УДК 331.45

Москаленко Алина Олеговна, студент
(ОмГТУ, г. Омск)
Научный руководитель: Кулешов Владимир Владимирович, старший преподаватель
(ОмГТУ, г. Омск
Moskalenko Alina Olegovna, student
(OmGTU, Omsk)
Scientific supervisor: Kuleshov Vladimir Vladimirovich, senior lecturer
(OmGTU, Omsk)

ВЫГОРАНИЕ СПЕЦИАЛИСТА ПО ОХРАНЕ ТРУДА КАК ФАКТОР ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА

BURNOUT AMONG LABOR SAFETY SPECIALISTS AS A FACTOR IN OCCUPATIONAL INJURY RATES

Аннотация. В статье представлены результаты исследования влияния профессионального выгорания специалистов по охране труда на безопасность в производстве. Проанализированы основные компоненты выгорания и их последствия, в том числе подход к работе и повышению риска травматизма. Предложен комплекс мероприятий по предотвращению выгорания и повышению эффективности системы управления охраной труда.

Abstract. This article presents the results of a study on the impact of professional burnout among occupational health and safety specialists on workplace safety. The key components of burnout and their consequences are analyzed, including changes in attitudes toward work and an increased risk of occupational injuries. A set of measures is proposed to prevent professional burnout and improve the effectiveness of the occupational health and safety management system.

Введение. В научной литературе по охране труда традиционно изучается травматизм линейного персонала: рабочих, операторов, сотрудников производственных участков. Специалист по охране труда (СОТ) при этом рассматривается преимущественно как субъект управления безопасностью, а не как объект профессионального риска [1]. Однако в 2026 году в профессиональном сообществе была поднята проблема, которая до сих пор почти не получила эмпирического освещения в академических источниках: выгорание самих специалистов по охране труда [2]. Одно из

прямых исследований показало, что 98,3% практикующих специалистов испытывали выгорание той или иной степени [3]. Следует отметить, что приведенные данные не стоит использовать в российских исследованиях без дополнительной проверки. Однако, они указывают на одну из важных проблем: систему безопасности не может поддерживать человек, который сам находится на грани истощения, эмоционального всплеска или вовсе в потере интереса к своей деятельности. Тема выгорания в профессиях, где от человека зависят жизни других, изучена хорошо. Но если говорить именно о специалистах по охране труда, недостаточно исследована.

Исследование данной темы важна, не как сбор статистики, а рассмотрения логики процесса выгорания. Если СОТ выгорает, неизбежно страдает качество его работы: он хуже видит опасности, менее тщательно проводит инструктажи, поверхностно оценивает риски и формально подходит к расследованиям. В российских исследованиях «человеческий фактор» обычно связан с работником, который непосредственно выполняет опасную деятельность, а не к тому, кто отвечает за всю систему предотвращения несчастных случаев [4]

Результаты. Для понимания влияния профессионального выгорания на производственную безопасность необходимо рассмотреть сущность данного явления и особенности его проявления в деятельности специалистов по охране труда. Всемирная организация здравоохранения определяет выгорание не просто как усталость, а как синдром хронического стресса, который включает три компонента: эмоциональное истощение, цинизм (деперсонализацию) и ощущение, что твоя работа бесполезна (редукцию достижений) [5]. Для СОТ каждый из этих компонентов опасен по-своему. Когда человек истощен, у него падает концентрация, и он становится менее внимательным. Формирование циничного отношения к работе может проявляться в снижении заинтересованности в решении вопросов безопасности, формальном взаимодействии с работниками и руководителями подразделений, а также стремлении избегать конфликтных ситуаций, связанных с выявленными нарушениями требований охраны труда. А когда он думает, что смысла в его работе нет, то просто не хочет искать скрытые проблемы в системе управления охраной труда на местах: незамеченные нарушения, потенциальные риски для жизни и здоровья сотрудников или опасные производственные факторы.

При этом роль человека, работающего в данной области, уникальна и создает особый вид стресса. В отличие от врачей или учителей, СОТ часто оказывается в такой ситуации, что он обязан требовать соблюдения норм безопасности, но при этом не имеет преимущественной власти остановить производство, если это срывает планы руководства. Он несет огромную ответственность за расследование травм и даже смертей сотрудников и коллег, но не контролирует ни бюджет, ни формирование штата, ни выполнения работы [1]. Исследования показывают, что эта комплекс

факторов приводит к тому, что почти все специалисты в той или иной степени сталкиваются с выгоранием, причем чаще всего страдает именно собственная эффективность, а не только психофизиологические факторы [2].

При этом стоит отметить, что выгорание не приводит к травме напрямую. Нельзя сказать: «СОТ устал, поэтому рабочий упал». Между этими событиями есть цепочка. Выгорание заставляет специалиста систематически упрощать свою работу, чтобы сэкономить остатки сил. Вместо тщательного анализа рисков он берет готовые шаблоны, вместо честного разбора инцидента пишет отписку, вместо сложных инструктажей проводит их «для галочки». Каждое такое упрощение по отдельности кажется мелким, но в результате их деятельности система безопасности становится менее эффективной.

Подводя итог, можно сказать, что выгорание СОТ не просто его личная проблема или усталость. Это серьезный риск для всей системы безопасности на предприятии, потому что из-за выгорания люди начинают работать формально и перестают замечать реальные опасности.

Чтобы решить проблему выгорания специалистов по охране труда, нужно действовать сразу с нескольких сторон. Во-первых, важно помочь им на психологическом уровне, например, создавать специальные программы поддержки или курсы по борьбе со стрессом, ведь их работа постоянно связана с ответственностью за чужие жизни. Во-вторых, нужно навести порядок в самих организациях: сделать так, чтобы СОТ не оставался виноватым за всё, и чтобы его мнение придавали значение, когда он говорит об опасностях и мер их предотвращению. В-третьих, стоит подумать об обучении: в ВУЗах и на курсах повышения квалификации будущих специалистов нужно обучать не только нормам охраны труда, но и тому, как справляться с конфликтами и не перегорать на работе.

Заключение. В ходе данной работы было рассмотрено, как профессиональное выгорание специалистов по охране труда влияет на безопасность на производстве. Было выяснено, что в отличие от обычных работников, СОТ находится в особой стрессовой ситуации, так как на него возложена огромная ответственность за жизни людей, но при этом у него часто нет полномочий во власти, чтобы остановить опасный процесс. Из-за этого происходит выгорание, которое приводит к формальному подходу к работе. СОТ перестает искать скрытые угрозы, поверхностно проводит инструктажи и просто «отписывается» при возникновении инцидентов.

Главный вывод работы заключается в том, что выгорание СОТ – это не личная проблема конкретного человека, а серьезная угроза для всей системы безопасности предприятия. Если специалист не заинтересован в своей работе, страдает качество защиты всех остальных сотрудников.

Для решения этой проблемы нужен комплексный подход. В будущем необходимо не только разрабатывать специальные программы поддержки

для самих специалистов по охране труда, но и пересматривать организационные моменты, например, давать им больше полномочий и четко распределять зоны ответственности. Только так можно сохранить эффективность системы управления охраной труда и защитить людей на производстве.

Список литературы

1. Кузнецова Е. А., Роик В. Д. Управление условиями и охраной труда: учебник и практикум для вузов. М.: Юрайт, 2020. 302 с.

2. Майстренко, Е. В. Проблема эмоционального выгорания специалистов по охране труда / Е. В. Майстренко, В. И. Майстренко // Общество: социология, психология, педагогика. – 2018. – № 11(55). – С. 47-52. – DOI 10.24158/spp.2018.11.8

3. Wang, B. Job Burnout among Safety Professionals: A Chinese Survey / B. Wang, Y. Wang // International Journal of Environmental Research and Public Health. – 2021. – Vol. 18, № 16. – Art. 8343. – DOI: 10.3390/ijerph18168343.

4. Богдан, Н. Н. Методологические основы изучения эмоционального выгорания как основа профилактической работы / Н. Н. Богдан, М. Г. Масилова // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2022. – Т. 11, № 3(40). – С. 43-47. – DOI 10.57145/27128474_2022_11_03_09.

5. Влияние организационных и индивидуальных факторов на выгорание сотрудников / В. И. Кабалина, Н. Д. Воронина, Л. М. Чеглакова, А. Джокич // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2024. – Т. 27, № 4. – С. 7-39. – DOI 10.31119/jssa.2024.27.4.1.

6. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 2-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, 2008. – 336 с.

7. Трудовой кодекс Российской Федерации : Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 25.05.2026) // КонсультантПлюс : справочная правовая система. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 01.11.2026).

8. ГОСТ Р ИСО 45001–2020. Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования и руководство по применению. – Введ. 2021-04-01. – Москва : Стандартинформ, 2020..