



СОГЛАСОВАНА
с Председателем ПК
 Бузина Г.В.

УТВЕРЖДЕНА
Приказом № 8 от 13.01.2023г.
Директор  Чимитова Л.А.



**КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА
по укреплению здоровья на рабочем месте
«Здоровый сотрудник-успешный коллектив»**

Составитель: Бузина Г.В.,
Заместитель директора по ВР
Гусева Т.В.,
Заместитель директора по СР

г. Улан-Удэ, 2023 г.

Содержание

1. Паспорт программы	3
2. Пояснительная записка.....	4
3. Мероприятия программы	8
4. Ресурсы	10
5. Ожидаемые результаты.....	10
6. Оценка эффективности.....	11
7. Календарный план мероприятий.....	11
8. Контроль и управление программой.....	15
9. Список используемой литературы.....	14
10. Приложение.....	14

ПАСПОРТ
программы по укреплению здоровья на рабочем месте
«Здоровый сотрудник-успешный коллектив»

Координаторы Программы	заместитель директора по СР, представитель ПК
Исполнители Программы	Администрация МАОУ «СОШ №12», учителя физической культуры, медицинский работник школы
Участники Программы	Сотрудники МАОУ «СОШ №12»
Основание разработки Программы	корпоративные модельные программы по укреплению здоровья работающих, разработанные Министерством здравоохранения Российской Федерации
Цели Программы	<ul style="list-style-type: none"> - увеличение личного потенциала каждого сотрудника и корпоративного человеческого капитала как основного ресурса МАОУ «СОШ №12»; - повышение экономической эффективности поведения сотрудников
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> - создание безопасных условий труда, эргономичных (здоровых) рабочих мест, развитие гигиены труда; - стимулирование отказа работников от вредных привычек, включая потребление алкоголя, табака и нерациональное питание; - повышение физической активности работников, профилактика заболеваний; - сохранение психологического здоровья работников (профилактика эмоционального выгорания), повышение корпоративной культуры
Основные принципы реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> - приоритет охраны труда, здоровых и безопасных условий труда; - признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к производственной деятельности; - формирование условий максимальной самореализации личности работников
Целевые индикаторы и ожидаемые результаты Программы	<ul style="list-style-type: none"> - сокращение общего числа больничных листов в 2023 г. на 5%, в 2024 г. - на 15%, в 2025 г. - на 25 %. - создание 100% эргономичных рабочих мест; - снижение заболеваемости персонала: общей, с временной нетрудоспособностью, профессиональной; - сокращение потерь рабочего времени, связанных с нахождением работников на больничном по временной нетрудоспособности; - увеличение доли работников, ведущих здоровый образ жизни, до 85%; - увеличение доли работников, систематически занимающихся физической культурой и спортом, до 55 %; - создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе (психогигиены и высокой корпоративной культуры)
Сроки реализации Программы	1 января 2023 г. - 31 декабря 2025 г.

Пояснительная записка

Программа разработана в рамках Федерального проекта «Укрепление общественного здоровья», направленного на сохранение населения, здоровья и благополучия людей, а также создание и обеспечение работы системы общественного здоровья в Российской Федерации.

Проблема сохранения и укрепления здоровья работающего слоя населения является одной из важнейших задач, в том числе сохранение и укрепление здоровья педагогических работников.

Актуальность программы заключена в целостном подходе, который основан на определении здоровья не только как отсутствие болезней, но и состояние полного физического, психологического и социального здоровья каждого сотрудника

Цель данной программы: сохранение и укрепление здоровья сотрудников школы МАОУ «СОШ №12 им. Героя Советского Союза Ж.Е.Тулаева», профилактика заболеваний и потери трудоспособности.

Для достижения целевых показателей данного проекта только за счет усилий системы здравоохранения невозможно. В ситуации, когда сотрудники, в силу различных причин, не заботятся о своем здоровье, работодатель должен взять функцию управления здоровьем своих работников на себя. Поэтому одним из ведущих направлений проекта «Укрепление общественного здоровья» является «Разработка и внедрение корпоративных программ укрепления здоровья на рабочем месте». Реализация данного направления в МАОУ СОШ № 12 им. Героя Советского Союза Ж.Е. Тулаева» г. Улан-Удэ» (далее – МАОУ «СОШ №12») предусматривает создание условий, снижающих не только риск профессионально обусловленных заболеваний, но и риск социально значимых хронических заболеваний, который повышается при нерациональном питании, недостаточной физической активностью, стрессах на рабочем месте, наличии вредных привычек.

Здоровье работников является основополагающим элементом качества рабочей силы. От здоровья учителя зависит в первую очередь качество обучения и здоровая атмосфера учебного процесса, поэтому необходимо создание здорового микроклимата педагогического коллектива и условий сохранения здоровья. Меры по укреплению здоровья и созданию здоровых (эргономичных) рабочих мест относятся к ключевым задачам охраны общественного здоровья, которые должны формироваться при сотрудничестве руководства администрации (работодателя), представительного органа работников (профсоюза) и самих работников.

Корпоративная программа «Укрепление здоровья работающих в МАОУ «СОШ №12» (далее - Программа) представляет собой комплекс мер, направленных на:

- обеспечение безопасной физической производственной среды, охраны труда;
- профилактику не только профессиональных, но основных хронических заболеваний работников;
- оздоровление психосоциальной среды в МАОУ «СОШ №12», повышение личного потенциала работников, уменьшение вреда от нездорового поведения, повышение активности и стремления к сохранению здоровья;
- повышение социальной ответственности руководства МАОУ «СОШ №12» для создания условий, способствующих и обеспечивающих возможность укрепления и сохранения здоровья работников.

Роль администрации учреждения состоит в приобщении сотрудников к ценностям физической культуры и здорового образа жизни, внедрении в жизнедеятельность принята здоровьесберегающих практик, технологий и активной оздоровительной профилактической работы.

Мероприятия Программы не предусматривают дополнительных средств на проведение дополнительных медицинских осмотров, спортивный инвентарь, проведение корпоративных мероприятий и пр. Со многими социальными партнерами заключены соглашения, в рамках которых проводятся мероприятия по пропаганде ЗОЖ и совместной деятельности в данном направлении. В дальнейшем планируется разработка механизма предоставления льготных абонементов (посещение бассейна, фитнес клуба, клуба скандинавской ходьбы, лыжной базы и др.) сотрудникам учреждения и часов для проведения корпоративных мероприятий на благотворительной основе. Руководство учреждения поддерживает идею здорового образа жизни и заинтересовано в развитии диалога с

сотрудниками, через их вовлечение в мероприятия, поддерживающие их физический тонус, развитие двигательной активности, а также направленных на укрепление корпоративных связей и сплочение коллектива. Трудовой коллектив состоит из сотрудников, каждый из которых является личностью с определенным образовательным уровнем, жизненным опытом и личностными ценностями. Совместно с медицинским персоналом учреждения были выявлены потенциальные факторы риска (эмоциональное выгорание, низкая физическая активность и прочее), разработаны целенаправленные рекомендации по здоровью сбережению сотрудников, что и нашло свое отражение в программе «Здоровый сотрудник – успешный коллектив». Важно, чтобы в итоге такого воздействия у личности сформировалась новая компетенция – ответственность за свое здоровье и здоровье других людей. Личная заинтересованность сотрудников – ключевое условие эффективного внедрения программы.

Актуальность программы. На этапе планирования работы был проведен мониторинг разных аспектов здоровья (физического, психологического, наличие аддиктивного поведения) сотрудников школы с привлечением различных специалистов: врачей ГБУЗ «Городская поликлиника №5», врачей ГАУЗ «Республиканская клиническая больница им. Н.А. Семашко, врачей Республиканского центра «Здоровье», психологов «Республиканского центра образования» РБ, психолога школы.

Получили следующие результаты:

№	Показатели	Низкий уровень (%/ чел.)	Норма	Высокий уровень
1.	Эмоциональное выгорание	13/ 7	19/10	68/36
2.	Уровень стресса	9/5	9/5	82/43
3.	Наличие вредных привычек	25/13	50/27	25/13
4.	Лишний вес (ожирение)	3/2	29/15	68/36
5.	Двигательная активность	70/37	23/12	7/4

Исходя из данных первичного мониторинга, мы видим процент эмоционального выгорания у сотрудников школы очень высокий, повышен уровень стресса у 82% сотрудников, высокий и низкий уровень наличия вредных привычек у 25% сотрудников и у 29% процентов в норме, лишний вес имеется у 68% сотрудников и лишь у 7 % высокая двигательная активность. Поэтому вопрос по внедрению корпоративной программы по укреплению здоровья на рабочем месте «Здоровый сотрудник-успешный коллектив» считаем актуальным.

Для целей настоящей Программы применяются следующие термины и понятия.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Здоровый образ жизни (ЗОЖ) - образ жизни человека, направленный на профилактику болезней и укрепление здоровья.

Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Эргономичное рабочее место - рабочее место, приспособленное для исполнения работником должностных обязанностей, включающее предметы и объекты труда, а также компьютерные программы для наиболее безопасного и эффективного труда работника, исходя из физических и психических особенностей человеческого организма.

Профессиональные заболевания - формы заболеваний, которые возникли в результате воздействия вредных, опасных веществ и производственных факторов. Перечень профессиональных заболеваний утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 27.04.2012 № 417п.

Вредная привычка - это многократно повторяющееся действие, отличающееся вредоносностью с позиции общественного блага, окружающих людей или здоровья человека, попавшего под влияние этой привычки. Неизменными свойствами вредной привычки являются автоматизм и «не полезность» действия.

Факторы риска неинфекционных заболеваний - это потенциально опасные для здоровья факторы поведенческого, биологического, генетического, экологического, социального характера, окружающей и производственной среды, повышающие вероятность развития заболеваний, их прогрессирование и неблагоприятный исход. К таким факторам в медицине относят: употребление табака; чрезмерное употребление алкоголя; нерациональное питание; недостаточная физическая активность; повышенное содержание глюкозы в крови/диабет; повышенное кровяное давление; избыточный вес и ожирение; повышенный уровень общего холестерина.

Мониторинг рабочей среды - выявление и оценка факторов среды, которые могут неблагоприятно повлиять на здоровье работников. Он включает оценку санитарных и профессиональных гигиенических условий, факторов организации труда, которые могут создать риск для здоровья работников, средств коллективной и индивидуальной защиты, экспозиции работников опасным агентам и контрольных систем, предназначенных для исключения или ограничения их. С точки зрения здоровья работника мониторинг рабочей среды может фокусироваться, но не ограничиваться только на эргономике, профилактике несчастных случаев и заболеваний, гигиене труда, организации труда и психосоциальных факторах на рабочем месте («Р 2.2.1766-03. 2.2. Гигиена труда. Руководство по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценки. Руководство», утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 24.06.2003).

Мониторинг здоровья работников - общий термин, охватывающий процедуры и исследования для оценки здоровья работника с целью обнаружения и опознавания любой аномалии. Результаты мониторинга должны использоваться для сохранения и укрепления здоровья работника, коллективного здоровья на рабочем месте и здоровья подверженных популяций работников. Процедуры оценки здоровья могут включать медицинские осмотры, биологический мониторинг, рентгенографическое исследование, анкеты или анализ медицинских карт («Р 2.2.1766-03: Руководство по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценки»).

Реализация Программы будет обеспечиваться силами руководства и средствами всех структурных подразделений МАОУ СОШ №12.

Нормативно-правовая база:

Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации"

Проект «Стратегии формирования здорового образа жизни населения, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний на период до 2025 года». закон РФ «Основы законодательства РФ об охране здоровья граждан»

закон РФ «О физической культуре и спорте»

Стратегия развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2020 года
Устав (Конституция) Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) (Принят в г. Нью-Йорке 22.07.1946). - URL: <http://base.consultant.ru>

Глобальные рекомендации Всемирной организации здравоохранения по физической активности для здоровья: Рекомендации от 6 февраля 2012 г.- URL:<http://www.minzdravsoc.ru/docs/mzsr> Российская Федерация.

Конституция (1993). Конституция Российской Федерации: офиц. текст - М.: ООО «ВИТРЭМ», 2001. – 48 с.

Российская Федерация, Законы, О качестве и безопасности пищевых продуктов: федер. закон от 02.01.2000 № 29-ФЗ (ред. от 19.07.2011) // Российская газета. - 2011. - 22 июля.

Российская Федерация, Законы, Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации: федер. закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ// Собрание законодательства РФ. - 2011. - № 48. - ст. 6724.

Российская Федерация, Законы, О медицинском страховании граждан в Российской Федерации: федер. закон от 28.06.1991 № 1499-1 (ред. от 24.07.2009) // Ведомости СНД и ВС РСФСР. - 1991. - № 27.

Российская Федерация, Приказы Минздравсоцразвития РФ, О мерах, направленных на формирование здорового образа жизни у граждан Российской Федерации, включая сокращение потребления алкоголя и табака: от 16.03.2010 N 152н // Российская газета. - 2010. - № 81. - с. 7.

Российская Федерация, Приказы Минздравсоцразвития РФ, Об организации деятельности центров здоровья по формированию ЗОЖ у граждан РФ, включая сокращение кофе и табака (в ред. Приказов Минздравсоцразвития РФ от 08.06.2010 № 430н, от 19.04.2011 № 328н, от 26.09.2011 № 1074н) // Российская газета. - 2011. - № 273. - с. 5. 7

Задача формирования здорового образа жизни сотрудников, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний носит комплексный, характер и не может быть решена в пределах одного года, поэтому ее первый этап рассчитан на период с 2019 по 2021 годы. При разработке Программы использован программно-целевой подход достижения поставленных задач. Метод предполагает комплексную разработку мероприятий и их взаимосвязь, дальнейшую системность развития направления, выбор индикаторов для оценки эффективности реализации мероприятий, направленной на удовлетворение реальных потребностей сотрудников, в том числе через получение «обратной связи».

Участники программы:

- сотрудники и руководство учреждения 53 человека;

- социальные партнеры: ГБУЗ «ГП №5», «Ресурсный центр образования Республики Бурятия», Республиканский наркологический диспансер, Республиканский медицинский центр «Здоровье», Городской комитет профсоюза работников образования.

Сроки реализации:

Срок реализации Программы 1 января 2023 г. - 31 декабря 2025 г.

Цель, задачи программы.

Программа по укреплению здоровья на рабочем месте для сотрудников организации разработана с целью продвижения здорового образа жизни в коллективе организации, сохранения здоровья персонала на рабочем месте.

Основная **цель** программы: сохранение и укрепление здоровья сотрудников организации, профилактика заболеваний и потери трудоспособности.

Основными задачами программы по укреплению здоровья сотрудников организации являются:

- Формирование системы мотивации работников организации к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек.
- Создание благоприятной рабочей среды (сплочение коллектива) для укрепления здоровья и благополучия сотрудников организации.
- Повышение ответственности за индивидуальное здоровье и приверженности к здоровому образу жизни работников и членов их семей.
- Создание благоприятных условий в организации для ведения здорового и активного образа жизни.
- Содействие прохождению работниками профилактических осмотров и диспансеризации, вакцинации.
- Проведение для работников профилактических мероприятий.
- Создание оптимальных гигиенических, экологических и эргономических условий деятельности работников на их рабочих местах.
- Формирование установки на отказ от вредных привычек.

- Формирование мотивации на повышение двигательной активности.
- Формирование стрессоустойчивости.
- Сохранение психологического здоровья и благополучия.

2. Основные направления деятельности

Организация мероприятий по поддержке здорового образа жизни сотрудников: проведение спортивных мероприятий, организация информирования сотрудников, организация активного отдыха сотрудников, организация занятий физкультурой и оздоровительной гимнастикой (на рабочем месте).

- Организация базовых условий для поддержания здоровья: профилактика заболеваний, проведение вакцинации, обеспечение горячим питанием и качественной питьевой водой, занятие спортом
- Пропаганда здорового образа жизни: информационные лекции - беседы, раздача материалов, оформление стендов, размещение видеоматериалов на сайте, в корпоративном издании.
- Мотивация и вовлечение сотрудников в мероприятия, направленные на формирование здорового образа жизни.

Используемые формы, методы и технологии

Для адаптации практического опыта по формированию ЗОЖ, учитывая специфику сферы деятельности, возрастной состав коллектива учреждения и его особенности, которые сформировались за годы совместной работы, а также с целью определения оптимальных способов регулирования процесса изменения отношения сотрудника (формирования его ответственности) за собственное здоровье, был разработан план привлечения сотрудников к участию в мероприятиях по формированию здорового образа жизни.

Методы и формы работы:

- 1) Консультации по здоровому образу жизни: беседы, лекции, семинары по ведению здорового образа жизни и правильному питанию; консультации, ответы на письменные запросы.
- 2) Оздоровительная физкультура, обучение упражнениям с дозированной физической нагрузкой, обучение правильному дыханию, обучение технике суставной гимнастики, двигательная терапия.
- 3) Массовые корпоративные мероприятия: посещение бассейна, лыжной базы, фитнес клуба, клуба скандинавской ходьбы и выезды на природу.
- 4.) Организация корпоративных мероприятий для сотрудников.
- 5.) Совместное посещение экскурсий, музеев, театров, концертов.
- 6.) Награждение грамотами, письменными и устными благодарностями, призами, премирование.

Встречи со специалистами медицинских учреждений и оздоровительных центров.

Стенды с информацией о здоровьесбережении.

Круглый стол для обсуждения проблемных вопросов.

Конкурсы.

Спортивные соревнования.

Лекции.

Презентации.

Праздничные мероприятия.

Семейные походы.

Семинары-практикумы, консультации.

Тренинги.

Фотовыставки спортивных достижений и освещение в социальных сетях (телеграмм, ВК)

Обучение методам расслабления и саморегуляции.

3. Мероприятия программы

Организационные мероприятия.

1. Проведение анкетирования, опроса с целью выявления факторов, влияющих на здоровье работников и получения общих сведений о состоянии здоровья работников: низкая физическая активность, избыточный вес, повышенное артериальное давление, курение, несбалансированное питание и пр.

2. Воспитание у работников более ответственного отношения к своему здоровью с использованием различных подходов: системы контроля, обучения, поддержания навыков и проверки знаний,

взаимодействия с представителями профсоюзной организации, организации соревнований между трудовыми коллективами и пр.

3. Проведение инструктажей персонала с целью предупреждения случаев инвалидности, причиной которых является производственный травматизм и вредные факторы.

4. Организация контроля над проведением периодических медицинских осмотров, диспансеризации сотрудников. Проведение вакцинации работников в рамках Национального календаря профилактических прививок.

5. Организация системы поощрений за работу по укреплению здоровья на рабочем месте и практической деятельности по укреплению здорового образа жизни.

6. Организация культурного досуга сотрудников: посещение музеев, театров, выставок и пр.

Мероприятия, направленные на повышение физической активности.

1. Разработка десятиминутных комплексов упражнений (на рабочем месте) гимнастика для глаз, дыхательная гимнастика.

2. Участие сотрудников в спортивных мероприятиях, спартакиадах, турнирах, спортивных конкурсах, велопробегах.

3. Участие в программе сдачи норм ГТО.

4. Участие в районной спартакиаде среди учреждений и организаций.

5. Дни здоровья – проведение акции «На работу пешком», «На работу – на велосипеде», «Встань с кресла», «Неделя без автомобиля» и др.

6. Проведение коллективного отдыха на свежем воздухе с применением активных игр.

7. Организация культурно-спортивных мероприятий для работников с участием членов их семей, в том числе зимние прогулки на лыжах, катание на коньках, велосипедах, летний отдых.

8. Организация посещения работниками занятий в группе «Фитнес».

9. Организация посещения работниками клуба «Скандинавская ходьба».

10. Организация посещения работниками бассейна.

11. Создание собственных спортивных объектов для занятий спортом, приобретение спортивного инвентаря.

Мероприятия, направленные на формирование приверженности к здоровому питанию.

1. Информирование работников об основах рациона здорового питания: размещение информационных материалов (плакаты, буклеты, листовки), организация образовательных семинаров, лекций, мастер-классов с участием эксперта в области питания.

2. Лекция для сотрудников с приглашением нутрициолога-специалиста по питанию и здоровому образу жизни.

3. Создание для сотрудников специально оборудованных мест для приема пищи с размещением информационных материалов по вопросам здорового питания и снижения веса.

4. Проведение на конкурсной основе учреждения, направленной на снижение веса, с демонстрацией личного примера. Всем решившимся контролировать свой вес направляются буклеты с рекомендациями по снижению веса, здоровому питанию и физической активности. Проведение еженедельного взвешивания и определение победителей по итогам конкурса. Фото участников до и после, их истории размещаются на стенде для сотрудников учреждения.

5. Проведение конкурса здоровых рецептов (авторы самых удачных поощряются призами).

6. Проведение конкурсов информационных бюллетеней на тему «Здоровый перекус», «Правильная тарелка» и пр.

7. Проведение тематических Дней здорового питания, посвященных овощам и фруктам.

Мероприятия, направленные на борьбу с курением.

1. Соблюдение Федерального закона от 23 февраля 2013 года № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» на предмет полного запрета курения в помещениях и на территории организации с применением штрафных санкций к сотрудникам, курящим в помещениях организации.

2. Проведение мероприятий: «Брось курить и победи», призванной помочь сотрудникам отказаться от курения, с определением победителя и награждением.

3. Мотивирование к отказу от курения путем организации возможных здоровых альтернатив вместо перекуров на рабочих местах и в местах общего пользования: проведение акции «Обменяй сигареты на витамины», оборудование в местах общего пользования, вокруг рабочих зон, в холлах зоны для самостоятельных занятий физическими упражнениями вместо перекуров или для разрядки во время работы.

4. Оформление рабочих мест, мест общего пользования в помещениях и на территории знаками запрещающими курение (на основании приказа о запрете курения на территории предприятия).

5. Проведение мероприятий в День отказа от курения.

6. Информирование сотрудников о вредных воздействиях курения с использованием всех возможных каналов, размещение информационных бюллетеней и плакатов по вопросу вреда курения для здоровья в общественных местах.

7. Оформление мест для курения вне территории предприятия: место для курения должно быть обозначено соответствующим знаком, установлена урна для окурков, размещен плакат о вреде курения, не должно быть оборудовано скамейкой, беседкой или другими атрибутами комфортного времяпровождения.

Мероприятия, направленные на профилактику борьбы с употреблением алкоголя.

1. Информирование сотрудников о влиянии алкоголя на организм и о социальных последствиях, связанных с потреблением алкоголя.

2. Организация консультативной помощи по вопросам, связанным с пагубным потреблением алкоголя.

3. Организация безалкогольных корпоративных мероприятий с пропагандой здорового образа жизни.

Мероприятия, направленные на борьбу со стрессом.

1. Проведение тренингов, консультаций, семинаров по управлению конфликтными ситуациями.

2. Разработка мероприятий, направленных на противодействие профессиональному выгоранию.

3. Положительная оценка руководителем результатов труда работников, выражение благодарности за успешно выполненные задачи, поощрение общения сотрудников друг с другом.

4. Внедрение нетрадиционных методов улучшения здоровья: фитотерапия, ароматерапия, музыкотерапия, фототерапия.

5. Удовлетворение базовых потребностей работника. Чем больше потребностей удовлетворено, тем ниже уровень стресса и выше продуктивность.

6. Формирование у работников таких личностных качеств, как жизнерадостность, стрессоустойчивость, целеустремленность, уверенность в себе на основе стабилизации душевного равновесия, поддержание в коллективе атмосферы взаимной поддержки и доверия.

7. Оборудование комнаты психоэмоциональной разгрузки.

4. Ресурсы

Для реализации Программы в учреждении имеются ресурсы, обеспечивающие основные (базовые) потребности сотрудников, необходимые для сохранения здоровья, в т.ч. проводится вакцинация, организовано горячее питание в столовой, построена спортивная площадка для занятий бегом, скандинавской ходьбой, проводится вакцинация и обязательные медицинские осмотры. В учреждении есть самостоятельная медико-санитарная часть (кабинет медицинской профилактики, сенсорная комната). В качестве стимулирования сотрудников к здоровому образу жизни и выявления проблематики неинфекционных заболеваний на ранних стадиях руководством учреждения организованы первичные консультации терапевта и узких специалистов, ежегодное прохождение флюорографии. Для специалистов и социальных работников, обслуживающих граждан организованы занятия с психологами и возможность консультация психолога школы.

5. Ожидаемые результаты

В результате реализации корпоративной программы по укреплению здоровья сотрудников организации предполагаются следующие результаты:

Для работников:

-восстановление работоспособности, предупреждение переутомления;

-повышение общего иммунитета организма.

-повышение личностного и профессионального роста сотрудников;

- устранение эмоционального синдрома выгорания у сотрудников;
- внедрение социального -психологического сопровождения профессиональной деятельности у сотрудников системы социальной защиты населения;
- развитие стрессоустойчивости;
- владение навыкам релаксации.
- изменение отношения к состоянию своего здоровья.
- Выявление заболеваний на ранней стадии.
- Возможность получения материального и социального поощрения.
- Сокращение затрат на медицинское обслуживание.

Для работодателей:

- Сохранение на длительное время здоровых трудовых ресурсов.
- Повышение производительности труда.
- Сокращение трудопотерь по болезни.
- Снижение текучести кадров.
- Повышение имиджа организации.
- Внедрение приоритета здорового образа жизни среди работников; изменение отношения работников к состоянию своего здоровья.
- Снижение заболеваемости и инвалидизации работников.
- Повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни.

Для государства:

- Снижение уровня заболеваемости.
- Сокращение дней нетрудоспособности.
- Сокращение смертности.
- Снижение расходов, связанных с медицинской помощью инвалидностью.
- Увеличение национального дохода.

Снижение количества листов нетрудоспособности сотрудников по больничным листам на 25 % за период 2023-2025 г.г.

Года	Количество нетрудоспособных	Количество сотрудников штату	по%
2021г	26 чел.	55	47
2022г	28 чел.	54	52

10. Оценка эффективности.

Для оценки эффективности Программы разработаны критерии эффективности: отзывы сотрудников (удовлетворенность/положительная оценка), внедрение социальных технологий, моделей, методик, развитие взаимодействия с партнерами, в т.ч. заключение договоров, благотворительная помощь, динамика участия сотрудников в оздоровительных и корпоративных мероприятиях, направленных на формирование здорового образа жизни, доступность и актуальность информирования сотрудников. На основании анализа полученных показателей, Программа указывает основные стратегические направления становления здорового образа жизни, обеспечивающие позитивную динамику развития здоровьесберегающей среды учреждения, положительную динамику отказа от вредных привычек. Программа может подвергаться корректировке в соответствии с конкретной ситуацией, достигнутыми результатами, новыми законодательными актами и имеющимися ресурсами.

11. Календарный план мероприятий

№	Наименование мероприятия	Срок реализации	Ответственный
1.	Утверждение на общем собрании трудового коллектива программы мероприятий по оздоровлению сотрудников и формированию установок на здоровый образ жизни.	Январь 2023	Председатель профсоюза
2.	Создание условий трудовой деятельности, отвечающих требованиям безопасности для здоровья и жизни сотрудников посредством приведения в соответствие санитарно-гигиеническим нормам рабочих мест.	ежегодно	Директор, заместитель директора по СР
3.	Контроль над санитарно-гигиеническим состоянием помещений	постоянно	Заместитель директора по АХЧ
4.	Подготовка к аттестации рабочих мест.	2021г.	директор
5.	Медицинские профилактические осмотры, диспансеризация, иммунизация сотрудников (грипп, гепатиты и Ковид др.).	ежегодно	Заместитель директора по СР
6.	Проведение профилактических занятий с элементами социально - психологического тренинга, направленных на формирование установки на здоровый образ жизни.	Ежегодно: октябрь, март	Педагог-психолог, психологи РЦО РБ
7.	Мероприятия по профилактике борьбы с курением, алкоголем и наркоманией. Информационный стенд о профилактике зависимостей «Здоровый взгляд». Проведение лекций-бесед: 1. «Я выбираю жизнь!» 2.«Привычка свыше нам дана?» 3.«SOSстояние здоровья»	Ежегодно: ноябрь	Психолог ГБУЗ ГП№5
8.	Организация взаимодействия с социальными партнерами на территории района, заключение соглашений о сотрудничестве (занятия на льготной основе, проведение корпоративных мероприятий)	По мере необходимости	Заместитель директора по СР
9.	Обеспечение противозидемической безопасности учреждения.	постоянно	Заместитель директора по СР, заместитель директора по АХЧ
10.	Санаторно-курортное лечение сотрудников с хроническими заболеваниями.	По мере необходимости	Председатель профсоюза
11.	Оказание материальной помощи сотрудникам (находившимся на стационарном лечении в тяжелом состоянии).	По мере необходимости	Председатель профсоюза
12.	Мероприятия по психологической разгрузке организация тренингов, бесед сотрудников с психологом, технические учебы «Навыки работы с сотрудниками в кризисной ситуации»	Сентябрь 2023г., февраль, май 2024г.	Педагог-психолог, психологи РЦО РБ
13.	Работа кабинета психологической разгрузки.. Психотерапевтическая коррекция, направленная на повышение мотивации к здоровому образу жизни	постоянно	Педагог-психолог
14.	Создание кабинета релаксации (Аудио, арома, фитотерапии)	Октябрь 2023г.	Администрация школы

15.	Проведение семинаров «Своим здоровьем дорожу» (информирование о новых методах лечения и оздоровления)	ежеквартально	Медицинская сестра, психолог ГБУЗ ГП№5
16.	Контроль за исполнением закона РФ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» (№15-ФЗ от 23.02.2013г.)	постоянно	Заместитель директора по ВР
17.	Оформление материалов на стенды по темам: «В здоровом теле – здоровый дух» (к международному дню борьбы с ожирением); «Курить-здоровью вредить» (о вреде курения); «Береги свое сердце» (к всемирному дню сердца) «Артериальная гипертония. Профилактика осложнений» (к всемирному дню борьбы с гипертонией)	Ежегодно: сентябрь, декабрь, апрель	Заместитель директора по СР, Заместитель директора по ВР, психолог ГБУЗ ГП№5
18.	Динамические перерывы	Ежедневно с 13.00 до 13.20	Учителя физкультуры
19.	Акции с целью профилактики социально-негативных явлений: приуроченные к «Всемирному дню отказа от курения» («Меняю сигарету на конфету»; День отказа от курения); фотовыставка «НЕТ - алкоголю»; «Быть здоровым – это модно»	Ежегодно: ноябрь, март	Медицинская сестра, психолог ГБУЗ ГП№5
20.	Разработка плакатов, презентаций, буклетов по пропаганде ЗОЖ	Ноябрь 2023	Медицинская сестра, Заместитель директора по СР
21.	Проведение профилактической гимнастики минутки здоровья на рабочем месте. (гимнастика для глаз, дыхательная гимнастика)	Ежедневно 11.00	Врач ГБУЗ ГП№5, учителя физической культуры
22.	Проведение корпоративных праздничных мероприятий: - «Новый год», - «День учителя»; - «День защитника Отечества» - Международный женский день 8 Марта	Ежегодно: Декабрь Октябрь Февраль Март	Председатель профсоюза
23.	Проведение спортивных корпоративных мероприятий вне учреждения посещение фитнес-клуба, бассейна, клуба скандинавской ходьбы	В течение года	Председатель профсоюза, Учителя физической культуры
24.	Организация цикла лекций в рамках -«Дней здоровья» -«О здоровом питании замолвите слово», - «Худеем правильно», -«Питание после 50», - «Зарядка для мозга»	Ежегодно: сентябрь Октябрь Ноябрь Февраль	Врач ГБУЗ ГП№5

	- «Дыхание –основа релаксации» «польза зеленых коктейлей»		
25.	Спортивные мероприятия: Спартакиада, - Турнир по волейболу, - Турнир по футболу, - Велопробег	Ежегодно: сентябрь, Октябрь Апрель Май	Председатель профсоюза, Учителя физической культуры
26.	Сдача норм ГТО.	Октябрь 2023, май 2024	Учителя физической культуры
27.	Дни здоровья – проведение акции: - «На работу пешком», - «На работу – на велосипеде», -«Встань с кресла», - «Неделя без автомобиля».	Ежегодно: сентябрь, Октябрь Февраль май	Учителя физической культуры
28.	Коллективный отдых на свежем воздухе с применением активных игр.	Март 2023, сентябрь 2023, февраль 2024, май 2024 г.	Председатель профсоюза
29.	Информирование работников об основах рационального здорового питания: размещение информационных материалов (плакаты, буклеты, листовки), организация образовательных семинаров, лекций, мастер-классов с участием эксперта в области питания (нутрициолог)	Ежегодно: сентябрь, ноябрь, март	Заместитель директора по СР, Заместитель директора по ВР
30.	Кампания, направленная на снижение веса.	ежегодно	Медицинская сестра
31.	Конкурс рецептов правильного питания	Ежегодно: апрель	Учителя начальных классов
32.	День здорового питания, посвященный овощам и фруктам	Ежегодно: апрель	Учителя начальных классов
33.	Конкурс информационных бюллетеней на тему «Здоровый перекус», «Правильная тарелка» и пр.	Ежегодно: декабрь	Медицинские сестры
34.	Мероприятия в День отказа от курения: -просмотр видеофильма, -интеллектуальная игра-викторина «Мы выбираем здоровье».	Ежегодно: ноябрь	Руководители МО
35.	Размещение информационных бюллетеней по вопросу вреда курения для здоровья	Ежегодно: октябрь, ноябрь	Медицинские сестры
36.	Реабилитационные мероприятия по восстановлению после Ковида, ОРВИ, ОРЗ и др.(посещение физиокабинета, ЛФК)	По мере необходимости	Заместитель директора по СР, поликлиника № 5
37.	Организация мероприятий «Дыши полной грудью» (гимнастика Ушу, Цигун, работа солевого ингалятора, экскурсии коллектива на свежем воздухе)	В течение года	Зам.дир по СР, медсестра
38.	Диагностика состояния здоровья	Ежегодно: август, декабрь	Врач медицинского

			центра «Здоровья»
39.	Корпоративные мероприятия с пропагандой здорового образа жизни: -Спортивные соревнования по волейболу, -Выезд на Байкал, -пешая прогулка «Тропа Здоровья»,	Апрель Март, Июнь, сентябрь	Заместитель директора по СР Заместитель директора по ВР Учителя физической культуры
40.	Проведение оздоровительных танцевальных марафонов	1 раз в четверть	Хореограф
41.	Проведение музыкальных мероприятий «Споёмте, друзья!»	1 раз в четверть	Музыкальный работник, зам.дир по ВР, СР
42.	Соревнования «Шаги Здоровья» Приложение на телефоне по ежедневному измерению количества шагов «Pacer» и д.р	Подведение итогов 1 раз в четверть	Учителя физической культуры

8. Контроль и управление программой

Технологии контроля основаны на сравнении того, что есть, с тем, что должно быть, и используют три аксиомы:

1. Непрерывное отслеживание точности плана и его «привязка» к текущим условиям – обязательное условие эффективного гибкого планирования.

2. Отметка первых проявлений успеха.

Используются три вида контроля:

1. Предварительный контроль. Он осуществляется до фактического начала работы по программе. Его назначение – заранее проверить план, подготовка необходимых ресурсов.

Проанализировать насколько имеется материально – техническое обеспечение, подготовка к мероприятиям кадрового состава.

2. Текущий контроль. Оценка эффективности проведенных мероприятий в соответствии с планом программы, в срок исполнения.

3. Заключительный контроль. Проводится при завершении реализации мероприятий по программе. Дается оценка достигнутого результата в ходе реализации программы.

Для того, чтобы оценить эффективность реализации программы используются следующие параметры:

1. Отзывы сотрудников (удовлетворенность/неудовлетворенность программой).

2. Охват сотрудников программой.

3. Оценка результатов программы по созданию условий для здорового образа жизни.

4. Оценка достижения результатов программы:

- сокращение доли лиц с факторами развития заболеваний (выявляются при происхождении профилактических медицинских осмотров, диспансеризации);

- увеличение приверженности к здоровому образу жизни;

- снижение заболеваемости, временной нетрудоспособности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бухтияров И. В. Формирование здорового образа жизни работников для профилактики перенапряжения и сохранения здоровья / И. В. Бухтияров, О. И. Юшкова, В. В. Матюхин, Э. Ф. Шардакова, И. А. Рыбаков // Здоровье населения и среда обитания. 2016. № 6 (279). С. 16-19.
2. Василенко С. В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом / С. В. Василенко. М.: Дашков и К°, 2013. 136 с.
3. Глобальные факторы риска для здоровья. Смертность и бремя болезней, обусловленные некоторыми основными факторами риска // Всемирная организация здравоохранения. 2015. 70 с.
URL: <https://www.who.int/publications/list/2015/global-health-risks/ru/>
4. Данилова Е. А. Проблема выбора стилей руководства в процессе формирования организационной культуры / Е. А. Данилова, Ю. С. Синельникова // Социокультурные факторы консолидации современного российского общества: сборник статей III Международной научно-практической конференции. 2019. С. 51-55.
5. Зорина М. С. Корпоративная культура: мировой опыт формирования и развития на примере компании IBM / М. С. Зорина, А. А. Колесников // Актуальные вопросы экономики и управления: теоретические и прикладные аспекты: материалы Четвертой международной научно-практической конференции. 2019. С. 110-123.
6. Карпов А. В. Организационная культура в теории и практике отечественного менеджмента / А. В. Карпов // Журнал практического психолога. 2016. № 4. С. 28-36.
7. Наумов А. И. Организационная культура как фактор долгосрочной конкурентоспособности / А. И. Наумов // Управление компанией. 2018. № 7. С. 52-60.
8. Рыбаков И. А. Корпоративное здоровье: как мотивировать повышать производительность труда и экономить, используя программы благополучия / И. А. Рыбаков. ЛитРес: Самиздат, 2018. 140 с.
9. Рыбаков И. А. Опыт внедрения Health Management в России / И. А. Рыбаков, О. Э. Лосев // FirstGull Coaching Review. 2015. № 4.
10. Рыбаков И. А. Программы управления здоровьем в менеджменте качества / И. А. Рыбаков // Менеджмент качества. 2015. № 2. С. 156-161.
11. Рыбаков И. А. Экономическая эффективность программ по укреплению корпоративного здоровья, а также профилактических программ на рабочем месте для сотрудников с краткосрочной временной нетрудоспособностью / И. А. Рыбаков // Биозащита и биобезопасность. 2015. № 1 (22). С. 10-17.

ПРИЛОЖЕНИЕ

АНКЕТА ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

Уважаемый сотрудник!

В нашей школе запланированы мероприятия по укреплению здоровья и профилактике заболеваний на рабочих местах. Вы можете помочь в выявлении потребностей в вопросах здоровья и здорового образа жизни. Исследование полностью анонимное, полученные данные будут использованы в обобщенном виде.

Просим Вас ответить на вопросы, выделив выбранный вариант ответа. Заранее благодарим Вас за внимание и помощь!

1. ВАШ ПОЛ:

1.1. Мужской

1.2. Женский

2. ВАШ ВОЗРАСТ:

2.1. 18-34

2.2. 35-54

2.3. 55-74

2.4. 75+ 3.

3. СТАТУС КУРЕНИЯ

3.1. Ежедневно

3.2. Нерегулярно

3.3. Бросил(а)

3.4. Никогда не курил(а)

4. ПОВЫШЕННОЕ АРТЕРИАЛЬНОЕ ДАВЛЕНИЕ У ВАС БЫВАЕТ

4.1. Редко

4.2. Постоянно

4.3. Никогда

4.4. Не контролирую

5. ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ СВОЙ УРОВЕНЬ ХОЛЕСТЕРИНА В КРОВИ

5.1. Да

5.2. Нет

5.3. Никогда не контролировал(а)

6. ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ СВОЙ УРОВЕНЬ ГЛЮКОЗЫ В КРОВИ

6.1. Да

6.2. Нет

6.3. Никогда не контролировал(а)

7. КАКИМИ ВИДАМИ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ ВЫ ЗАНИМАЕТЕСЬ (выберите один или несколько вариантов)

7.1. Зарядка/Гимнастика

7.2. Бег

7.3. Фитнесс

7.4. Силовые тренировки

7.5. Плавание

7.6. Лыжный спорт/Бег

7.7. Велосипедный спорт

7.8. Спортивные игры

7.9. Другое (указать) _____ 7.10. Не занимаюсь

8. СКОЛЬКО МИНУТ В ДЕНЬ ВЫ ПОСВЯЩАЕТЕ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ

8.1. Менее 30 минут

8.2. 30 минут – 1 час

8.3. 1-3 часа

8.4. 3-5 часов

8.5. 5-8 часов

8.6. 8 часов и более

8.7. Другое (указать) _____

9. ВАШ РОСТ (см) _____

10. ВАШ ВЕС (кг) _____

11. ИСПЫТЫВАЕТЕ ЛИ ВЫ СИЛЬНЫЕ ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ НАГРУЗКИ ДОМА?

11.1. Да

11.2. Нет

11.3. Затрудняюсь ответить

12. ИСПЫТЫВАЕТЕ ЛИ ВЫ СИЛЬНЫЕ ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ НАГРУЗКИ НА РАБОТЕ?

12.1. Да

12.2. Нет

13.3 Затрудняюсь ответить

13. КАКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ, ПРОВОДИМЫЕ В НАШЕМ УЧРЕЖДЕНИИ, МОГЛИ БЫ ВАС ЗАИНТЕРЕСОВАТЬ

13.1. Мероприятия по вопросам отказа от курения

13.2. Мероприятия по вопросам здорового питания и похудения

13.3. Мероприятия по вопросам артериальной гипертензии и контроля артериального давления

13.4. Мероприятия по вопросам спорта и здорового образа жизни

13.5. Помощь при сильных психо-эмоциональных нагрузках и стрессовых ситуациях

13.6. Другое (указать) _____

14. КАКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО УКРЕПЛЕНИЮ ЗДОРОВЬЯ, НА ВАШ ВЗГЛЯД, МОГУТ ПРОВОДИТЬСЯ НА ВАШЕМ РАБОЧЕМ МЕСТЕ?

Дата заполнения «__» _____ 2022г.

Благодарим за участие!

АНКЕТА ДЛЯ ОЦЕНКИ СТРЕССА

Ф. И. О. оцениваемого _____
Возраст (полных лет) _____
Должность _____
Подразделение _____
Дата заполнения _____

Инструкция

Оцените, насколько вы согласны или не согласны с утверждениями ниже. Поставьте одну цифру в столбце «Ответ» напротив утверждения:

- 1 — абсолютно верно;
- 2 — верно в большинстве случаев;
- 3 — нечто среднее;
- 4 — не совсем верно, скорее неверно;
- 5 — абсолютно неверно.

№	Утверждение	Ответ
1.	Я незамедлительно начинаю действовать, когда возникают проблемы	
2.	После работы я продолжаю думать о рабочих делах	
3.	Я работаю с интересными и достойными людьми, уважаю их чувства и мнения	
4.	Хорошо знаю свои слабости и сильные качества	
5.	В нашей организации работает много людей, с которыми у меня доверительные отношения	
6.	Я получаю удовольствие от своей работы	
7.	На работе мне часто неинтересно. Тржусь только из-за денег	
8.	Мне интересно встречаться, работать и разговаривать с людьми различных мировоззрений	
9.	Часто в моей работе я берусь за большее, чем реально успеваю	
10.	В выходные я активно отдыхаю	
11.	Продуктивно работаю только с теми, кто близок мне по духу	
12.	Я работаю, чтобы заработать себе на жизнь, а не потому, что получаю удовольствие от работы	
13.	Всегда действую рационально, четко определяю приоритеты	
14.	На работе я часто вступаю в спор с людьми, которые думают иначе, чем я	
15.	Я беспокоюсь по поводу стабильности своей работы	
16.	Кроме работы я успеваю заняться многими другими интересными делами	
17.	Я расстраиваюсь, когда дело получается не так, как я хочу	
18.	Часто не знаю, как настоять на своем в спорных вопросах	
19.	Я без напряжения нахожу выход из проблемных трудных рабочих ситуаций	
20.	Я часто не согласен с моим начальником	

Спасибо!

МЕТОДИКА «ДИАГНОСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО « ВЫГОРАНИЯ»
Профессиональное «выгорание» — совокупность негативных переживаний,

связанных с работой, коллективом и всей организацией в целом. Нередко проявляется у специалистов, вынужденных во время выполнения своих обязанностей тесно общаться с людьми.

Признаки профессионального выгорания:

- 1) чувство безразличия, эмоционального истощения, изнеможения (человек не может отдаваться работе так, как это было прежде);
- 2) деперсонализация (развитие негативного отношения к своим коллегам и клиентам);
- 3) негативное профессиональное самовосприятие — ощущение собственной некомпетентности, недостатка профессионального мастерства.

Авторами данной методики (опросника) являются американские психологи

К. Маслач и С. Джексон. Она предназначена для измерения степени «выгорания» в профессиях типа «человек – человек». Данный вариант адаптирован Водопьяновой.

Инструкция:

Ответьте, пожалуйста, как часто вы испытываете чувства, перечисленные ниже в опроснике. Для этого на бланке для ответов отметьте, пожалуйста, по каждому пункту позицию, которая соответствует частоте ваших мыслей и переживаний: «никогда», «очень редко», «часто», «очень часто», «каждый день».

Опросник:

- 1 Я чувствую себя эмоционально опустошённым.
- 2 После работы я чувствую себя, как «выжатый лимон».
- 3 Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу.
- 4 Я хорошо понимаю, что чувствует мои подчинённые и коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах дела.
- 5 Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчинёнными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).
- 6 После работы на некоторое время хочется уединиться от всех и всего.
- 7 Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.
- 8 Я чувствую угнетённость и апатию.
- 9 Я уверен, что моя работа нужна людям.
- 10 В последнее время я стал более «чёрствым» по отношению к тем, с кем работаю.
- 11.Я замечаяю, что моя работа ожесточает меня.
- 12 У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.
- 13 Моя работа всё больше меня разочаровывает.
- 14.Мне кажется, что я слишком много работаю.
- 15.Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчинёнными и коллегами.
- 16 Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.
- 17 Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.
- 18 Во время работы я чувствую приятное оживление.
- 19 Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного.
- 20 Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе.
- 21 На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.
- 22 В последнее время мне кажется, что коллеги и подчинённые всё чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

Обработка результатов:

Опросник имеет три шкалы: «эмоциональное истощение» (9 утверждений), «деперсонализация» (5 утверждений), «редукция личных достижений» (8 утверждений). Ответы испытуемого оцениваются: 0 баллов – «никогда», 1 балл – «очень редко», 2 балла – «редко», 3 балла – «иногда», 4 балла – «часто», 5 баллов – «очень часто», 6 баллов – «каждый день».

«Эмоциональное истощение» - ответы по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20
«Деперсонализация» - ответы по пунктам 5, 10, 11, 15, 22
«Редукция личных достижений» - ответы по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21

Интерпретация результатов

Эмоциональное истощение – сниженный эмоциональный фон.

0 – 15 баллов – низкий уровень;

16 – 24 баллов – средний уровень;

25 баллов и выше – высокий уровень.

Деперсонализация – отражает деформации в отношениях с другими людьми. В одних случаях это может быть повышение зависимости от окружающих, повышение значимости внешних оценок. В других – усиление негативизма, циничность установок и чувств по отношению к субъектам профессиональной деятельности.

0 – 5 баллов – низкий уровень;

6 – 10 баллов – средний уровень;

11 баллов и выше – высокий уровень.

Редукция личных достижений – проявляется в снижении самооценки, занижении своих профессиональных достижений, негативных установках по отношению к профессиональным возможностям или ограничении обязанностей по отношению к субъектам профессиональной деятельности.

37 баллов и выше – низкий уровень;

31 – 36 баллов – средний уровень;

30 баллов и меньше – высокий уровень.

О тяжести профессионального «выгорания» можно судить по сумме баллов всех шкал.

«ПРОВЕРЬТЕ СЕБЯ»

Диагностическая методика выявления степени профессионального выгорания. Может использоваться как для самодиагностики, так и при профессиональной работе с клиентом.

Инструкция к выполнению. Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Обратите внимание: если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности – пациенты, клиенты, зрители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

№	Вопросы	Да/нет
1	Организационные недостатки на работе постоянно заставляют меня нервничать, переживать, напрягаться	
2	Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры	
3	Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место)	
4	Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее)	
5	Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения – хорошего или плохого	
6	От меня как профессионала мало зависит благополучие партнера	
7	Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа два-три) мне хочется побыть одному, чтобы со мной никто не общался	
8	Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие)	
9	Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам то, чего требует профессиональный долг	
10	Моя работа притупляет эмоции	
11	Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе	
12	Бывает, я плохо засыпаю (сплю из-за переживаний, связанных с работой)	
13	Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения	
14	Работа с людьми приносит все меньше удовольствия	
15	Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность	
16	Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь	
17	Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты	
18	Меня огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером	
19	Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше	
20	Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю партнеру внимания меньше, чем положено	
21	Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение	
22	Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров	
23	Общение с партнерами побудило меня сторониться людей	
24	При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение	
25	Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций	
26	Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами	
27	Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной	
28	У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все как надо, не сократят ли меня и т.п.	

29	Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или уделять ему меньше внимания	
30	В общении на работе я придерживаюсь принципа «не делая людям добра, не получишь зла»	
31	Я охотно рассказываю домашним о своей работе	
32	Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты)	
33	Порой я чувствую, что надо быть более отзывчивым к партнеру, но не могу	
34	Я очень переживаю за свою работу	
35	Партнерами по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности	
36	При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колотить в области сердца, повышается давление, появляется головная боль	
37	У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем	
38	Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям	
39	Последнее время (или всегда) меня преследуют неудачи в работе	
40	Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние	
41	Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно	
42	Я учитываю особенности деловых партнеров хуже, чем обычно	
43	Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми	
44	Я обычно проявляю интерес к личности партнера не только в связи с работой	
45	Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении	
46	Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами без души	
47	По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им плохого	
48	После общения с неприятными партнерами у меня ухудшается физическое и психическое самочувствие	
49	На работе я испытываю постоянные физические и психологические перегрузки	
50	Успехи в работе вдохновляют меня	
51	Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется мне безысходной (почти безысходной)	
52	Я потерял покой из-за работы	
53	На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов)	
54	Мне удастся беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу	
55	Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции	
56	Я часто работаю через силу	
57	Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь	
58	В работе с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье	
59	Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать	
60	После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание	
61	Контингент партнеров, с которым я работаю, очень труден	
62	Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю	
63	Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастливым	

64	Я в отчаянии, из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы	
65	Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной	
66	Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание	
67	Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами	
68	Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился	
69	Состояние, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют	
70	Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций	
71	Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня	
72	Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства	
73	Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко	
74	Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств	
75	Моя карьера сложилась удачно	
76	Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой	
77	Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать	
78	Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах	
79	Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями	
80	Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил	
81	Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе	
82	Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство	
83	Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала – обозлила, сделала нервным, притупила эмоции	
84	Работа с людьми явно подрывает мое здоровье	

Обработка данных

Каждый вариант ответа предварительно оценен компетентными судьями тем или иным числом баллов — указывается в «ключе» рядом с номером суждения в скобках. Это сделано потому, что признаки, включенные в симп- том, имеют разное значение в определении его тяжести. Максимальную оценку - 10 баллов получил от судей признак, наиболее показательный для симптома. В соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты:

- 1) определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания»;
- 2) подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования «выгорания»;
- 3) находится итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания» — сумма показателей всех 12-ти симптомов.

Симптом	Вопрос	Балл	Симптом	Вопрос	Балл
1. Напряжение					
1.1. Переживание психотравмирующих обстоятельств	+1	2	1.2.	-2	3
	+13	3	Неудовлетворенн	+14	2
	+25	2	ость собой	+26	2

	-37	3		-38	10
	+49	10		-50	5
	+61	5		+62	5
	-73	5		+74	3
1.3. Загнанность в клетку	+3	10	1.4. Тревога и депрессия	+4	2
	+15	5		+16	3
	+27	2		+28	5
	+39	2		+40	5
	+51	5		+52	10
	+63	1		+64	2
	-75	5		+76	3
2. Резистенция					
2.1. Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование	+5	5	2.2. Эмоционально-нравственная дезориентация	+6	10
	-17	3		-18	3
	+29	10		+30	3
	+41	2		+42	5
	+53	2		+54	2
	+65	3		+66	2
	+77	5		-78	5
2.3. Расширение сферы экономии эмоций	+7	2	2.4. Редукция профессиональных обязанностей	+8	5
	+19	10		+20	5
	-31	20		+32	2
	+43	5		+44	2
	+55	3		+56	3
	+67	3		+68	3
	-79	5		+80	10
3. Истощение					
3.1. Эмоциональный дефицит	+9	3	3.2. Личностная отстраненность (деперсонализация)	+11	5
	+21	2		+23	3
	+33	5		+35	3
	-45	5		+47	5
	+57	3		+59	5
	-69	10		+72	2
	+81	2		+83	10
3.3. Эмоциональная отстраненность	+10	2	3.4. Психосоматические и психовегетативные нарушения	+12	3
	+22	3		+24	2
	-34	2		+36	5
	+46	3		+48	3
	+58	5		+60	2
	+70	5		+72	10
	+82	10		+84	5

Интерпретация результатов.

Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания».

Прежде всего, надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы.

Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

9 и менее баллов — не сложившийся симптом,

10-15 баллов — складывающийся симптом,

16 и более — сложившийся.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме «эмоционального выгорания».

Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «выгорания». Существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса — осмысление показателей фаз развития стресса — «напряжение», «резистенция» и «истощение». В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, не правомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные — реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы.

По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

36 и менее баллов — фаза не сформировалась;

37-60 баллов — фаза в стадии формирования;

61 и более баллов — сформировавшаяся фаза.

Оперируя смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции. Освещаются следующие вопросы:

- какие симптомы доминируют;
- какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается «истощение»;
- объяснимо ли «истощение» (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику «выгорания», или субъективными факторами;
- какой симптом (какие симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности;
- в каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение;
- какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное «выгорание» не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам.

