

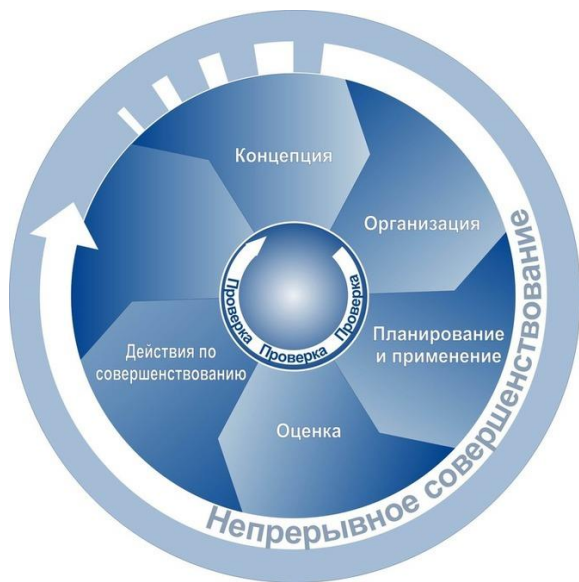
АДМИНИСТРАЦИЯ ЦЕНТРАЛЬНОГО РАЙОНА Г.МИНСКА

29 АПРЕЛЯ 2026 Г.



СЕМИНАР ПО ВОПРОСАМ ОХРАНЫ ТРУДА

«СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ОХРАНОЙ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ КАК УСЛОВИЕ
СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ РАБОТАЮЩИХ И
ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ
ЭФФЕКТИВНОСТИ»



г.Минск, 2026

ПРОГРАММА СЕМИНАРА

1. Вступительное слово Чечета Ю.А., заместителя главы администрации Центрального района г.Минска

2. Своевременное выявление и устранение факторов риска при организации производственных процессов (Шостак Ю.В., главный государственный инспектор Минского городского отделения Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь).

3. Современные методы управления охраной труда в Филиале «Минские электрические сети» РУП «Минскэнерго». Из опыта работы. (Караневич А.В., начальник отдела надежности охраны труда, пожарной и промышленной безопасности Филиале «Минские электрические сети» РУП «Минскэнерго»).



4. Благоприятная психосоциальная рабочая среда. Предупреждение профессионального выгорания и психофизиологического переутомления (Гируцкая Е.А., начальник отдела организационно-кадровой работы администрации Центрального района г.Минска).

5. Подведение итогов.

По вопросам охраны труда можно обратиться в администрацию Центрального района г.Минска:

г.Минск, ул.Мельникайте, д.6, каб 210, 211

Начальник отдела организационно-кадровой работы администрации Центрального района г.Минска Гируцкая Е.А. 8 017 263 42 82

Главный специалист отдела организационно-кадровой работы администрации Центрального района г.Минска Сыранкова А.В. 8 017 325 35 52

Официальный сайт администрации: <https://centr.minsk.gov.by>

СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ПСИХОСОЦИАЛЬНЫМИ РИСКАМИ



Профессиональное выгорание – состояние физического, эмоционального и умственного истощения, вызванного хроническим стрессом на работе. Ведет к психосоматическим расстройствам.

Ключевые признаки:

1. Эмоциональное истощение – чувство опустошенности, усталости даже после выходных, безразличие или «сухость» в эмоциях.
2. Деперсонализация (цинизм) – равнодушие или негативизм к коллегам, клиентам, работе; восприятие людей как «инструмента».
3. Редукция достижений – ощущение, что делаешь все механически, без результата; падение самооценки как профессионала.

Психофизиологическое переутомление – состояние, при котором организм и психика истощаются одновременно, чаще всего из-за длительной нагрузки без адекватного отдыха. Не проходит после ночного сна или выходных.

Основные причины:

1. хронический стресс на работе или дома;
2. длительное нахождение под «давлением» высокого уровня ответственности;
3. длительная работа в условиях многофункциональности и многозадачности;
4. нарушение режима сна, отдыха и питания;
5. отсутствие восстановления после болезни.

ФАКТОРЫ СТРЕССА И МЕТОДЫ ПРОФИЛАКТИКИ СТРЕССОГЕННОЙ ПСИХОСОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЫ

Факторы стресса, наиболее часто встречающиеся в рабочей среде:

- сменный характер работы (чередование дневных и ночных смен)
- работа в условиях воздействия вредных факторов среды (температура, шум, вибрация и пр.)
- рутинность, монотонность деятельности
- работа в условиях многозадачности, дефицита ресурса времени
- отсутствие возможности краткосрочного планирования ввиду возникновения внешних факторов воздействия
- конфликты с сослуживцами, руководством



Методы профилактики стрессогенной психосоциальной среды:

- ✓ своевременное информирование работников о факторах стресса, связанных с психоэмоциональными нагрузками на рабочем месте
- ✓ обеспечение режима труда и отдыха
- ✓ управление факторами стресса на основании результатов периодического анализа уровня психоэмоциональной удовлетворенности работающих, состояния производственных процессов
- ✓ внедрение норм корпоративной этики в организации, обеспечение их соблюдения
- ✓ функционирование режима «обратной связи», создание возможности для работников довести до руководства информацию о возникающих трудностях, конфликтах, а также внести предложения по улучшению рабочей среды
- ✓ включение в коллективные договоры (соглашения) условий, способствующих реализации социальных гарантий, стимулов и компенсаций для работников организации
- ✓ формирование корпоративной культуры, направленной на создание благоприятного психологического климата в коллективе