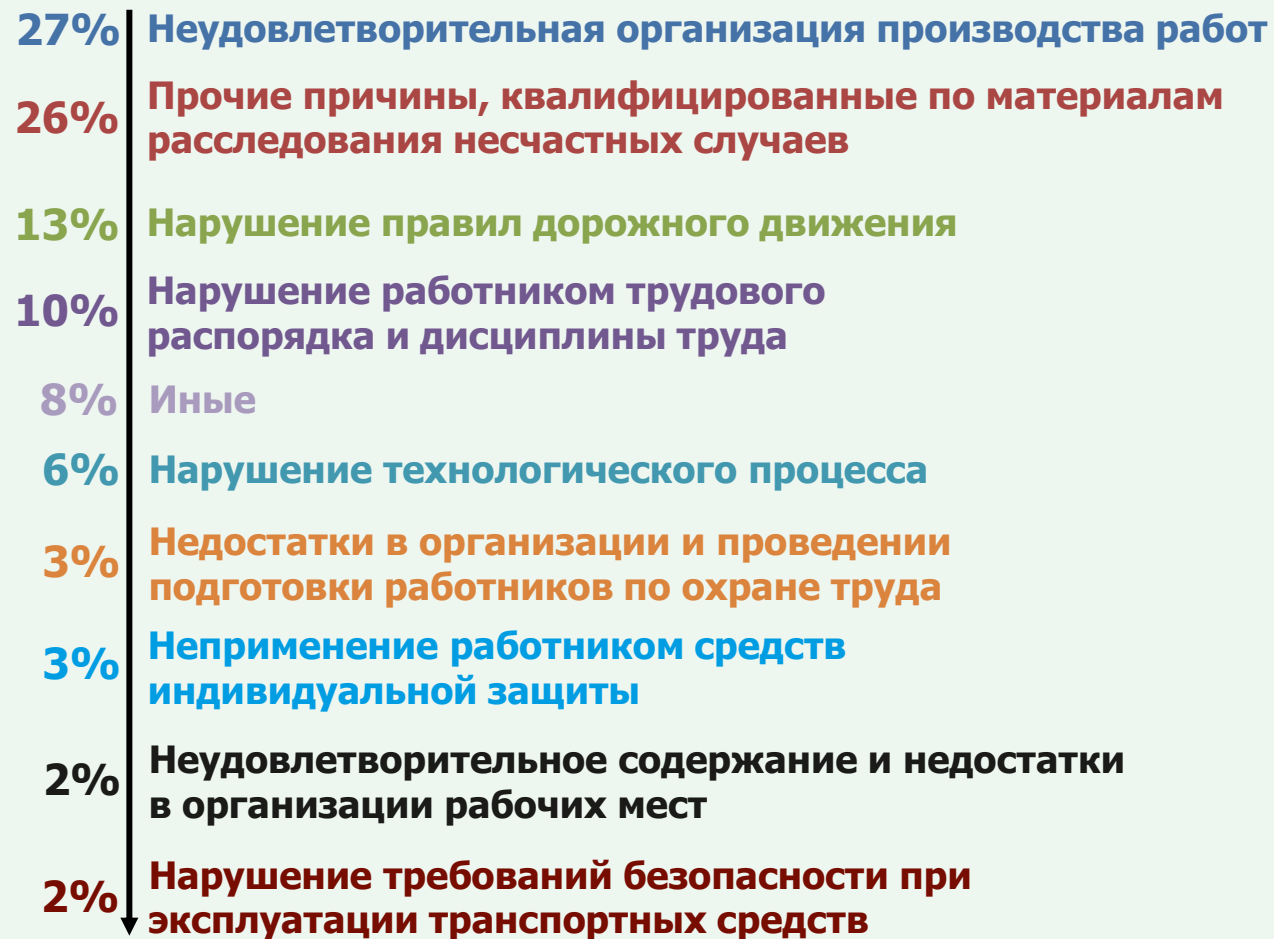


Групповые

Тяжелые

Со смертельным исходом

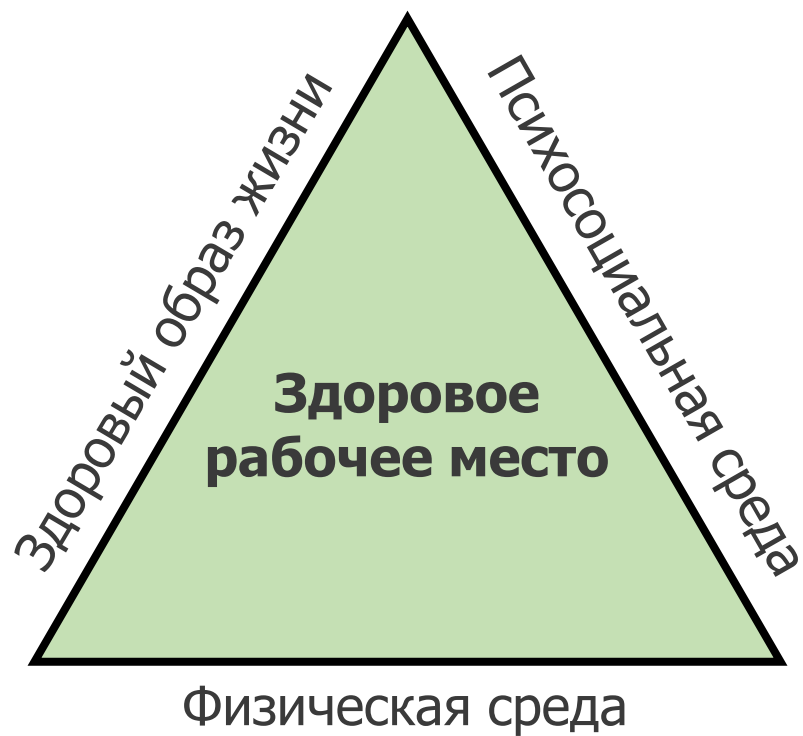
Распределение несчастных случаев с тяжелыми последствиями по причинам происшествий



>80% происшествий происходит из-за «человеческого фактора»

Психосоциальное состояние: Предпосылки

Соответствие психологической готовности к выполнению трудовых функций и характера трудовой деятельности – основа благоприятного психосоциального состояния

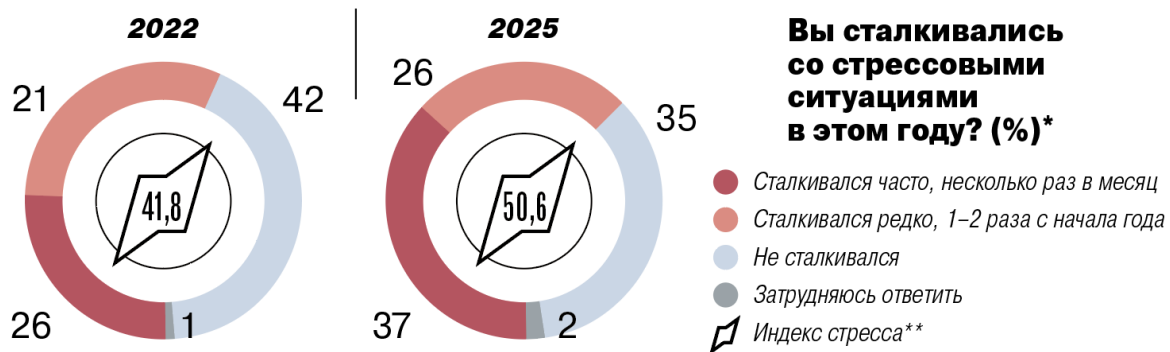


Пирамида потребностей по Маслоу

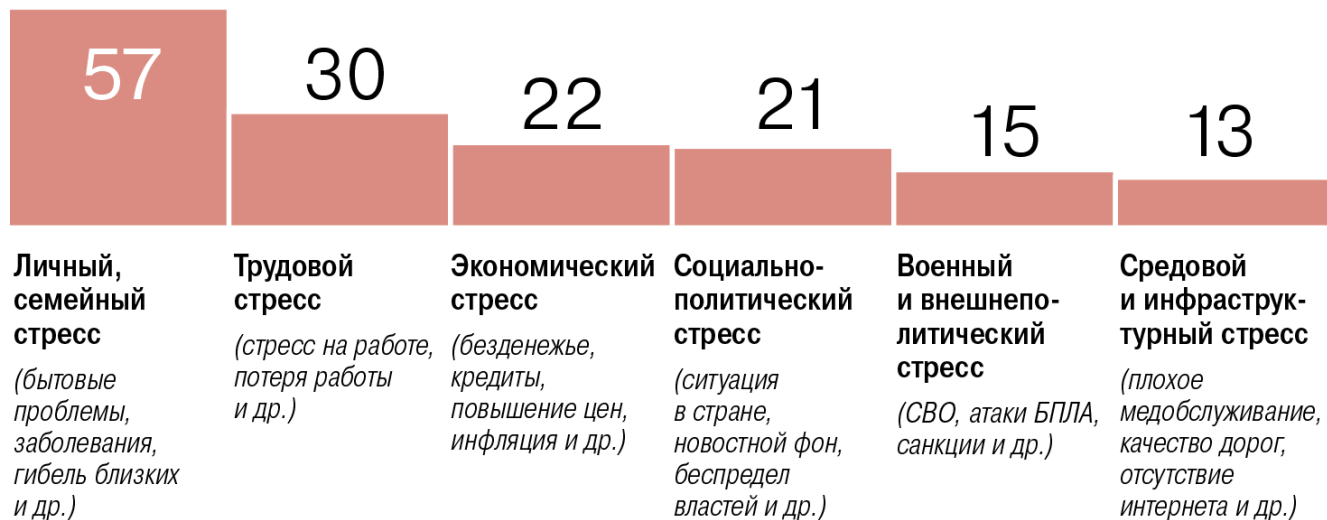
Базовая потребность →



РОССИЯНЕ И СТРЕСС ИСТОЧНИК: ВЦИОМ.



Причины стрессовых ситуаций (%)***



22%

Работников испытывают стресс на работе

20€ млрд

Годовая стоимость стресса на работе

*ЗАКРЫТЫЙ ВОПРОС, ОДИН ОТВЕТ, % ОТ ВСЕХ ОПРОШЕННЫХ.

**ИНДЕКС ПОКАЗЫВАЕТ ИНТЕНСИВНОСТЬ СТРЕССОВЫХ СИТУАЦИЙ В ЖИЗНИ РОССИЯН, ЧЕМ ВЫШЕ ЗНАЧЕНИЕ (ОТ 0 ДО 100), ТЕМ ЧАЩЕ РОССИЯНЕ СТАЛКИВАЮТСЯ СО СТРЕССАМИ.

***ОТКРЫТЫЙ ВОПРОС, ДО ТРЕХ ОТВЕТОВ, % ОТ ТЕХ, КТО СТАЛКИВАЛСЯ СО СТРЕССОМ.

Психосоциальное состояние: Основные понятия

Психосоциальный фактор - это взаимодействие между содержанием работы, ее организацией и управлением, другими внешними и организационными условиями, компетенциями и потребностями работников.

Психосоциальный риск - это вероятность того, что психосоциальные факторы окажут опасное воздействие на здоровье работника через его восприятие и опыт, и тяжесть болезненного состояния, вызванного ими.

Синдром эмоционального выгорания

Процесс постепенной утраты эмоциональной и физической энергии, вследствие продолжительных стрессов средней интенсивности. Это состояние официально признано фактором, влияющим на состояние здоровья населения, внесено в МКБ – 11 (QD 85)

Стресс на работе

Комбинация эмоциональных, когнитивных, поведенческих, и психологических реакций на неблагоприятные и вредные аспекты должностных обязанностей, организации и условий работы.

Менеджмент психосоциальных рисков

Практическое применение структуры менеджмента рисков к психосоциальным рискам на рабочем месте.



Профессиональный стресс

- Комбинация эмоциональных, когнитивных, поведенческих, и психологических реакций на неблагоприятные и вредные аспекты должностных обязанностей, организации и условий работы;
- Профессиональное (эмоциональное) выгорание;
- Эмоциональное истощение;
- Деперсонализация (цинизм);
- Снижение профессиональной самооценки.

Левеизм

- Использование отпускного времени, выходных дней, отгулов работниками для выполнения Работы;
- Взятие отпусков во время болезни вместо больничного;
- Сотрудники берут работу домой, которая не может быть завершена в рабочее время;
- Работники, работающие в свободные периоды, чтобы наверстать упущенное время на работе.



Насилие

Преследования; Издевательства; Моббинг (травля в коллективе); Физическое насилие; Газлайтинг.

Область	Ключевые проблемы
Должностные обязанности	Нехватка разнообразия или короткие рабочие циклы, фрагментированная или бессмысленная работа, неполное использование навыков, высокая степень неопределенности, постоянное общение с людьми в процессе работы
Рабочая нагрузка и темпы работы	Избыточная или недостаточная рабочая нагрузка, машинный темп работы, высокая степень дефицита времени, постоянное ограничение по времени
Распорядок работы	Сменная работа, ночные смены, гибкий рабочий распорядок, непредсказуемый график, долгие часы работы или работа по вечерам или в выходные
Контроль	Низкая степень участия в процессе принятия решений, отсутствие контроля над рабочей нагрузкой, темпами, сменная работа
Условия и оборудование	Недостаточность или непригодность оборудования, либо оборудование не соответствует требованиям ухода; неблагоприятные условия окружающей среды, такие как нехватка места, плохое освещение, чрезмерный шум
Культура и функция организации	Плохая коммуникация, низкий уровень поддержки для решения проблем и личного развития, неопределенность целей организации или отсутствие согласия по ним
Межличностные отношения на работе	Социальная и физическая изоляция, плохие отношения с руководством, межличностные конфликты, отсутствие социальной поддержки, преследования, запугивания, насилие со стороны третьих лиц
Роль в организации	Неоднозначность роли, конфликт ролей, ответственность за людей
Карьерное развитие	Карьерный застой и неопределенность, недостаточное или несправедливое повышение в должности, низкая заработная плата, негарантированная занятость на данной работе, низкая социальная значимость работы
Граница между домом и работой	Конфликтующие требования работы и семьи, низкая поддержка в семье, проблемы, связанные с тем, что оба партнера работают (двойная карьера)

Основные

Стратегия

- разработка стратегии;
- разнообразие и инклюзивность;
- управление знаниями

Планирование

- финансовый менеджмент;
- анализ данных;
- принятие решений

Лидерство и управление

- организация управления;
- видимое лидерство;
- командная работа;
- управление конфликтами

Технические

Законодательство в области ОТ

Управление рисками

Расследование происшествий

Культура безопасности

Стабильность

- социальная активность;
- влияние на общество;
- финансовая устойчивость;
- применение этических методов менеджмента

Поведенческие

Производительность

- самомотивация и дисциплина;
- решение проблем;
- инновации и творчество

Коммуникация

- эффективное общение;
- способность вдохновлять людей;
- предоставление обратной связи;

Сотрудничество

- самосознание;
- коммерческое мышление;
- профессиональная честность;



РОСАТОМ



Применение:

- Психологическое сопровождение на предприятиях и в учебных заведениях
- Управление персоналом
- Исследование индивидуальных особенностей личности: поведения, общения, деятельности
- Профотбор



Кандидат Комплект методик



Коммуникативные и организаторские способности

Методика КОС (Коммуникативные и организаторские способности)



Способность к обучению

Краткий ориентировочный тест Вандерлика

Личностные характеристики

Методика «16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла» (форма А).



Память и восприятие

методика Р. Амтхауэра

Мышление

Индивидуально-типологический опросник

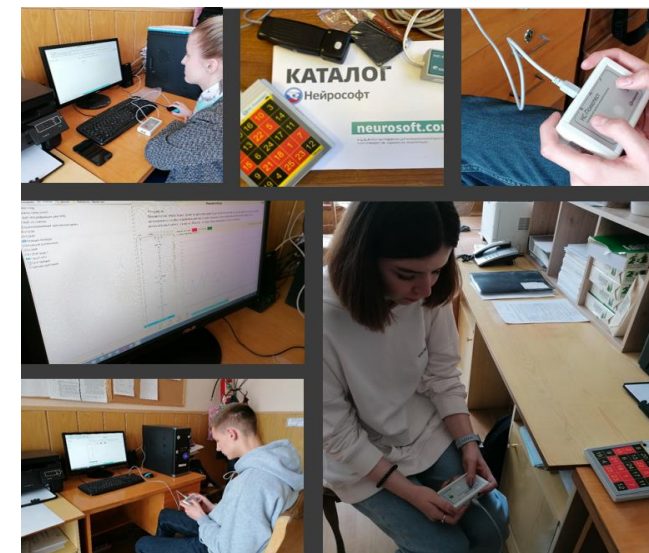
Концентрация и устойчивость внимания

Тест Мюнстерберга



Мотивация

Тест Герцберга



Коммуникативные и организаторские способности

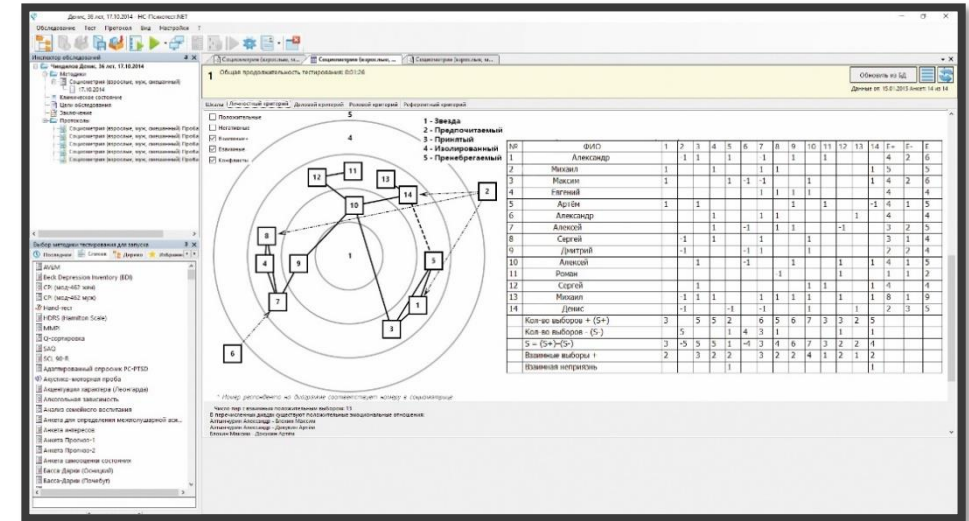
В профессиях, которые по своему содержанию связаны с активным взаимодействием человека с другими людьми, в качестве стержневых выступают коммуникативные и организаторские способности

Концентрация и устойчивость внимания

Таблица шкал		
№	Название шкалы	Значение
1	ВРЕМЯ ВЫПОЛНЕНИЯ	120
2	Количество ошибок	1
Объем внимания		
3	Объём внимания. Количество просмотренных букв	483
4	Объём внимания. Стены	7
5	Объём внимания. Группа	2
Избирательность внимания		
6	Избирательность внимания. Количество правильных ответов	23
7	Избирательность внимания. Стены	9
8	Избирательность внимания. Группа	1

Тест Мюнстерберга на восприятие

ц район з гучновость х э
 р гур стаб ю теория е н т с
 з о р сол д ж ц з х ю э л г ц ь б а п
 и е й ц у к е н г ш ц з х ь в а ф ы а п
 я ч с м и ь б ю ж у е р а д о с т ь в
 л д ь х э ш ц г и е н а к у ы ф ь ш р е п о р т а ж э ж д о р л
 й ф я ч ы ц у в с к а п р л и ч н о с т ь з х ж ь е ю д ш ц г л

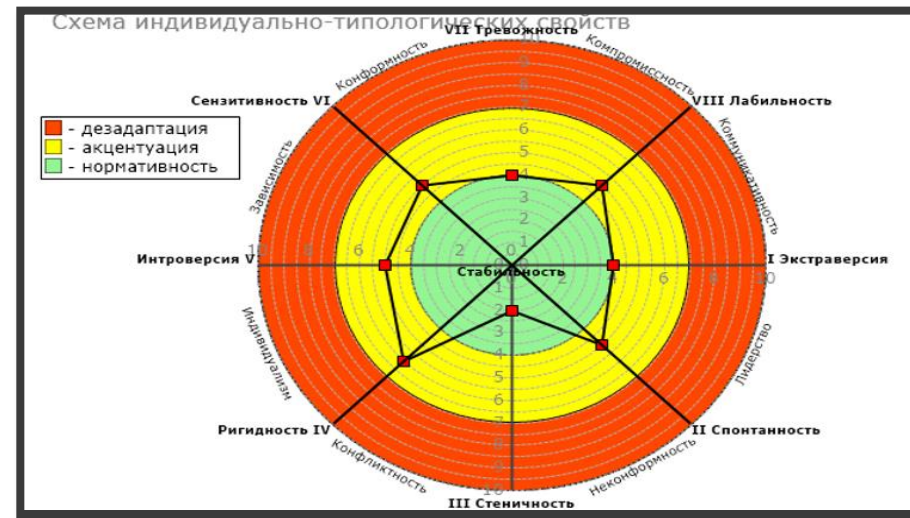


По результатам ответов испытуемого появляется возможность выявить качественные особенности его коммуникативных и организаторских склонностей.

Тест Мюнстерберга на восприятие. Выявление концентрации и устойчивости внимания. Методика направлена на определение избирательности внимания. Рекомендуется для использования при профотборе на специальности, требующие хорошей избирательности и концентрации внимания, а также высокой помехоустойчивости.

Мышление

Индивидуально-типологический опросник (ИТО).
Тест на определение ведущих индивидуально-типологических свойств и стиля межличностного поведения.



Способность к обучению

Краткий ориентировочный тест Вандерлика (КОТ).
Относится к категории психодиагностических тестов, позволяющих получить информацию об общем уровне интеллектуального развития индивида, уровне его осведомленности и способности к обучению.



Личностные характеристики

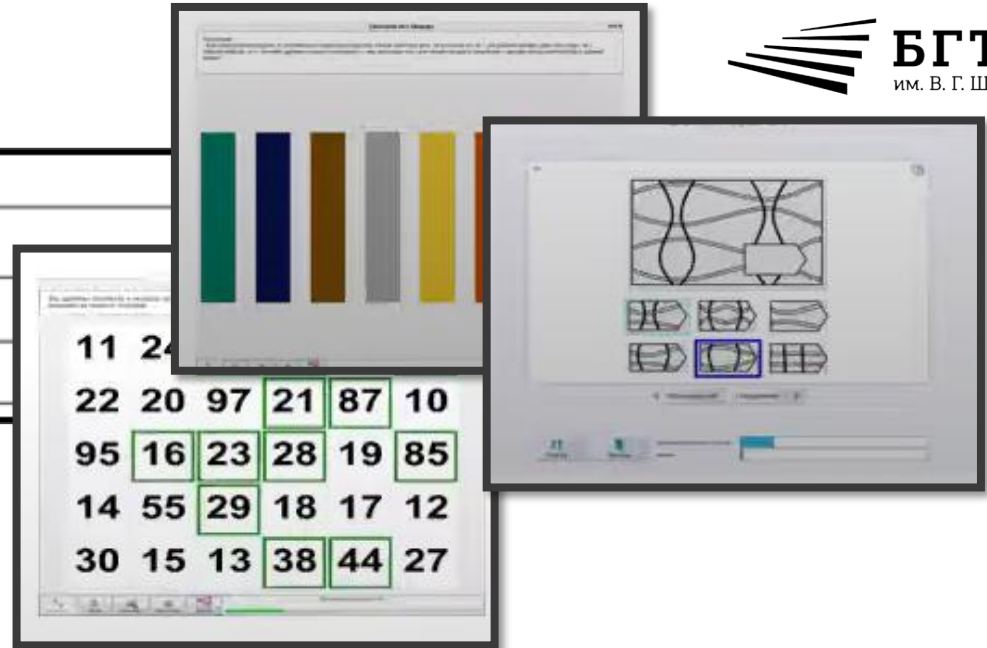
Методика «16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла».
Методика предназначена для измерения 16 факторов личности (индивидуально-психологических особенностей человека) и дает многогранную информацию о личностных чертах, которые называют конституционными факторами.



Память и восприятие

Таблица шкал

№	Название шкалы	Значение	Интерпретация
1	Число правильных ответов	20	отличный результат
2	ВРЕМЯ ВЫПОЛНЕНИЯ	152	Отличный результат



The complex block contains three overlapping screenshots. The top-left screenshot shows a bar chart with five bars in green, blue, brown, grey, and yellow. The top-right screenshot shows a visual puzzle with a 3x3 grid of numbers and a central box containing a diagram of a cube's net. The bottom screenshot shows a 3x3 grid of numbers with some cells highlighted in green:

11	24	
22	20	97
95	16	23
14	55	29
30	15	13

Мотивация

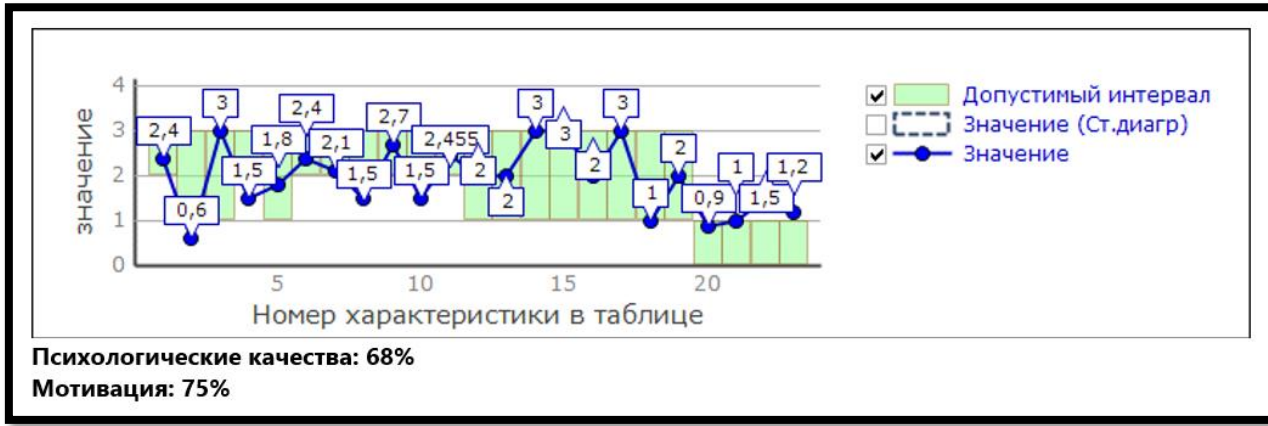
Тест Герцберга (Херцберга).

Опросник для определения текущей мотивации человека на основании сравнения наиболее значимых факторов и не значимых. Используя текст Герцберга, можно определить структуру мотивации и выделить актуальные на сегодня факторы удовлетворенности или неудовлетворенности трудом.



№	Название	Значение	Интервал	Вес	Соответствие	Группа	Визуализация	
Личностные свойства								
1	Организаторские способности	1,2	Высокий	1	выход за пределы!	Средний		
2	Лидерство	2,7	Средний-Высокий	1	соответствие	Высокий		
3	Коммуникабельность (Общительность)	1,2	Средний-Высокий	1	соответствие	Средний		
4	Спонтанность (стремление высказать свое мнение)	2,1	Высокий	1	соответствие	Высокий		
5	Нонконформизм (самостоятельность и независимость)	2,7	Средний-Высокий	1	соответствие	Высокий		
6	Социальная чувствительность (Обязательность и исполнительность)	2,7	Высокий	1	соответствие	Высокий		
7	Интернальность (Ответственность и дисциплинированность)	1,8	Высокий	1	выход за пределы!	Средний		
8	Эмоционально-волевая устойчивость (Управление поведением)	1,5	Высокий	1	выход за пределы!	Средний		
9	Сензитивность (соблюдение моральных правил)	0,9	Высокий	1	выход за пределы!	Низкий		
10	Ригидность (последовательность и скрупулезность)	2,4	Высокий	1	соответствие	Высокий		
Внимание								
11	Наблюдательность	1,09	Высокий	1	выход за пределы!	Средний		
Мышление								
12	Гибкость мыслительных процессов (Переключаемость)	2	Средний-Высокий	1	соответствие	Средний		
13	Аналитические способности (Логика)	2	Средний-Высокий	1	соответствие	Средний		
14	Продуктивность мышления (Уровень интеллекта)	2	Средний-Высокий	1	соответствие	Средний		
Память								
15	Оценка памяти	3	Средний-Высокий	1	соответствие	Высокий		
Мотивация								
16	Ответственность работы (внутренний мотив)	2	Средний-Высокий	1	соответствие	Средний		
17	Содержание работы (внутренний мотив)	2	Средний-Высокий	1	соответствие	Средний		
18	Сотрудничество в коллективе (внешние мотивы)	2	Средний-Высокий	1	соответствие	Средний		
19	Достижение личного успеха (внутренний мотив)	3	Средний-Высокий	1	соответствие	Высокий		
Недопустимые качества								
20	Низкая обучаемость	1,2	Низкий	1	выход за пределы!	Средний		
21	Невнимательность, рассеянность	1	Низкий	1	соответствие	Низкий		
22	Беспечность	3	Низкий	1	выход за пределы!	Высокий		
23	Безответственность	1,5	Низкий	1	выход за пределы!	Средний		
24	Конфликтность	Не найден тест 'GET_GRAD(456,001)'						

Профессионально важные качества



62% студентов соответствуют психологическим качествам специалиста по охране труда

50% студентов ненаблюдательны

10% студентов недостаточно последовательны

55% студентов имеют проблемы с лидерскими и организационными качествами

60% студентов не имеют достаточной мотивации к постоянному обучению

Психосоциальные опасности – последствия

Психосоциальные риски повышают риск возникновения:

Диабета; Сердечно-сосудистых заболеваний; Рака; Инфекционных заболеваний; Самоубийств; Расстройств сна; Нарушения когнитивных функций и расстройства настроения; Депрессии .



Стресс – это болезненная физическая и эмоциональная реакция, вызванная нарушением равновесия между требованиями, имеющимися ресурсами и способностями людей удовлетворить этим требования. Стресс зависит от организации труда, трудовых отношений и механизмов взаимодействия.

Профессиональный стресс возникает в том случае, если требования к работнику не соответствуют или превосходят его возможности, ресурсы или потребности, или если знания или способности работника (группы работников) не удовлетворяют ожиданиям, предъявляемым культурой предприятия.



Риски для предприятия:

Рост абсентеизма и презентеизма;
напряженные трудовые отношения;
снижение мотивации коллектива;
рост неудовлетворенности;
сокращение новаторства;
высокая текучесть кадров, распространенность внутренних переводов и переобучения;
ухудшение имиджа в целом;
снижение производительность;
снижение конкурентоспособности предприятия.

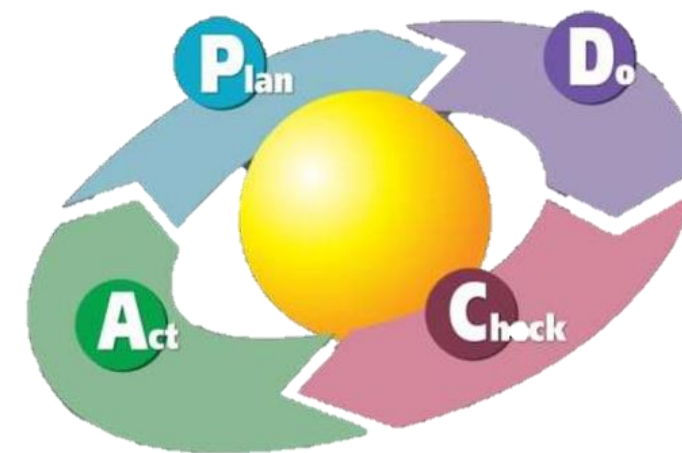
Риски для здоровья:

Психические и поведенческие расстройства (истощение, ощущение беспокойства, депрессию, а также другие физические расстройства);
сердечно-сосудистые заболевания;
заболевания опорно-двигательного аппарата;
злоупотребление алкоголем, курение, нездоровое питание;
расстройство сна;
повышение уровня неинфекционных заболеваний;
повышение производственного травматизма.

Управление психосоциальными рисками

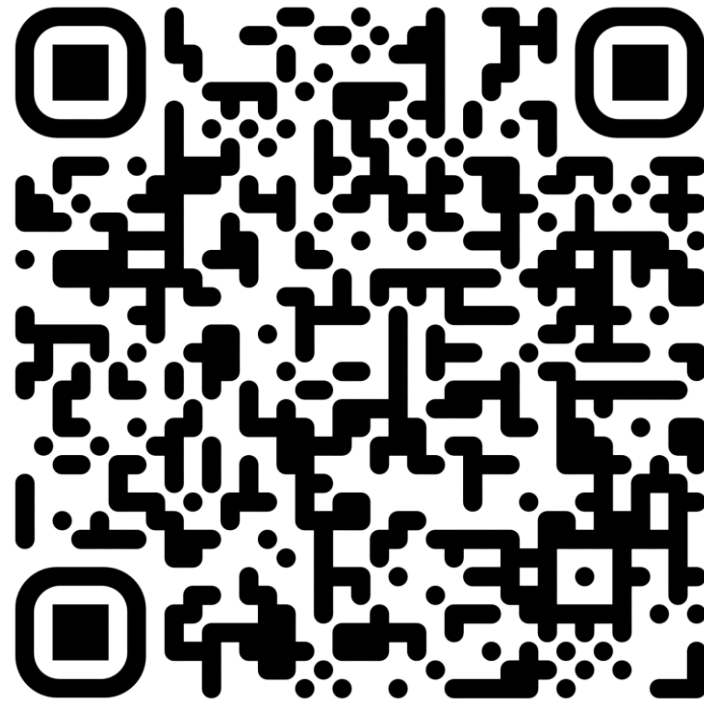
Оценка риска должна объединить два элемента для установления вероятных факторов риска:

- 1) Идентификация психосоциальных опасностей;
- 2) Информацию о возможном ущербе, связанном с психосоциальными опасностями, полученную через оценку риска и другую доступную отчетность организации, например, данные об отсутствии психосоциальных опасностей, а также рекомендации по БТиОЗ.



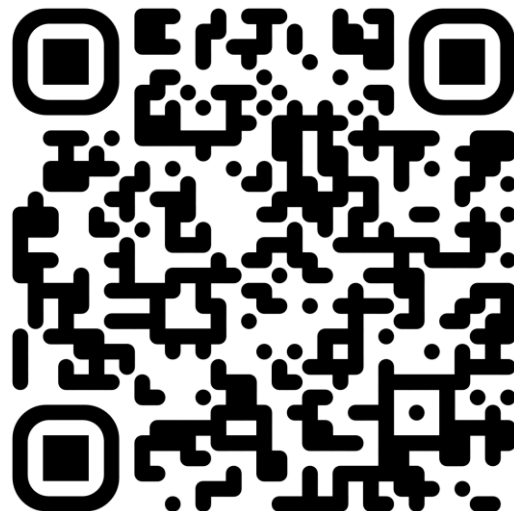
Аспекты	Примеры
Ясная структура и деятельность организации	Сотрудникам предоставлена четкая информация о структуре, назначении и деятельности организации
Соответствующий подбор, обучение и развитие персонала	Умения, знания и способности каждого сотрудника как можно лучше соответствуют потребностям каждой должности. Кандидаты на каждую должность оцениваются в отношении к требованиям должности. Где необходимо, предоставляется соответствующее обучение. Сотрудники обеспечиваются эффективным контролем и руководством
Должностные обязанности	Должностные обязанности являются ясными. Важно, чтобы руководитель сотрудника и другой ключевой персонал были осведомлены о существенных особенностях должности и обеспечивали адекватность требований. Описание работы будет зависеть от понимания политики, целей и стратегии организации, от назначения и организации работы и от того, как будет измеряться результативность. Чем лучше сотрудник понимает свою работу, тем больше он будет способен направлять соответствующие усилия на то, чтобы выполнять ее надлежащим образом
Коммуникация	Руководители должны общаться с сотрудниками, прислушиваться к ним и давать понять, что они были услышаны. Обмен информацией об ожидаемых результатах от работы является понятным, полным и соответствует должностным обязанностям. Обязательства по отношению к персоналу являются четкими и выполняются
Социальное окружение	Разумный уровень общения и командной работы зачастую является продуктивным, поскольку он помогает увеличить приверженность к работе и рабочей группе

Выясним уровень выгорания!

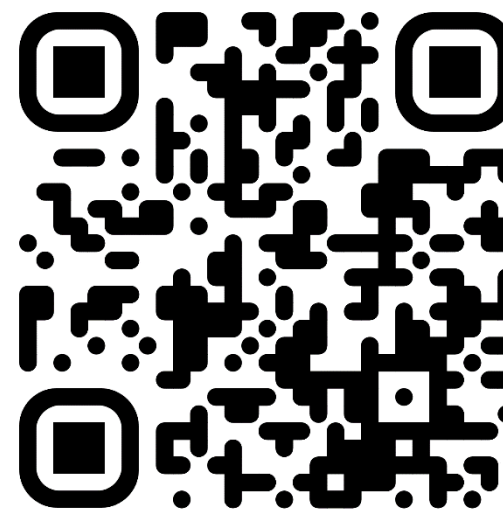


Опросник профессионального выгорания К. Маслач
(Maslach Burnout Inventory, MBI)

Благодарю за внимание!



Сайт кафедры



Группа вк

Кафедра безопасности жизнедеятельности

БГТУ им. В.Г. Шухова:

Адрес: 308012, г. Белгород, ул. Костюкова, 46, Главный корпус, ауд. 614

Зав. кафедрой БЖД: к.т.н., доц. Семейкин Александр Юрьевич

E-mail: kafedra_bjd@mail.ru

Тел.: (4722) 30-99-01 (17-73), 30-99-79, +79202001059