

ОХРАНА ТРУДА

Безопасность как фактор доверия

Когда мы беседовали с директором ЧП «ПРОМКОМПАНИЯ Консалт» **Станиславом МОИСЕЕНКО** о 18 опасностях, связанных со строительством («РСГ» № 8 от 26.02.2026, № 10 от 12.03.2026), он отметил, что его пугает то, насколько часто безопасность воспринимается как галочка для проверки.

По его мнению, многие считают, что проще купить огне-тушитель для отчета и положить его в шкаф, чем реально обучить людей пользоваться им. Удивляет и то, что иногда даже после крупных ЧП бизнес умудряется повторять те же ошибки. Но, с другой стороны, специалист отметил, что молодое поколение руководителей все чаще говорит о безопасности как о факторе доверия. И вот это уже сигнал, что бизнес постепенно учится воспринимать безопасность не как повинность, а как конкурентное преимущество. Завершаем наши беседы и приводим еще 7 факторов из 18 опасностей.

12. Какие базовые правила безопасности должен знать каждый работник, рабочий, кладовщик, водитель?

Есть такой минимум, который должен быть на уровне автоматизма. В кабинете — знание, где находится ближайший эвакуационный выход, огнетушитель и аптечка. Для рабочего — правила работы с электроприборами, порядок действий при пожарной тревоге.

Кладовщик обязан помнить о безопасном хранении и переноске грузов, требованиях не загромождать проходы, а также знать, как действовать при возгорании на складе. Водитель — элементарные нормы по пожарной безопасности в машине, наличие аптечки, огнетушителя, и самое главное — не выходить на линию в состоянии усталости.

В общем, простые, но жизненно важные вещи. Дополняя это, каждый сотрудник должен знать, как подать сигнал тревоги, будь то звонок на 101 или использование внутренней системы оповещения.

13. С какими трудностями чаще всего сталкивается специалист по охране труда?

Самая большая трудность — позиция работников «ты нам мешаешь работать». То есть безопасность воспринимают как тормоз для бизнеса: зачем тратить деньги, время и внимание? Из-за этого у специалистов по охране труда постоянно конфликт интересов. С одной стороны, есть требования закона, с другой — давление руководства сделать, чтобы было по минимуму.

Вторая проблема в формализации. Специалист хочет внедрять реальную культуру безопасности, а от него требуют только документы для проверки. И третья трудность — кадровая. Людей на предприятии нужно обучать, убеждать, разъяснять, а у многих специалистов просто нет ресурсов и полномочий.

Решением может быть внедрение цифровых платформ для регулярных микрообучений, которые уже начинают использовать некоторые белорусские компании.

14. Какие технологии уже сейчас помогают предотвращать несчастные случаи и пожары?

Сегодня технологии шагнули далеко вперед. Умные датчики дыма

и газа, автоматические системы отключения электричества, тепловизоры для контроля перегрева оборудования. Все это уже не фантастика, а рабочая практика.

Есть решения на основе ИИ, которые анализируют поведение сотрудников на производстве и могут сигнализировать, если кто-то нарушает правила.

Например, система видит, что человек вошел в зону без каски или перчаток, и сразу выдает предупреждение. Даже в офисах простая умная система пожаротушения может спасти компанию от серьезных потерь. Но важно помнить, что техника помогает, но не заменяет культуру безопасности.

Активно внедряются системы и устройства для мониторинга состояния электрооборудования, которые в реальном времени передают данные о перегрузках или неисправностях, снижая риск пожаров. Также популярны носимые устройства, такие как smart-браслеты, которые отслеживают физическое состояние работников на опасных производствах, предупреждая о переутомлении или тепловом ударе.

Однако внедрение таких технологий требует инвестиций и обучения персонала, чтобы избежать их неправильного использования. И опять же, ответственного подхода: не будет результата, если системе внедрять, а работник будет носить устройство переключать в карман. А почему он это делает? Неудобно? Тогда вопросы к тем, кто внедрил такую систему, не изучив удобство. Как видите, целый пласт работы.

15. Можно ли в будущем полностью автоматизировать охрану труда? Или все решает человеческий фактор?

Автоматизировать многое можно через датчики, роботов и алгоритмы. Но полностью исключить человека нельзя. Потому что любая система в итоге обслуживается людьми, а решения в критической ситуации принимают именно они. Техника может подсказать, но если работник не обучен правильно реагировать, все это бесполезно. В охране труда человеческий фактор — это не только слабое место, но и главное преимущество. Когда у сотрудников есть навыки и понимание, они превращаются в лучшую систему безопасности, чем любой датчик.

В перспективе с развитием ИИ системы смогут прогнозировать до 80 % потенциальных инцидентов, как показывают международные исследования, но даже тогда человеческий фактор останется ключевым.

Уже тестируются системы машинного обучения для анализа видеопотока с производств, которые выявляют нарушения в реальном времени, но без обученного персонала такие технологии не дают максимального эффекта. Важ-

но также учитывать, что автоматизация требует регулярного обновления и киберзащиты, чтобы избежать сбоев или атак на системы безопасности.

16. Как изменился подход к безопасности за последние 10 лет?

Десять лет назад безопасность чаще всего воспринимали как обязанность перед проверяющими. Сейчас все больше компаний понимают, что это инструмент управления рисками. Появился акцент на проактивный подход: не ждать, пока случится авария, а работать на опережение. В мире тренд в сторону интеграции технологий и культуры безопасности, умные системы плюс осознанные сотрудники. На мой взгляд, в Беларуси этот процесс замедлен, но движение все равно есть. Думаю, через несколько лет мы увидим, что те, кто вкладывается в безопасность, будут выигрывать не только в проверках, но и в бизнесе в целом.

В будущем ожидается рост использования предиктивной аналитики и виртуальной реальности для тренировок сотрудников, что позволит моделировать аварийные ситуации без риска для жизни. Это особенно актуально для строительной и производственной отраслей, где риски наиболее высоки.

17. Почему многие белорусы верят в «авось пронесет», когда речь идет о рисках на работе?

У нас десятилетиями воспитывалось отношение «главное сделать план, а остальное переживем». Отсюда привычка закрывать глаза на риски — пока беда не случилась, кажется, что все нормально. Но именно «авось» становится причиной самых тяжелых трагедий. К счастью, молодое поколение постепенно отходит от этого мышления, оно больше ценит комфорт и безопасность, и это хороший сигнал на будущее.

18. Что важнее: мотивация и обучение персонала или строгий контроль и санкции?

Честно говоря, нужно и то и другое. Только контроль без обучения дает страх и формальность. Люди делают вид, что соблюдают правила, а на деле ищут, как их обойти. Только обучение без контроля иногда превращается в красивые слова. Идеальная формула в мотивации и культуре — это когда люди понимают, зачем им нужна безопасность, плюс справедливый контроль, который подтверждает, что правила действительно работают. То есть сначала объяснить, потом научить, а уже после проверять.

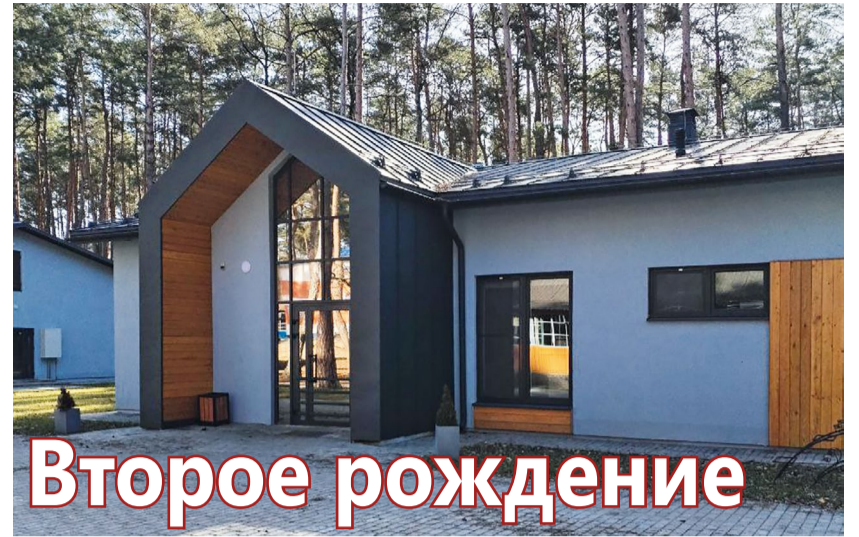
При этом строгий контроль, например, через видеонаблюдение и автоматические штрафы эффективен только в сочетании с регулярными тренингами. Без мотивации контроль часто приводит к саботажу, особенно в небольших компаниях, где отношения между руководством и сотрудниками менее формализованы.

Нужно показать, что правила — это не каприз начальства, а инструмент, который защищает самих сотрудников. Потом совершать маленькие шаги, провести первый реальный инструктаж, сделать первую тренировку эвакуации, показать на практике, как работает огнетушитель. Очень важно закрепить первые успехи: если люди увидели, что это реально работает, они начинают доверять системе.

И дальше культура безопасности вырастает постепенно, как привычка из маленьких действий, которые становятся нормой.

Подготовила
Стефания КОЗЛОВСКАЯ

ОБЪЕКТ



Второе рождение «Салюта»

Масштабная реконструкция оздоровительного лагеря «Салют» в Кобринском районе стала одним из ключевых строительных проектов социальной инфраструктуры региона. Спустя 65 лет после открытия объект не просто обновляется — он фактически отстраивается заново, претендуя на статус круглогодичного центра оздоровления для детей.

В Брестской области работают более 20 детских стационарных оздоровительных лагерей, в которых могут отдохнуть за одну смену порядка 3700 детей. Спрос на качественный отдых диктует свои условия: за последние пару лет в регионе открыты еще два новых объекта — «Ювента» и «Зарница». Но именно «Салют» сегодня находится в фокусе особого внимания руководства региона. Ход работ на объекте лично проинспектировали председатель Брестского облисполкома **Петр ПАРХОМЧИК** и глава Брестского горисполкома **Сергей ЛОБОДИНСКИЙ**.

В скандинавском стиле

История «Салюта» началась в 1961 году — тогда здесь отдыхали за лето 215 детей. Сегодня цифры иного порядка: если в 2021 году оздоровились 860 ребят, то в 2026-м план составля-

просто очередной объект, а экзамен на социальную ответственность. Работа ведется без остановки оздоровительных кампаний, что требует ювелирной точности в логистике и соблюдении норм безопасности.

— В настоящее время ведется строительство 4-й очереди. Это реконструкция жилого корпуса, где будут располагаться дети. На сегодняшний момент проводятся работы по заливке полов, нанесению фасадной декоративной краски, завершается установка крыши, — отмечает Сергей Жук.

План 2026–2030

Проект развития «Салюта» включен в государственную программу на текущую пятилетку. Объем инвестиций в 4–8 очереди строительства превысит 9 млн рублей. За этими цифрами стоит серьезная модернизация инфраструктуры.



ет уже 1422 человека. Такая динамика стала возможной благодаря поэтапному вводу новых мощностей.

Проектировщики отошли от типовых решений, выбрав современный скандинавский стиль. Это не только эстетика, но и функциональность: просторные игровые зоны, комфортные комнаты для детей и воспитателей. В 2025 году уже преобразились корпуса «Лесной» и «Звездный», обновилось спортивное ядро и появился современный палаточный городок.

Из первых уст:

— В работе используются строительные материалы только отечественного производства. К примеру: плитка тротуарная и окна — собственного изготовления ОАО «Строительный трест № 8», — подчеркивает заместитель генерального директора предприятия **Сергей ЖУК**.

Генеральным подрядчиком выступает ОАО «Строительный трест № 8» (входит в состав «БЕЛСТРОЙЦЕНТРОХОЛДИНГА»). Для строителей это не

Слово подрядчику:

— Что планируем в ближайшем будущем: 3 жилых корпуса, современные медицинский и административные корпуса, пищеблок, спортивное ядро, центр детского творчества с летним амфитеатром, котловая и собственный пирс, — делится планами Сергей Жук.

Планируется перевод лагеря на круглогодичный режим работы. Локация в сосновом лесу деревни Пески-2 идеально подходит для оздоровления в любое время года. Как отметил председатель Брестского облисполкома **Петр Пархомчик**, задача стоит ответственная: завершить основные строительные работы к концу 2027 года.

Для строительного комплекса региона «Салют» — эталонный объект, где современные технологии, скандинавский дизайн и государственные инвестиции создают среду, в которой все самое лучшее — детям. И это не лозунг, а стандарт.

Анна ЖИЛКА, фото предоставлено
ОАО «Строительный трест № 8»