



Иностранным студентам  
Рабочая сила  
Организация

# Психосоциальная работа

## Окружающая среда

Глобальные изменения и пути действий

Creati.

Возможность

проигрыш

Демар

Прессу

Жонглирование

давление невелико

Медленно

Всемирный день  
Безопасность и гигиена  
труда на работе 2026

mpeth

Сотрудничество

Уважение

Награждение



Иностранным студентам  
Труд  
Организация

Демотива

Всемирный день защиты  
Безопасности и здоровья

Творческий подход

Неясно

остающийся

Возможность

Стабильный

Ведущий

одобрение

Подготовка

Несправедливо

Жонглирование

наши сотрудники

мы

Застряли

рекомендательные

Вознаграждены

Сотрудничающие

Оценены

Уважительные

разочарованы

Сокращение персонала

Значимы

Гибкий

Поддерживающий

Возможности

Неясно

Токсичный

Давайте обеспечим здоровую  
психосоциальную  
рабочую среду

## Новые глобальные оценки действующих психосоциальных рисков

### 5 risk factors

#### 1. Job Strain

High demands + low control

#### 2. Effort–Reward Imbalance

High effort, insufficient reward

#### 3. Job Insecurity

Fear of job loss or precarious conditions

#### 4. Long Working Hours

55+ hours per week

#### 5. Workplace Bullying

Repeated mistreatment or abuse at work

В совокупности эти факторы ежегодно вызывают:

**840,000** смертность

От сердечно-сосудистых заболеваний (ишемическая болезнь сердца и инсульт) и психических расстройств включая самоубийства

**Потерянно 45 млн. далее**

Годы жизни с поправкой на инвалидность (общее бремя болезней и инвалидности, обусловленных этими пятью факторами)

**1.37%** потерянная часть мирового ВВП

Более высокие потери в Африке и Европе в результате снижения производительности, расходов на здравоохранение и ранней смертности



## Влияние на работников и организации



### Работники

Депрессия

Тревожные расстройства

Эмоциональное выгорание

Нарушения сна

Усталость

Снижение когнитивных способностей и слабоумие

Суицидальное поведение

Нездоровое совладание поведением

Сердечно-сосудистые заболевания

Приобретенные метаболические нарушения

Пищеварительная и иммунная функция

Рак

Опорно-двигательного аппарата нарушения

Репродуктивные и перинатальные исходы

Производственный травматизм



### Предприятия

Прогулы, презентеизм и уход с работы

Вовлеченность в работу, производительность и Продуктивность

Результаты возвращения на работу

Ранний уход с работы, инвалидность выход на пенсию и увольнение с работы

Удовлетворенность работой и удержание персонала

Репутация организации, доверие и сотрудничество

# ▶ Что такое психосоциальная рабочая среда?

постоянное Жонглирование, Неясное Монотонное Соревнование по сокращению Персонала

переоцененное, Изматывающее, Демотивирующее, Уважительное

Неясное, Стабильное, Вознаграждающее, Мотивирующее, Стабильное С

ея Исключая Оцененные изменения Вовлеченность

Несправедливый Повторяющийся Монотонный Над которым Издеваются

осмысленное Стабильное Хаотичное Творчество

Поддерживающий Токсичный Уважительный подход

Стрессовая изнуряющая Нефа

Многозначительное удержание

Тревожное Угнетающее

Застойное давление

стратинг

оплачено

## Понимание психосоциальной рабочей среды:

Психосоциальная рабочая среда охватывает элементы работы и взаимодействия на работе, связанная с тем, как создаются рабочие места, как они организуются и управляются, а также с более широкой политикой, практики и процедуры, регулирующие работу — все это может повлиять на здоровье трудящихся и благополучия, а также организационной эффективности

### Психосоциальные факторы

Аспекты работы  
окружающая среда, связанная с тем, как  
выполняется работа **спроектирована, организована  
и управляется**

*Не является по своей сути положительной  
или отрицательной (эффекты зависят от  
того, как ими управляют )*

### Психосоциальные опасности

Вредные аспекты работы, которые  
возникают из-за плохого дизайна,  
организации или управления и  
**потенциально могут нанести вред  
безопасности и здоровью работников**

*Присутствуют во всех секторах и формах  
труда. Опасности часто возникают  
одновременно и взаимодействуют*

### Психосоциальные риски

**Вероятность воздействия  
в сочетании с тяжестью**  
потенциальной травмы или ухудшения здоровья  
в результате опасного воздействия

*Вред может возникать постепенно в  
результате повторное или продолжительное  
воздействие, требующее учета тяжести,  
продолжительность и частота*

# Многоуровневый взгляд на психосоциальную работу

## Окружающая среда

### Эта работа



#### Требования к работе

Когнитивные, эмоциональные и физические требования

Количественные и качественные требования

Соответствие рабочих ресурсов и навыков

Уровень ответственности

#### Разработка задач

Использование навыков, диапазон и разнообразие задач и вклад в работу процессы

### Как управляется работа и организуется



Ясность роли и последовательность в ожиданиях

Предсказуемость задач

D Стабильность рабочих процессов

Прозрачность и надежность взаимодействия

Контроль работы или автономия

Распределенная рабочая нагрузка и требуемая работа темп

Надзор

Предоставление рабочих ресурсов и возможности для развития

Поддержка на работе со стороны руководителей или коллег работников

### Более широкая политика, практика и процедуры, регулирующие работу



#### Условия найма

График рабочего времени (включая гибкий график работы)

Управление организационными изменениями и реструктуризация

Наблюдение и цифровой методов контроля

Награды, управления эффективностью, возможности для развития и найма персонала

В Ош политики и системы управления

Политики и процедуры, относящиеся к рабочему месту насилие и домогательства

Механизмы консультаций и участия работника

# Примеры психосоциальных факторов, связанных с характером

## работа

### Требования работа

Стабильные уровни концентрации и бдительности, особенно если требуется точность

**В** нужно проявить сочувствие, сострадание, уважительное обслуживание и вежливость, даже если клиентов матерный

Воздействие событий или ситуаций, которые могут привести к травме

Работа, требующая физических усилий или изнуряющая (например, выполнение опасных ручных работ или напряженных работ )

физическое несоответствие

между требованиями работы и имеющимися ресурсами, или неучет отдельных работников способности

навыки или

### Уровень ответственности

Ответственность за работу с высоким риском, где ошибки могут иметь серьезные репутационные, юридические последствия, последствия для безопасности или финансовые последствия (например, управление воздушным движением, медицинское обслуживание или решения, влияющие на многие другие)

### Структура задачи

Ограниченное разнообразие задач, включая повторяющиеся, монотонные, фрагментированные или бессмысленные задачи



# Примеры психосоциальных опасностей, связанных с тем, как проходит работа управление и организация

## Роли и ожидания

Нечеткие указания относительно задач, которые должны выполнять работники, и недостаточная, неясная или противоречивая информация необходимая информация для выполнения задач, которые не передаются) (например,

Противоречивые, неопределенные или часто меняющиеся ролевые ожидания и стандарты работы (например, ожидается, что от хорошее обслуживание клиентов, но также и не проводить много времени с клиентами)

## Контроль работы или автономия

Предписывающие процессы, не позволяющие работникам применять свои навыки или суждения

Дискриминационная практика организации труда, ограничивающая автономию или возможности использования навыков и знаний

## Рабочая нагрузка и темп работы

Нехватка времени или быстрый темп работы (например, нереалистичные сроки).

Распределение рабочей нагрузки, ведущее к перегрузке или недогрузке, в том числе из-за предвзятого или дискриминационного распределения

## Надзор и поддержка

Отсутствие поддержки, ресурсов, информации, обучения или своевременной обратной связи для повышения производительности

Ограниченная поддержка или безэмпатичное руководство, которое не в состоянии распознать трудности или обеспечить безопасное пространство проблемы

для повышения квал

Отсутствие поддержки, когда это необходимо, включая отказ от сотрудничества на рабочих местах, которые препятствуют Поддержка

коллега



# Примеры психосоциальных опасностей, связанных с практикой на уровне организации

## Механизмы трудоустройства

Неопределенные или небезопасные условия занятости, включая низкую оплату, нестабильный заработок и ограниченный доступ к правовой, социальной защите и уходу, связанным с уходом за больными

## Режим рабочего времени

Чрезмерный или несогласованный режим рабочего времени, включая недостаточные перерывы и периоды отдыха

Отсутствие гибкого режима рабочего времени и расположения рабочих мест, которые поддерживают интерфейс "работа-дом", когда это совместимо с оперативным управлением требованиями

## Управление организационными изменениями

Плохо спланированные и поддерживаемые организационные изменения, в которых отсутствуют четкая коммуникация, адекватное обучение и учет рисков в области БГТ

## Надзор

Необоснованные уровни цифрового контроля с целью мониторинга эффективности работы

## Вознаграждения, управление производительностью, возможности для развития и процессы найма

Несправедливое, предвзятое, непрозрачное или неравноправное распределение признания и вознаграждений, включая недостаточное или чрезмерное продвижение по службе

Отсутствие доступных возможностей для развития навыков

## Чрезмерная зависимость от непрозрачного использования алгоритмов управления и оценки Политика и система управления в области охраны труда

Нечеткие или неадекватные процедуры оценки и контроля рисков в области охраны труда, включая психосоциальные риски

Неспособность учитывать взаимодействие между психосоциальной рабочей средой и физической рабочей средой

## Насилие и домогательства на работе

Неспособность надлежащим образом реагировать на фактическое или предполагаемое неподобающее, вредное или ненадлежащее поведение, связанное с проступками

Отсутствие прозрачных процедур отчетности и реагирования, включая конфиденциальное обращение с личной информацией

## Консультации и участие

Отсутствие консультаций с работниками по поводу изменений на рабочем месте (например, отсутствие разговоров с работниками или искреннего учета их мнений) и того, как они могут повлиять ОНИ



## Организационная культура и климат

Организационная культура включает общие ценности, нормы и ожидания, которые влияют на то, как интерпретируются правила, как регулируется поведение и уделяется ли внимание психологической безопасности и здоровью приоритетность наряду с целями производительности

### Климат психосоциальной безопасности

Общие представления о том, в какой степени политика, практика и процедуры организации защищают и способствуют психологической безопасности и здоровью

### Организационная справедливость

Воспринимаемая справедливость принятия решений, распределения ресурсов и межличностного обращения. Справедливость и прозрачность формируют доверие, уверенность в управленческих решениях и готовность работников сообщать о проблемах и участвовать

Согласованность между этими принципами и практикой организации имеет важное значение. Инклюзивные механизмы помогают гарантировать, что работники могут участвовать в жизни безопасно и с достоинством, одновременно снижая психосоциальные риски за счет сокращения изоляции, неравенства подверженности и структурного неблагополучия различных групп работников

Физические условия труда взаимодействуют с психосоциальными факторами и могут усугублять или смягчение последствий для безопасности, здоровья работников и производительности труда

Выполнение опасных работ, несоответствующее оборудование или плохие условия (например, ограниченное пространство, слабое освещение, чрезмерный шум) увеличивает как физические, так и психосоциальные риски

Восприятие риска зависит не только от частоты, продолжительности и серьезности опасностей, но также и на уверенности работников в управлении эти факторы

Физическая рабочая среда формирует как подверженность прямому риску, так и доверие к безопасности меры (например, оборудование, планировка, безопасность системы и т.д.)

### Примеры психосоциальных опасностей, возникающих в результате взаимодействия с физической рабочей средой и оборудованием

Плохие условия на рабочем месте (например, нехватка места, плохое освещение, чрезмерный шум) и неадекватное оборудование

Удаленная или изолированная работа с ограниченным доступом к ресурсам и сложными Информационные материалы

Экстремальные или нестабильные условия труда (например, экстремальные температуры, работа на высоте, в зонах конфликтов или стихийных бедствий)

Рабочая среда, ограничивающая защиту от насилия со стороны клиентов или посторонние (например, работающие в вечернее и/или ночное время; работающие в контакте с общественностью)



жонглирование жизнью, Неясное Монотонное Соревнование по сокращению Персонала

переоцененный Изматывающий Демотивирующий Уважительный

Неясный Стабильный Вознаграждающий Мотивирующий Стабильный С

ея Исключая Оцененные изменения Вовлеченность

Несправедливый Повторяющийся Монотонный Над которым Издеваются

осмысленное Стабильное Хаотичное Творчество

Поддерживающий Токсичный Уважительный подход

Стрессовая изнуряющая Нефа

Многозначительное удержание

Тревожное Угнетающее

Застойное давление

стратинг

оплачено

# ▶ Политика в области БГТ и Нормативно-правовая база

# Нормативная база МОТ для решения проблем психосоциальных рисков и психического здоровья на рабочем месте

	Основополагающие конвенции по охране труда	Соответствующие ILS
<p><b>Устав МОТ</b> (1919)</p> <p>Защита от болезней и увечий, возникающих в связи с работой по найму (Преамбула)</p> <p><b>Филадельфийская декларация (1944)</b></p> <p>Защита жизни и здоровья трудящихся (пункт III(g)); Право на достижение материального благополучия и их духовное развитие в условиях свободы и достоинства, экономической безопасности и равенства возможностей (пункт II(a))</p> <p><b>Декларация об основных Принцип и право на рабочем месте (1998 г., с поправками 2022 г.)</b></p> <p>Безопасный и здоровый труд окружающая среда как основополагающий принцип принцип и право на рабочем месте</p>	<p><b>C 155 (1981) о безопасности и гигиене труда</b></p> <p>Физические и психические факторы, влияющие на здоровье (Статья 3 (e)); Рабочие места, машины, оснащение и процессы должны быть адаптированы к физическим и умственным способностям работников и быть безопасными и без риска для здоровья, насколько это разумно практически осуществимо (статьи 5 (b) и 16.1)</p> <p><b>R 164 (1981) о безопасности и гигиене труда</b></p> <p>Предотвращение вредных физических или психических нагрузок (Пункт 3 (e)); Организация труда (в частности, часы перерывы в работе и отдыхе) таким образом, чтобы они не оказывали негативного воздействия на Охрана труда (пункт 10(f)); Меры по устранению чрезмерного физического и умственного переутомления (пункт 10(g))</p> <p><b>Основы продвижения охраны труда C 187 (2006)</b></p> <p>Постоянное совершенствование охраны труда и продвижение культуры профилактической безопасности и гигиены труда (статья 2)</p>	<p><b>Службы гигиены труда C 161 и R 171 (1985)</b></p> <p>Профилактические и консультативные функции для обеспечения безопасной и здоровой рабочей среды, которая будет способствовать оптимальное физическое и психическое здоровье в связи с работой и адаптация работы к возможностям работников в свете их физического и психического здоровья (статья 1)</p> <p><b>Список профессиональных заболеваний R 194 (2002)</b></p> <p>Распознавание ПТСР и психических расстройств, связанных с работой расстройства (Приложение 2.4))</p> <p><b>Насилие и домогательства C 190 и R 206 (2019)</b></p> <p>Прямая ссылка на психосоциальные риски (статья 9(b)); Право за мир труда, свободный от насилия и домогательств (Статья 4.1); Обязательства по предотвращению и защите в отношении рисков оценка и управление (статья 9 и пункт 8)</p> <p><b>Инспекции Труда 3. 81 (1947)</b></p> <p>Применение правовых положений, технической информации и консультирование работодателей и работников по рабочим условия &amp; защита работников (статья 3 (1))</p>

## Национальная политика и программы в области охраны труда

Растущее признание во всех регионах: все большее число стран в настоящее время включают психосоциальные риски и психическое здоровье в национальную политику в области БГТ, знаменующей переход от исключительного внимания к физическим опасностям

*Примеры: Испания, Намибия, Нигерия, Республика Корея, Уругвай, Финляндия, Франция, Чили, Япония*

Акцент на профилактике: политики все в большей степени способствовать оценке риска и организационных мероприятий, а чем индивидуальные ответы

*Примеры: Чили, Япония*

Рабочее место как ключевая среда: в более широких национальных стратегиях охраны психического здоровья рабочее место признается в качестве одного из приоритетных направлений профилактики и поощрения.

*Примеры: Австралия, Канада, Ирландия, Новая Зеландия, Южная Африка*

Координация между органами власти: несколько стран связывают охрану труда и органы общественного здравоохранения для совместной борьбы с психосоциальными рисками

*Примеры: Чили, Коста-Рика, Южная Африка*

Сохраняющиеся пробелы в данных: действия, основанные на фактических данных, зависят от надежных регулярных данных; укрепление показателей национальной статистики по охране труда и обследований условий труда являются приоритетом.

психосоциальный



# Ключевые области, охватываемые национальными законами и нормативными актами о психосоциальных рисках



Общая обязанность защищать физическое и психическое здоровье

Обязанность работодателя заботиться о защите как физического, так и психического здоровья



Австралия, Аргентина, Финляндия, Новая Зеландия, Филиппины, Того



Специальные нормативные акты о психосоциальных рисках

Конкретные юридические определения, инструменты оценки и структурированные процедуры профилактики.



Бельгия, Чили, Колумбия, Мексика



Интеграция влияние психосоциальных рисков на Профилактику БГТ

Выявление психосоциальных опасностей; риск оценка; профилактические меры в рамках организация и управление работой.



Бельгия, Эстония, Финляндия, Франция, Германия, Норвегия, Испания, Швеция



Цифровизация и удаленная работа

Регулирование психосоциальных рисков связанных с удаленной работой, цифровыми перегрузка, алгоритмическое управление и право на отключение.



Аргентина, Бельгия, Чили, Франция, Италия, Япония, Португалия, Испания



Насилие и домогательства в рамках охраны труда

Признание насилия и домогательства как профессиональные риски; профилактические обязанности и оценка рисков.



Бразилия, Канада, Чили, Колумбия, Франция, Лесото, Испания

# Ключевые области, охватываемые национальными законами и нормативными актами о психосоциальных рисках (продолжение).



## Мониторинг и здравоохранение эпиднадзор

Периодические обследования и эпиднадзор подверженности психосоциальному риску.



Бельгия, Колумбия, Италия,  
Республика Корея



## Признание и компенсация за работу- психические расстройства, связанные с работой.

Включение ПТСР и других психических расстройств в национальные перечни профессиональных заболеваний с использованием перечисленных, открытых или смешанных моделей (включая распознавание каждого конкретного случая).



Австралия, Канада, Чили, Италия, Япония,  
Королевство Нидерландов, Португалия,  
Республика Корея



## Рассмотрение жалоб и правоприменение механизмы

Процедуры рассмотрения жалоб, бремя подходов к доказыванию, труда инспекция и превентивные меры правоприменение.



Австралия, Бельгия, Колумбия, Чили,  
Франция



## Социальный диалог и коллективные соглашения

Социальный диалог укрепляет политику в области охраны труда: вовлечение организаций работодателей и работников повышает легитимность, соответствие требованиям и адаптацию к отраслевым реалиям; важно для выявления моделей организационных рисков и разработки эффективных ответных мер

**Коллективные переговоры дополняют законодательство: отраслевые соглашения и соглашения на уровне предприятий** вводят в действие требования законодательства путем определения процедур идентификации рисков, индикаторов стресса, механизмы консультаций и превентивные действия

**Ограниченная, но растущая интеграция в транснациональных соглашениях: только 18% из 338 трансграничных** в соглашениях (2000-2025 гг.) прямо рассматриваются психосоциальные риски или вопросы психического здоровья; большинство заключено после 2010 год, с сильным ростом с середины 2010-х годов

**Активное вовлечение социальных партнеров в Европе: Европейское рамочное соглашение о труде 2004 года** - связанный с этим стресс стимулировал национальные и отраслевые действия в Бельгии, Дании, Испании, Франции и других странах, сочетая ведение коллективных переговоров с совместными инициативами по руководству и повышению осведомленности

Новые примеры за пределами Европы: Австралия, Канада, Чили и Южная Африка показывают, как трехстороннее сотрудничество и совместные инициативы могут дополнять законодательство о предотвращении психосоциальных рисков

### Инспекция труда

Двойная роль: упреждающая предотвращение и реагирование обеспечение соблюдения

Сочетание соблюдения требований проверки с руководством и наращивание потенциала во время визитов

Необходимая адаптация: оценка работы организация, рабочая нагрузка и надзор (не только физические опасности)

### Добровольные стандарты И рекомендации

Общие или отраслевые рекомендации, контрольные списки и наборы инструментов для преобразования юридических требований в практические, ориентированные на конкретные действия подходы

*Целевые инструменты для МСП*

*Международное руководство для управление психосоциальными рисками (ISO 45000:2021)*

*Национальные стандарты: Канада (CSA Z1003), Великобритания (PAS 1010:2011), Австралия*

### Кампании по повышению осведомленности

Кампании, организуемые органами охраны труда и социальными партнерами на национальном или отраслевом уровне уровень для улучшения понимания психосоциальных рисков и содействия профилактике Экшен

Сочетание материалов для общественной информации, учебные мероприятия и разъяснительная работа на рабочем месте

*Кампании ЕС-OSHA по охране здоровья на рабочих местах (готовятся кампания по психосоциальным рискам и охране психического здоровья на рабочем месте)*

*Ежегодный "Месяц просвещения" Японии по профилактике кароши*

*Региональная кампания Тихоокеанского альянса по обеспечению широкого участия управление психосоциальными рисками*

ожонглирование жизнью, Неясное, Монотонное Соревнование по сокращению Персонала

переоцененное, Изматывающее, Демотивирующее, Уважительное

Неясный Стабильный Вознаграждающий Мотивирующий Стабильный С

ng, Исключающий Ценное Изменение Вовлеченность

Несправедливый Повторяющийся Монотонный, Над которым Издеваются

наше Значимое Стабильное Хаотичное Творчество

Поддерживающий Токсичный Уважительный Подход

Стрессовая Изматывающая Нефа

Удерживающий Значимый

Вызывает тревогу и депрессию

Повышенное давление

стресс

оплачиваемый

# Уровень рабочего места Экшен

# Внимание к управлению психосоциальными рисками на рабочем месте

## Выявление психосоциальных опасностей

Рассмотрите опасности на всех **трех уровнях и их взаимодействия**

**Используйте несколько источников, поскольку** психосоциальные опасности не всегда видны напрямую:

Организационная документация (например, должностные инструкции, руководство процедуры)

Записи о персонале

Опросы работников (с соблюдением конфиденциальности)

Методы, основанные на диалоге

Использование или адаптация существующих рисков **инструменты оценки**

## Оценка и приоритизация психосоциальные риски

Оценить связанные с этим риски:

Вероятность и тяжесть вреда,

Продолжительность, частота и количество работников пострадавшие

Применяйте инклюзивный подход, рассматривая группы с более высоким уровнем воздействия (также учитывая ограниченную способность высказывать опасения)

Разделите данные обследования, изучите дискриминационная практика, выявление и устранение препятствия для сообщения (стигматизация, страх перед возмездие, формулировки и т.д.)

**Определение приоритетности действий:**

Непосредственные риски (например, насилие, перегрузка)

Долгосрочные улучшения (например, работа реорганизация)

## От оценки к действию

**Следуйте иерархии средств контроля, чтобы** расставьте приоритеты в устранении рисков на Источник

Устранять организационные детерминанты которые могут порождать риски путем улучшения того, как разрабатывается, организуется и управляется работа (например, рабочая нагрузка управление, четкость ролей, рабочие договоренности по времени)

Дополняют это за счет улучшения условий, которые позволяют работникам справляться с требованиями и преуспевают в своих ролях

**Мониторинг, анализ и адаптация** меры по обеспечению эффективности и поддержка постоянного совершенствования

# Примеры превентивных мер в связи с работой и заданием Дизайн

## Требования к работе

Чередуйте высокие когнитивные нагрузки с задачами, требующими меньших затрат, и создавайте системы для уменьшения количества ошибок (например, напоминания, системы, которые собирают информацию)

Ограничивают ненужную сложность в последовательности выполнения задач с помощью встроенных четких шагов и достаточного времени

Справляются с высокими эмоциональными нагрузками через структурные буферы (например, выполнение задач, время восстановления)

Ограничьте воздействие травмирующих материалов и событий до уровня, необходимого для работы (сведите к минимуму продолжительность количество рабочих)

и

Уменьшите физическую нагрузку за счет чередования задач и эргономических принципов (ограничения нагрузки и требования к позе).

Оказывать дополнительную поддержку в периоды высокого спроса (например, предоставлять больше работников, более совершенное оборудование передача задач на аутсорсинг)

или

Обеспечение надлежащего персонала и навыков посредством планирования и обучения персонала

## Уровень ответственности

Если высокая ответственность является характерной чертой роли, убедитесь, что это четко указано и обсуждено с сотрудниками до того, как они приступят к выполнению роли

## Разработка задач

Сократите количество ненужных задач, упростите ротацию задач и предоставьте альтернативы для поддержания вовлеченности на работе, избегая простой, повторяющейся или монотонной работы



# Примеры превентивных мер в отношении того, как осуществляется работа управление и организация

## Роли и ожидания

Предоставьте четкие описания должностных обязанностей (роли, обязанности, требования к производительности), проанализируйте актуальности и сообщайте о любых изменениях  
Разработайте структуры управления с четкими линиями отчетности, которые определяют непосредственных руководителей  
Рекомендации по устранению несогласованных ожиданий

## Контроль работы или автономия

Соотнесите автономию и контроль с навыками и опытом работников  
Обеспечьте надлежащую автономию для эффективного и безопасного выполнения задач (например, предоставьте свободу действий и возврат средств для предотвращения агрессии клиентов).

## Рабочая нагрузка и темп работы

Соотносите рабочую нагрузку и сложность со способностями работников избегать рабочей перегрузки или недогрузки  
Контролируйте рабочую нагрузку и темп работы, чтобы выявлять вредные или дискриминационные закономерности и вносить коррективы  
Разрабатывайте адекватный темп работы (особенно при работе с оборудованием), учитывая разнообразие задач и необходимости

## Надзор и поддержка

Обеспечение наличия и доступа к необходимым инструментам, оборудованию и ресурсам  
Создание регулярных, справедливых и конструктивных систем обратной связи  
Поощрение позитивных рабочих отношений посредством сотрудничества

# Примеры профилактических мер в связи с более широким политикой, практика и процедуры, регулирующие работу

## Соглашения о найме

Пересмотрите трудовые соглашения и права на поддержание стабильных и предсказуемых условий занятости, где это возможно.

## График рабочего времени.

Установите руководящие принципы для обеспечения надлежащего отдыха и восстановления (например, ограничения на последовательные смены, перерывы, работу в ночное время, сверхурочную работу).

Позвольте разумные коррективы в график работы и практики (например, гибридные и при этом Удаленная работа)

## Управление организационными изменениями

Обеспечить планируемые изменения в роли, задач и контрольных мероприятий являются обоснованными и позволяющие корректировать **Видеонаблюдение**

срок

Консультируйтесь с работниками при разработке систем мониторинга и примите четкую политику для обеспечения соответствия цели и уровня мониторинга **Вознаграждения, управление производительностью, возможности для развития и процессы найма**

Поддерживать возможности служебного роста (например, обучение, наставничество, ответственность за выполнение задач)

Разработать справедливые и прозрачные процедуры отбора, которые гарантируют, что продвигаемые по службе или нанятые работники обладают нужными навыками и опытом для данной должности

Обеспечить прозрачность и человеческий контроль при алгоритмическом принятии решений

## Политика и система управления охраной труда

Установить процедуры для выявления, оценки и контроля психосоциальных и экологических рисков., использование различных методов оценки и показателей

соответствующие

Регулярный мониторинг и пересмотр мер по управлению рисками, особенно в случае изменений в организации труда или процессах

## Насилие и домогательства на работе

Установите четкие процедуры для отчетности об инцидентах и управления ими, с описанием ожидаемого поведения и способов управления им.

Предоставьте ряд доступных и конфиденциальных каналов отчетности, чтобы побудить работников сообщать об инцидентах и проблемах.

## Консультации и участие

Внедрить информационные и консультационные механизмы для регулярного обсуждения работы, способов ее выполнения и любых изменений, влияющих на работников



постоянное Жонглирование, Неясное Монотонное Соревнование по сокращению Персонала

переоцененное, Изматывающее, Демотивирующее, Уважительное

Неясное, Стабильное, Вознаграждающее, Мотивирующее, Стабильное С

исключение Оцененных Изменений Вовлечение

Несправедливый Повторяющийся Монотонный Подвергающийся Травле

осмысленный Стабильный Хаотичный Творческий

Поддерживающий Токсичный Уважительный Подход

Стрессовая изнуряющая Нефа

Многозначительное удержание

Тревожное Угнетающее

Застойное давление

стратинг

оплачено

The

## дальнейший путь



Иностранным студентам  
Рабочая сила  
Организация

# Постройте Более сильную Исследования и Знания База

Обеспечивать регулярные, сопоставимые данные о подверженности психосоциальным рискам и результатах для здоровья, интегрированные в национальную статистику БГТ и системы эпиднадзора

Лучше использовать существующие источники (обследования условий труда, обследования рабочей силы, журналы учета отсутствия по болезни, протоколы инспекций) систематически внедряя показатели психосоциального риска.

Дезагрегируйте данные по полу, возрасту, миграционному статусу, инвалидности и тип занятости для отслеживания неравного воздействия

Активизируйте оценочные исследования для создания доказательной базы о том, что вмешательства эффективны, для каких групп и в каких контекстах



## Улучшения Политики и нормативной Рамки

Сместить фокус законов и политики с последствий для психического здоровья на психосоциальные опасности и риски в источнике, чтобы стимулировать оценку рисков и профилактику

Расширить сферу применения политики для решения структурных аспектов организации труда: рабочая нагрузка, контроль работы, предсказуемость, участие, организационная справедливость

Расширить сферу применения политики для решения структурных аспектов работы организация, такая как рабочая нагрузка, контроль работы, предсказуемость, участие и организационная справедливость

Поддержка работодателей (особенно ММСП) практическими рекомендациями, инструменты и наращивание потенциала для воплощения юридических обязательств в практику на рабочем месте

Укрепление координации между органами по охране труда, общественным здравоохранением органами и организациями работодателей и работников для обеспечения последовательное осуществление



Иностранным студентам  
Труда  
Организация

## Укрепления Действий на Рабочее место Level Действий

Устранять психосоциальные риски у источника с помощью организационных мер: распределение рабочей нагрузки, планирование работы, укомплектование персоналом, рабочее время, надзор, участие и развитие

Обеспечить лидерство и приверженность руководства, внедрение профилактики психосоциальных рисков в повседневных управленческих решений по всем функциям.

Привлекать работников и их представителей посредством участия в долевым процессам

Способствовать сотрудничеству между специалистами по охране труда, персоналом и руководством для поддержания профилактических мер на протяжении долгого времени

# Спасибо

Ты можешь  
Скачать  
полный  
отчет здесь

