

Департамент социального развития
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Бюджетное учреждение
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Советский районный социально – реабилитационный центр для
несовершеннолетних»

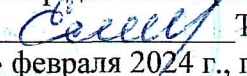
Рассмотрено на Методическом совете
БУ «Советский районный
центр для несовершеннолетних»:
«16» февраля 2024 г., протокол № 3

Утверждено:

Директор

БУ «Советский районный

центр для несовершеннолетних»

 Т. А. Емелина
«16» февраля 2024 г., протокол № 3



Модельная корпоративная
социально-оздоровительная программа по охране и укреплению здоровья и
формированию здорового образа жизни работников
«Одна цель – одно здоровье!»



Авторы:

Ирина Владимировна Горшанова,
заместитель директора
Марина Юрьевна Калёнова,
специалист по охране труда

г.п.Пионерский
2023 г.

Содержание

Паспорт программы	3
1. Характеристика проблем	6
2. Основные цели и задачи программы социально-оздоровительной работы	10
3. Ожидаемые результаты реализации программы социально-оздоровительной работы	11
4. Перечень программных мероприятий	12
5. Достигнутые результаты реализации программы социально-оздоровительной работы	17
6. Механизм реализации программы социально-оздоровительной работы	18
7. Список литературы	30
8. Приложения	31

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1	Наименование учреждения с указанием территориальной принадлежности	Бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Советский районный социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних», г.п. Пионерский
2	Наименование программы	Модельная корпоративная социально-оздоровительная программа по охране и укреплению здоровья и формированию здорового образа жизни работников «Одна цель – одно здоровье!»
3	Авторы	Заместитель директора И.В. Горшанова Специалист по охране труда М.Ю. Калёнова
4	Адрес организации	628250, Тюменская обл., ХМАО - Югра, Советский район, г.п. Пионерский, ул. Заводская, 2
5	Цель, задачи программы	<p>Цель: сохранение и укрепление психического, физического и социального здоровья сотрудников, профилактика заболеваний и потери трудоспособности.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Развивать мотивацию персонала и приобщить его к здоровому образу жизни. – Создать системный подход в работе по оздоровлению и снижению листов нетрудоспособности сотрудников. – Внедрить современные здоровьесберегающие технологии в деятельность учреждения. – Внедрить современные технологии по профилактике эмоционального «выгорания». – Обучить способам психологической профилактики: умению преодолевать стрессовые ситуации, депрессию, внутреннее напряжение в профессиональной и повседневной жизни; конструктивным способам выражения агрессии, умению слушать и слышать другого человека. – Сформировать осознание сотрудниками своей профессиональной деятельности и степени значимости в коллективе. – Развить командный дух, способствующий сплочению коллектива
6	Целевая группа	Сотрудники учреждения и их семьи
7	Срок реализации	<ul style="list-style-type: none"> – Организационный этап: 3 недели – Практический этап: 1 год – Аналитический этап: 2 недели
8	Место проведения	Программа реализуется на базе бюджетного учреждения ХМАО - Югры «Советский районный социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»

9	Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> – Развитие и формирование у участников программы мотивации к ведению здорового и безопасного образа жизни, развитие корпоративного спорта, негативного отношения к различным асоциальным явлениям в обществе. – Сохранение и укрепление психического, физического и социального здоровья сотрудников. – Повышение работоспособности персонала и снижение листов нетрудоспособности, отсутствие производственного травматизма. – Снижение уровня профессионального выгорания сотрудников, принимавших участие в тренингах и консультациях. Улучшение психологического климата в коллективе. – Повышение социальной активности сотрудников путем вовлечения в позитивные формы досуговой занятости, спортивную и волонтерскую деятельность. – Привлечение к спортивно-оздоровительным мероприятиям ветеранов социальной отрасли, волонтеров, добровольцев, наставников, членов Попечительского совета, социальных партнеров, членов семей сотрудников. – Повышение качества оказания предоставляемых услуг, имиджа организации путем осознания сотрудниками своей профессиональной деятельности и степени значимости в коллективе
10	Достигнутые результаты	<ul style="list-style-type: none"> – Вовлеченность сотрудников в проекты и программы, направленные на развитие корпоративного спорта и ведению здорового образа жизни – не менее 98 % сотрудников. – Укрепление психического, физического и социального здоровья – не менее 99 % сотрудников. – Повышение работоспособности персонала – не менее 99 % сотрудников. Снижение количества больничных, листов нетрудоспособности сотрудников на 25 %. Отсутствие производственного травматизма – 100 %. – Снижение уровня профессионального выгорания у 96 % сотрудников, принимавших участие в тренингах и консультациях. Улучшение психологического климата в коллективе, повышение эмоциональной устойчивости в конфликтных ситуациях, улучшение отношений с окружающими у 96 % участников программы. – Успешное участие в культурной и спортивной жизни учреждения и г.п.Пионерский, волонтерской деятельности – не менее 98 % сотрудников. – Вовлеченность к спортивно-оздоровительным мероприятиям ветеранов социальной отрасли, волонтеров, добровольцев, наставников, членов

		<p>Попечительского совета, социальных партнеров, членов семей сотрудников – не менее 98 %.</p> <ul style="list-style-type: none">– Повышение качества оказания предоставляемых услуг, имиджа организации – 100 %.
--	--	---

1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОБЛЕМ

По определению Всемирной организации здравоохранения здоровьем считается состояние полного физического, психического и социального благополучия, а не только отсутствие болезней или физических дефектов.

Актуальность проблемы организации профилактики здоровья и здорового образа жизни в трудовом коллективе обусловлена тем фактом, что здоровье является не только необходимым условием нормальной жизни человека, но и тем, что здоровье есть стратегически необходимое условие для эффективного функционирования и развития государства. Именно здоровый человек на своем рабочем месте обеспечивает необходимые трудовые процессы во всех сферах деятельности. Здоровый персонал – это важнейший ресурс любого учреждения и государства в целом.

В Указе Президента Российской Федерации от 06.06.2019 № 254 «О стратегии развития здравоохранения в Российской Федерации на период до 2025г.» дан стратегический и тактический посыл. Указ предусматривает организацию и развитие системы профилактики профессиональных рисков, которая ориентирована на качественное и своевременное выполнение лечебно-профилактических мероприятий, позволяющих вернуть работников к активной трудовой и социальной деятельности с минимальными повреждениями здоровья, формирование системы мотивации граждан к ведению здорового образа жизни.

На сегодняшний день существует объективная необходимость целенаправленного формирования у сотрудников образа жизни, подчиненного принципам заботы о собственном здоровье и здоровье окружающих, отказа от вредных привычек и профилактике различных социальных девиаций. Решить данную проблему в рамках учреждения возможно только на основе комплексного подхода, ориентированного на сохранение и приумножение здоровья сотрудников.

Центральную роль в формировании системы мотивации работников к ведению здорового образа жизни, организации и развитию системы профилактики профессиональных рисков занимают руководитель организации и

профсоюзная организация. Роль руководителей учреждения заключается в приобщении сотрудников к ценностям физической культуры и здорового образа жизни, в создании условий и применении различных технологий по внедрению здоровьесберегающих практик в жизнедеятельность учреждения и активной оздоровительной профилактической работы. Роль профсоюзных организаций заключается в поддержке при реализации данных задач.

Лучший способ совместить работу и здоровье, а также настроиться на выполнение сложных задач – это проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных корпоративных мероприятий (турниров, олимпиад, спартакиад, тимбилдингов, организуемых как внутри учреждения, так и с привлечением членов семей сотрудников, а также, турниры, проводимые совместно с другими организациями).

Основная цель культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий – сплочение коллектива через повышение физической активности для выработки командного духа, сохранения и укрепления здоровья сотрудников, мотивации персонала к здоровому образу жизни, что даст каждому сотруднику такие важные качества, как дисциплина, упорство, сила воли и нацеленность на результат. Занятия спортом сплачивают производственный коллектив, делают его единой командой, способствует развитию профессиональных знаний и умений, повышает производительность труда.

С 2020 года в связи с распространением коронавирусной инфекцией перед работодателями были поставлены дополнительные задачи по обеспечению здоровьесбережения персонала.

Дополнительные ограничительные меры в период пандемии, работа на износ, чрезмерные профессиональные нагрузки, нервное перенапряжение – как итог – профессиональное и эмоциональное выгорание, хроническая подавленность, усталость, апатия, равнодушие к жизни. Это ещё одна актуальная проблема современного работающего человека – профессиональное выгорание. В гонке за признанием, деньгами или высоким чином человек выкладывается на все 100%, идет к своей цели, стремится к желанному всей душой. Однако

зачастую, придя к своей мечте, он не испытывает счастья – эмоционально человек настолько измотан, что просто не чувствует радости.

Синдром выгорания сотрудников не выдуманный. Это реальная «болезнь XXI века», которой подвержены предприниматели, работники крупных компаний и заядлые трудоголики. Если вовремя не включить «перезагрузку», «болезнь» будет прогрессировать, затягивая человека на самое дно.

Как вовремя распознать и предупредить эмоциональное и профессиональное выгорание сотрудников, как повысить работоспособность персонала, уменьшить количество листов нетрудоспособности?

Лучший способ совместить работу и здоровье, а также настроиться на выполнение сложных задач – это внедрение модельной корпоративной социально-оздоровительной программы по охране и укреплению здоровья и формированию здорового образа жизни работников (далее – Корпоративная программа). Корпоративная программа «Одна цель – одно здоровье!» ориентирована на целостный подход, основанный на определении здоровья не только как отсутствие болезней, но и состояние полного физического, психического, эмоционального, интеллектуального, социального благополучия.

Программа разрабатывалась в течение двух лет. Для ее реализации в учреждении была подготовлена материально-техническая база, проведены опросы сотрудников с целью определения их потребностей и выявления интересов в физическом развитии, а также их подверженности вредным привычкам, заинтересованности участия в корпоративных мероприятиях.

С 2016 г. администрацией и Первичной профсоюзной организацией учреждения успешно реализуются социально-оздоровительные программы («За здоровый образ жизни» 2016, «Альтернатива» 2017-2019, «Одна цель – одно здоровье» с 2019 г.), которые приносят свои положительные результаты: снижение количества случаев сезонной заболеваемости сотрудников, общее количество случаев заболеваемости, снижение количества «выгорающих» сотрудников.

В рамках года экологии в России, года здоровья в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре в мероприятия социально-оздоровительных программ учреждения включены туристические слеты.

Проведение спортивно-оздоровительных мероприятий организовано с привлечением ветеранов отрасли, волонтеров, добровольцев и направлено на реализацию национальных проектов «Демография», «Укрепление общественного здоровья», «Спорт – норма жизни».

Таким образом, с точки зрения эффективности деятельности учреждения, Корпоративная программа, направленная на формирование здорового образа жизни сотрудников, повышение и улучшения их здоровья как физического, и так и психологического, важна, поскольку это:

- мощный мотивационный стимул, т.к. реализация социально-оздоровительных мероприятий существенно влияет на показатели работоспособности, что существенно снижает вероятность профессионального выгорания в коллективе;

- элемент корпоративной культуры, отличающий учреждение среди прочих: идеи здорового образа жизни становятся частью информационной внутрикорпоративной среды, часто мероприятия, такие как «День здоровья», обладают большим командообразующим эффектом, чем специализированные программы на эту тему;

- фактор, способствующий улучшению имиджа организации, как работодателя.

2. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ СОЦИАЛЬНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Цель: сохранение и укрепление психического, физического и социального здоровья сотрудников, профилактика заболеваний и потери трудоспособности

Задачи:

- развивать мотивацию персонала и приобщить его к здоровому образу жизни;
- создать системный подход в работе по оздоровлению и снижению листов нетрудоспособности сотрудников;
- внедрить современные здоровьесберегающие технологии в деятельность учреждения;
- внедрить современные технологии по профилактике эмоционального «выгорания»;
- обучить способам психологической профилактики: умению преодолевать стрессовые ситуации, депрессию, внутреннее напряжение в профессиональной и повседневной жизни; конструктивным способам выражения агрессии, умению слушать и слышать другого человека;
- сформировать осознание сотрудниками своей профессиональной деятельности и степени значимости в коллективе;
- развивать командный дух, способствующий сплочению коллектива.

3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ СОЦИАЛЬНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

- Развитие и формирование у участников программы мотивации к ведению здорового и безопасного образа жизни, развитие корпоративного спорта, негативного отношения к различным асоциальным явлениям в обществе.
- Сохранение и укрепление психического, физического и социального здоровья сотрудников.
- Повышение работоспособности персонала и снижение листов нетрудоспособности, отсутствие производственного травматизма.
- Снижение уровня профессионального выгорания сотрудников, принимавших участие в тренингах и консультациях. Улучшение психологического климата в коллективе.
- Повышение социальной активности сотрудников путем вовлечения в позитивные формы досуговой занятости, спортивную и волонтерскую деятельность.
- Привлечение к спортивно-оздоровительным мероприятиям ветеранов социальной отрасли, волонтеров, добровольцев, наставников, членов Попечительского совета, социальных партнеров, членов семей сотрудников.
- Повышение качества оказания предоставляемых услуг, имиджа организации путем осознания сотрудниками своей профессиональной деятельности и степени значимости в коллективе.

4. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

Таблица 1 «Этапы реализации программы»

№	Основные мероприятия этапа	Срок реализации	Ответственные
1. Организационный этап			
1.1.	Создание телеграмм-канала «Взбодрись и действуй»	Январь 2023	Профсоюзный комитет, специалист по охране труда
1.2.	Исследование потребности во внедрении новых технологий механизмов и форм работы по оздоровительной работе в учреждении	Январь 2023	Профсоюзный комитет, специалист по охране труда
1.3.	Проведение анкетирования и стресс-аудита, позволяющего выявить и ранжировать по значимости факторы, негативно сказывающиеся на здоровье сотрудников	Январь 2023	Профсоюзный комитет, специалист по охране труда
2. Практический этап			
2.1.	Составление плана профилактических мероприятий, позволяющих улучшить состояние здоровья сотрудников и изменить в лучшую сторону их отношение к собственному здоровью	Февраль 2023	Профсоюзный комитет, специалист по охране труда
2.2.	Информирование участников Корпоративной программы о направлениях, формах и методах работы по здоровьесбережению сотрудников	Февраль 2023	Руководители, Профсоюзный комитет, специалист по охране труда
2.3.	Участие во Всероссийской акции «Лыжня России»	Февраль 2023	Сотрудники учреждения
2.4.	Формирование системы мотивации сотрудников к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек посредством телеграмм-канала «ВЗБОДРИСЬ И ДЕЙСТВУЙ!!!»	Ежедневно	Руководители, Профсоюзный комитет, специалист по охране труда
2.5.	Специальная оценка условий труда (СОУТ)	1 квартал 2023	Специалист по охране труда
2.6.	Изготовление печатных информационных материалов для сотрудников по тематике здорового образа жизни	В течение года	Руководители, Профсоюзный комитет, специалист по охране труда
2.7.	Оценка профессиональных рисков	В случае изменений условий	Специалист по охране труда

		труда	
2.8.	Проведение оздоровительно-спортивных мероприятий в рамках празднования Дня охраны труда	Апрель 2023	Специалист по охране труда
2.9.	Танцевальный тинейджер-марафон «Стоп, никотин!» в рамках Всемирного дня без табака совместно с волонтерами (добровольцами)	Май 2023	Совместно с ветеранами отрасли, волонтерами (добровольцами), наставниками, членами Попечительского совета учреждения, молодежного комитета
2.10.	Соревнования в рамках Спартакиады	Январь-ноябрь 2023	Руководители, Профсоюзный комитет
2.11.	Проведение корпоративного тимбилдинга «Пейнтбол» в рамках празднования дня социального работника	Июнь 2023	Руководители, Профсоюзный комитет
2.12.	Велопробег	Июль 2023	Совместно с ветеранами отрасли, волонтерами (добровольцами), наставниками, членами Попечительского совета учреждения, молодежного комитета
2.13.	Проведение туристических слетов, при отсутствии ограничительных мероприятий в связи с распространением COVID-19	Лето 2023 г.	Руководители, Профсоюзный комитет Молодежный комитет
2.14.	Организация и проведение ежегодного медицинского осмотра	Сентябрь - Ноябрь 2023	Специалист по охране труда
2.15.	Конкурс среди предприятий, организаций, учреждений и учебных заведений г.п. Пионерский «Команда года»	Ноябрь 2023	Молодежный комитет
2.16.	Проведение занятий по профилактике ВИЧ инфекций/СПИДа с использованием обучающего модуля, проведение лекций и анонимного экспресс-тестирования	Ноябрь - декабрь 2023	Специалист по охране труда совместно с сотрудниками СПИД-центров
2.17.	Профилактика социально опасных форм поведения посредством проведения флеш - акций «День без курения»	Еженедельно	Руководители, Профсоюзный комитет, специалист по охране труда
2.18.	Психотренинги взаимодействия по профилактики эмоционального	Ежемесячно	Психолог

	«выгорания» коллектива по теме «Рефлексия профессиональной деятельности. Как защитить себя от стресса»		
2.19.	Психотренинг «Познай самого себя. Первая помощь при остром стрессе»	Ежемесячно	Психолог
2.20.	Мероприятия, направленные на снятие психоэмоционального напряжения	Ежемесячно	Психолог
2.21.	Информационные часы по темам: «Трезвость - невидимый щит» «Трезвость, как не стать рабом своих привычек», «Какие силы противодействуют утверждению и сохранению Трезвости»	2 квартал 2023	Совместно с бюджетным учреждением Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Пионерская районная больница»
2.22.	Проведение мастер – классов и коворкингов с использованием различных технологий (работа в гончарной, ткацкой, столярной и творческой мастерских)	Раз в квартал и перед праздниками	Руководители, Профсоюзный комитет, специалист по охране труда, инструкторы по труду
2.23.	Ежегодная Флеш - акция «Встань пораньше-воздух чище» для сотрудников учреждения с приглашением волонтеров (добровольцев), наставников, наставляемых	В течение года	Совместно с ветеранами отрасли, волонтерами(добровольцами), наставниками, членами Попечительского совета, учреждения, молодежного комитета
2.24.	Организация и проведение обязательного психиатрического освидетельствования сотрудников	В соответствии с графиком	Специалист по охране труда
2.25.	Диспансеризация, вакцинация сотрудников согласно графика	В течение года	Специалист по охране труда
2.26.	Проведение 10-минутных занятий малыми группами с сотрудниками учреждения, круглых столов, семинаров, направленных на приобретение сотрудниками знаний, умений и навыков сохранения и укрепления здоровья	В течение года	Заместитель директора
2.25.	Обеспечение сотрудников, согласно СОУТ, спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, аптечками, моющими и обезвреживающими средствами	В течение года	Специалист по охране труда
2.26.	Оформление тематических стендов по тематикам: «Здоровый образ жизни», «Охрана труда»	В течение года	Специалист по охране труда

2.27.	Контроль над состоянием охраны труда и выполнением мероприятий по охране труда и технике безопасности во всех структурных подразделениях учреждения	В течение года	Специалист по охране труда
2.28.	Участие организации в спартакиадах и других спортивных мероприятиях поселкового и районного уровня	В течение года	Спортивный комитет
2.29.	Организация отдыха и оздоровления членов профсоюза: членам профсоюза по квоте комитета профсоюза (единовременная выплата 6000 рублей), на условиях софинансирования в соответствии с Положением об удешевлении оздоровления и отдыха членов Профсоюза	В течение года	Профсоюзный комитет
2.30.	Организация культурно-массовых мероприятий для сотрудников	В течение года	Молодежный комитет
2.31.	Туристический слет с целью профилактики профессионального эмоционального выгорания сотрудников	В течение года	Совместно с ветеранами отрасли, волонтерами(добровольцами), наставниками, членами Попечительского совета учреждения, молодежного комитета, психологи
2.32.	Производственная гимнастика для глаз и физминутки у работников в течение рабочего дня	В течение года	Специалист по охране труда
2.33.	Организация в учреждении работы клубов здоровья, групп лечебной физкультуры и фитнеса, просветительских кружков здоровья	В течение года	Профсоюзный комитет
2.34.	Информационное сопровождение реализации Программы в СМИ, в Интернет-пространстве	В течение года	Профсоюзный комитет
2.35.	Проведение психологических практикумов, психо- и аутотренингов по профилактике эмоционального выгорания у специалистов	В течение года	Психолог
2.36.	Бесплатные психологические консультации для работников учреждения	В течение года	Психолог
2.37.	Проведение тимбилдингов с сотрудниками учреждения с	В течение года	Психолог

	использованием технологии «Диалоги в темноте»		
2.38.	Проведение тимбилдингов с сотрудниками учреждения с использованием технологии «Коллективный тимбилдинг»	В течение года	Психолог
3. Аналитический этап			
3.1.	Промежуточное подведение итогов реализации Программы	Июнь 2023	Профсоюзный комитет, специалист по охране труда, психологи
3.2.	Анализ результатов реализации программы	Ноябрь 2023	Профсоюзный комитет, специалист по охране труда, психологи

5. ДОСТИГНУТЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ СОЦИАЛЬНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

- Вовлеченность сотрудников в проекты и программы, направленные на развитие корпоративного спорта и ведению здорового образа жизни – не менее 98 % сотрудников.
- Укрепление психического, физического и социального здоровья – не менее 99 % сотрудников.
- Повышение работоспособности персонала – не менее 99 % сотрудников. Снижение количества больничных, листов нетрудоспособности сотрудников на 25 %. Отсутствие производственного травматизма – 100 %.
- Снижение уровня профессионального выгорания у 96 % сотрудников, принимавших участие в тренингах и консультациях. Улучшение психологического климата в коллективе, повышение эмоциональной устойчивости в конфликтных ситуациях, улучшение отношений с окружающими у 96 % участников программы.
- Успешное участие в культурной и спортивной жизни учреждения и г.п.Пионерский, волонтерской деятельности – не менее 98 % сотрудников.
- Вовлеченность к спортивно-оздоровительным мероприятиям ветеранов социальной отрасли, волонтеров, добровольцев, наставников, членов Попечительского совета, социальных партнеров, членов семей сотрудников – не менее 98 %.
- Повышение качества оказания предоставляемых услуг, имиджа организации – 100 %.

6. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ СОЦИАЛЬНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Этапы и сроки реализации программы

1. Организационный этап: 3 недели
2. Практический этап: 1 год
3. Аналитический этап: 2 недели

1 этап - Организационный (диагностический)

Таблица 2 «Организационного этапа»

Название этапа	Целевое назначение	Мероприятия	Ответственный
Организационный	Организационно-методическое и программное оснащение	1. Организация условий для реализации программы. 2. Методическое и программное оснащение. 3. Разработка плана занятий и мероприятий программы.	Руководители структурных подразделений, профсоюзный комитет, специалист по охране труда, психологи, инструктор по физической культуре
	Диагностика	1. Аудит и анкетирование: выявление и ранжирование по значимости факторы, негативно сказывающиеся на здоровье сотрудников. 2. Определение показателей индекса групповой сплоченности, уровня эмоционального выгорания, психологического климата в коллективе.	Специалист по охране труда, психолог

2 этап – Практический

Таблица 3 «Практический этап»

Название этапа	Целевое назначение	Мероприятия	Ответственный
Практический этап	Реализации мероприятий программы	Реализация мероприятий программы	Руководители структурных подразделений, профсоюзный комитет, специалист по охране труда, психологи, инструктор по

			физической культуре
--	--	--	---------------------

3 этап – Аналитический

Таблица 4 «Аналитический этап»

Название этапа	Целевое назначение	Мероприятия	Ответственный
Аналитический	Подведение итогов и анализ результатов реализации программы	Обработка отчетной документации, написание аналитического отчета.	Руководители структурных подразделений, профсоюзный комитет, специалист по охране труда, психологи, инструктор по физической культуре

Направления деятельности и их содержание

По продолжительности программа реализуется в течение 1 года. Каждый участник может присоединиться к группе в любой момент.

В рамках диагностического этапа определяются показатели индекса групповой сплоченности, уровня эмоционального выгорания, психологического климата в коллективе, выявляются и ранжируются по значимости факторы, негативно сказывающиеся на здоровье сотрудников.

На практическом этапе важной задачей является вовлечение сотрудников в программу, мотивация и участие каждого специалиста. Для того, чтобы программа была эффективной, необходимо развивать активное взаимодействие между сотрудниками. В настоящее время в учреждении уже сформированы основы корпоративной культуры.

Организация культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, тренинговых занятий – одно из лучших средств профилактики профессионального выгорания и повышения работоспособности коллектива.

В современных условиях успех любого учреждения зависит не только от уровня организации трудового процесса. Как показало время развитие учреждения и качественное оказание социальных услуг напрямую зависит от психоэмоционального и физического состояния сотрудников. Основой здорового

(во всех смыслах этого слова) коллектива является здоровый образ жизни, обеспечивающий хорошее самочувствие, настроение, высокий уровень работоспособности и эффективности труда.

Механизмы реализации Корпоративной программы:

- разработка и внедрение мотивационного онлайн телеграмм-канала с использованием интернет-ресурсов «ВЗБОДРИСЬ И ДЕЙСТВУЙ!!!»;
- анкетирование;
- организация производственного контроля;
- разработка и реализация плана мероприятий по организации и улучшению условий охраны труда;
- проведение специальной оценки условий труда;
- проведение оценки профессиональных рисков;
- разработка и реализация программы нулевого травматизма;
- организация и проведение медицинских осмотров и психиатрического освидетельствования;
- обеспечение социально-трудовых гарантий работникам, установленных Коллективным договором Учреждения и отраслевым соглашением Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Объединенной профсоюзной организацией работников социальной защиты Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия включают в себя:

- ежедневные гимнастики;
- выездные тимбилдинги;
- туристические слеты;
- турниры, спартакиады;
- спортивно-оздоровительные мероприятия с привлечением ветеранов отрасли, волонтеров, наставников, членов семей сотрудников, членов Попечительского совета;

- велопробеги;
- ежегодная флеш-акция «Встань пораньше-воздух чище» для сотрудников учреждения с привлечением волонтеров (добровольцев), наставников, наставляемых семей;
- ежегодные Открытые Спартакианские игры;
- танцевальный тинейджер-марафон «Стоп, никотин!» в рамках Всемирного дня без табака совместно с волонтерами (добровольцами);
- участие в ежегодной Всероссийской акции «Стоп ВИЧ/СПИД» с привлечением медицинских работников СПИД-центров и проведения анонимного добровольного тестирования на ВИЧ;
- участие в ежегодных межпоселенческих спартакиадах среди предприятий, организаций, учреждений и учебных заведений г.п.Пионерский;
- тренинги по профессиональному выгоранию;
- проведение мастер-классов и коворкингов;
- проведение психологических тренингов;
- Участие в ежегодном конкурсе среди предприятий, организаций, учреждений и учебных заведений г.п.Пионерский «Команда года»;

С целью мотивации работников, упрочнения их личностной установки, на здоровый образ жизни, укрепления физического и психического здоровья, разработан и запущен корпоративный телеграмм-канал «ВЗБОДРИСЬ И ДЕЙСТВУЙ!!!». На канале запущены рубрики:

- Мотиватор дня «Вдохновляйся»;
- 5-минутки для самых занятых «Когда нет времени на спорт»;
- «Советы психолога»;
- «Рубрика ПП» – советы по здоровому питанию;
- «Рубрика ЗОЖ».

Данные рубрики направлены на создание эффективной деятельности сотрудников при организации работы и других жизненных сфер, снижение уровня тревожности и создания подушки психоэмоциональной безопасности в виде здорового образа жизни.

Информационными показателями для социально-гигиенического мониторинга в учреждении являются данные наблюдений за:

- состоянием здоровья сотрудников – демографическим, соматическим, инфекционным, онкологическим;
- факторами среды обитания, в том числе биологическими, химическими, физическими (шум, вибрация, ультразвук, инфразвук, тепловое, метеофакторы, освещенность, ионизирующее, неионизирующее и др.), социальными (уровень жизни, условия жизни, медицинское обеспечение);
- источниками антропогенного воздействия на окружающую среду, в том числе на атмосферный воздух, поверхностные и подземные воды, почву;
- радиационной обстановкой;
- состоянием охраны и условиями труда работающих;

В рамках производственного контроля, ежеквартально осуществляются лабораторные исследования и испытания пробы воды, почвы.

С целью профилактики травматизма разработана и реализуется программа нулевого травматизма, проводится оценка профессиональных рисков. Факторы среды, способствующие возникновению острых заболеваний и формирующие хроническую заболеваемость – микроклимат, освещенность, воздействия электромагнитных и электростатических полей, шум, вибрация, содержание химических веществ в воздухе закрытых помещений и в воздухе рабочей зоны мастерских, качество воды и другие факторы, измеряются и анализируются посредством специальной оценки условий труда. Для профилактики заболеваемости от воздействия вредных факторов сотрудники ежегодно проходят обязательные периодические медосмотры.

С целью профилактики заболеваний, путём проведения регулярного медицинского контроля в учреждении заключен договор с Обществом с ограниченной ответственностью «Югорский клинико-диагностический центр», обеспечивающим медицинское обслуживание, предусматривающее ежегодные

медицинские осмотры за счет средств предприятия, ежегодная диспансеризация сотрудников.

Ведется мониторинг ежегодной вакцинации для всех работников в целях предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний. В рамках ежегодной вакцинации решаются задачи по улучшению качества жизни сотрудников, снижению смертности и инвалидизации от инфекционных болезней, предупреждению, ограничению распространения и ликвидации инфекционных болезней, увеличению продолжительности жизни. В результате ежегодной вакцинации снизился уровень заболеваемости и предоставления листов нетрудоспособности сотрудников на 25 %.

Согласно пунктов 6.1. и п.6.2. отраслевого соглашения между Департаментом социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Объединенной профсоюзной организацией работников социальной защиты Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по обеспечению социально-трудовых гарантий работникам отрасли, учреждение учитывает смету средств в размере одного фонда оплаты труда на выплату материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний и на социальную поддержку. Работникам предоставляется частичное возмещение санаторно-курортного лечения путем частичной оплаты на условиях софинансирования первичной организацией профсоюза в сумме 6000 рублей, независимо от стоимости путевки для члена профсоюза в организации, предоставляющие услуги по оздоровлению и отдыху.

В соответствии с п. 6.3. профсоюзная организация осуществляет реализацию культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, направленных на оздоровление работников учреждения. В рамках социального партнерства между работодателем и первичной профсоюзной организацией учреждения принято Соглашение, направленное на улучшение условий охраны труда и здоровья сотрудников учреждения. Профсоюзный комитет работает во взаимодействии с молодежным комитетом учреждения и

спортивным активом, который формируется из наиболее активных сотрудников-спортсменов.

В учреждении используется комплекс мероприятий, направленный на нематериальное стимулирование персонала, принимающего активное участие в организационно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятиях:

- объявление личной благодарности руководителя сотруднику на собраниях трудового коллектива;
- занесение на доску Почета учреждения и главы администрации г.п.Пионерский;
- вручение грамот, дипломов, благодарственных писем в торжественной обстановке на различных мероприятиях: «День социального работника», «День образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» и др.

В настоящее время в учреждении уже сформированы основы корпоративной культуры. Для того, чтобы она была эффективной, необходимо развивать активное взаимодействие между сотрудниками. Сплочение коллектива, повышение работоспособности, продуктивности обучения посредством внедрения культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий поможет в достижении общей цели.

В целях профилактики развития остеохондроза, деформированию осанки, возникновения грыж и анатомическому нарушению межпозвонковых дисков, приводящему к защемлению нервных окончаний; нарушению кровообращения в ногах, болей, судорог икроножных мышц, связанных с малоподвижным образом жизни, сидячей работой, в учреждении разработан комплекс упражнений для гимнастики глаз и физминутки среди сотрудников (не более 10 минут 2 раза в день). Производственная гимнастика у работников в течение рабочего дня – прекрасная альтернатива затратному по времени спортзалу. Целью гимнастики является повышения работоспособности, укрепления здоровья и предупреждения утомления сотрудников.

С целью сплочения коллектива, снижение уровня конфликтных ситуаций, повышение работоспособности, укрепление здоровья сотрудников проводятся выездные тимбилдинги на территории учреждений – партнеров:

- природный парк «Кондинские озера» им. Л.Ф. Сташкевича;
- муниципальное автономное учреждение детский спортивно-оздоровительный лагерь «Окуневские зори»;

Форма проведения тимбилдингов - комплекс квест-игр, упражнений, реализация технологий, игра в пейнтбол.

Доказано, что эффективность работы любой организации увеличивается после проведения объединительных мероприятий на природе. Люди становятся более дружелюбными и лояльными друг к другу. В то же время и уровень конфликтных ситуаций заметно снижается. Поскольку занятия данным видом досуга проводятся на природе – укрепляется здоровье, соответственно, снизится и количество больничных.

Двухдневные туристические слеты (оздоровительный туризм), предполагают проживание сотрудников на территории Природного парка «Кондинские озера» в условиях палаточного лагеря либо в оборудованных домиках (в зависимости от погодных условий). В течение двух дней с сотрудниками проводится культурно-спортивная программа, с применением элементов лично-ориентированной профилактики профессионального выгорания.

С включением туристических слетов в программу социально-оздоровительных мероприятий сотрудников увеличилась общая мотивация персонала, произошло повышение сплоченности коллектива, снижение количества случаев сезонной заболеваемости сотрудников, общего количества случаев заболеваемости, отсутствие «выгорания» сотрудников.

В рамках дня охраны труда ежегодно в учреждении проводятся веселые старты, квест-игры, тимбилдинги, направленные на ведение здорового образа жизни и охрану труда.

В целях формирования общей стратегии действия по формированию здорового образа жизни ежегодно совместно с членами своих семей, ветеранами социальной отрасли, волонтерами (добровольцами), наставниками, членами Попечительского совета учреждения проводятся спортивные соревнования и спартакиады.

С целью пропаганды здорового образа жизни среди сотрудников, организована совместная работа с представителями Некоммерческой организации «Благотворительный фонд «Югорск без наркотиков», руководитель Таршин Сергей Владимирович.

Ежемесячно представителями Благотворительного фонда «Югорск без наркотиков» среди сотрудников учреждения реализуется проект «Профилактика социально опасных форм поведения посредством проведения уроков Трезвости в учреждениях социального обслуживания населения».

Для создания условий благоприятного психологического климата в коллективе, особое внимание уделяется профилактической работе по профессиональному «выгоранию» в рамках курса тренинговых занятий «Умей владеть собой», программе «Волшебный мир» (занятия в сенсорной комнате, в комнате песочной терапии). Ежемесячно психологом проводятся психотренинги, применяются различные технологии.

В рамках технологии «Диалоги в темноте», сотрудники получают уникальный опыт погружения в абсолютно полную темноту, где в течение некоторого времени они не имеют возможности пользоваться основным каналом получения информации — зрением. Данная технология является мощным инновационным инструментом для развития потенциала, выработки лидерских качеств, командообразования, расширяют эмоциональный потенциал, усиливают желание сотрудничества и многое другое.

В учреждении организованы бесплатные психологические консультации для сотрудников учреждения.

В учреждении имеется тематический стенд с наглядными агитационными материалами по здоровому образу жизни, безопасности жизнедеятельности, материалы регулярно актуализируются.

Контроль и управление (координация) программой

Общее руководство за реализацией программы осуществляет руководитель учреждения. Руководители программы – заместитель директора и председатель профсоюзной организации, которые координирует деятельность исполнителей Корпоративной программы.

Контроль за расходованием средств фонда Корпоративной программы осуществляется контрольно-ревизионной комиссией первичной профсоюзной организации и профсоюзным комитетом. Ежегодно, в декабре, контрольно-ревизионная комиссия отчитывается на собрании трудового коллектива о расходовании средств фонда Корпоративной программы.

Профсоюзный комитет направляет отчет о финансовых расходах ежеквартально в Объединенную профсоюзную организацию работников социальной защиты Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Профсоюзным комитетом проводится ежеквартальный мониторинг организации оздоровления и отдыха членов профсоюза. Данные мониторинга анализируются, обобщаются и озвучиваются на собрании коллектива. При необходимости вносятся в программу изменения, дополнения.

Для эффективной реализации Программы потребуется использование кадровых и материально-технических ресурсов.

Материально-технические ресурсы

Учреждение располагает творческими мастерскими, которые полностью оборудованы для проведения индивидуальных и групповых практических занятий, тренажерным залом и просторным залом для групповых занятий.

Источники финансирования: бюджетные средства и средства из фонда Первичной профсоюзной организации.

Таблица 5 «Материально-технические ресурсы»

№	Наименование	Количество
1	Сенсорная комната	1
2	Комната песочной терапии	1
3	Кабинет психолога	3
4	Тренажерный зал	1
5	Игровой зал	1
6	Творческая мастерская	1
7	Столярная мастерская	1
8	Гончарная мастерская	1
9	Ткацкая мастерская	1
10	Швейная мастерская	1

Учреждение уделяет большое внимание популяризации здорового образа жизни, развитию физической культуры и спорта, предоставляя возможность работникам учреждения и членам их семей посещать спортивные комплексы и участвовать в различных соревнованиях.

Партнерами учреждения по данному направлению являются спортивные объекты, «Центр адаптивного спорта» в составе которых тренажерные залы, стадион с беговыми дорожками, искусственные футбольные поля. Созданная спортивная база обеспечивает условия для занятий различными видами спорта. Спортивные залы и комплексы позволяют работникам учреждения и членам их семей ежемесячно заниматься укреплением своего здоровья.

Учреждения – партнеры по популяризации здорового образа жизни, развитию физической культуры и спорта:

- Муниципальное бюджетное учреждение культурно-спортивный комплекс «Импульс» г.п.Пионерский, включая занятия в спортивном комплексе «Энергия» (проведено 14 соревнований, 8 спортивных мероприятий, общий охват 76 сотрудников).

- Природный парк «Кондинские озера» им. Л.Ф. Сташкевича (организовано и проведено 3 туристических слета, 4 тимбилдинга, общий охват 80 сотрудников).

– Муниципальное автономное учреждение детский спортивно-оздоровительный лагерь «Окуневские зори» (проведено 4 тимбилдинга, общий охват 78 сотрудников).

– Бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центр адаптивного спорта» г.п.Пионерский (проведено 6 мероприятий, общий охват 30 сотрудников).

– Благотворительный фонд «Югорск без наркотиков» (проведено 4 урока трезвости, общий охват 30 сотрудников).

7. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ахмерова С.Г., Горбушина С.Н., Горбунова В.Ю., Валиахметов Ф.Ф. Психофизическое благополучие и методы коррекции стрессовых состояний. – Уфа, 1999.
2. Т.Н. Белова, Е.К. Смирнова, Н.С. Кустова. Стиль жизни – здоровье: Ленинградская областная универсальная научная библиотека, Справочно-библиографический отдел. – Санкт-Петербург, 2019.
3. Барчуков И. С. Физическая культура: методики практического обучения. – Кнорус, 2022.
4. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. – СПб, 2005.
5. Вайнек Ю. Спортивная анатомия, авт. Учебное пособие. – Москва, 2008.
6. Власова Н. Справочник по психологии управления. – Инфра. М., 2006.
7. Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – Москва, № 1, №2/2007.
8. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – СПб, 2005.
9. М. Грабе, Л. Лысюк. Синдром выгорания – болезнь нашего времени. – Речь, 2008.
10. Л.М. Кроль. Человек-оркестр. Микроструктура общения. – Москва, 2005.
11. Г.Б. Моница. Коммуникативный тренинг. – Санкт-Петербург, 2006.
12. Орёл В.Е. Синдром психического выгорания личности. – М., 2005.
13. В.Н. Панкратов. Психология успешного взаимодействия. – Москва, 2007.
14. Ю. Суховершина. Тренинг коммуникативной компетентности. – Москва, 2006.
15. Ю. Суховершина. Тренинг делового (профессионального) общения. – Москва, 2006.
16. К. Шнайнер. Как снять стресс. – «Прогресс-Универс», Москва, 2006.
17. А.М. Прихожан. Психология неудачника. Тренинг уверенности в себе. – Москва, 2000.

8. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Перечень рекомендуемых диагностических методик по профилактике эмоционального «выгорания» коллектива

БУ ХМАО-Югры «Советский районный социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»			
№ п/п	Наименование технологии/ методики	Краткое описание (цель, краткое содержание, методы)	Результат
1.	Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко	Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «выгорания», осмысление показателей фаз развития стресса – «напряжение», «резистенция» и «истощение». в какой степени сформировалась психологическая защита в форме эмоционального «выгорания».	Понимание сотрудником того, какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное «выгорание» не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и коллегам.
2	Экспресс- диагностика «Синдром эмоционального сгорания»	Экспресс-диагностика помогает понять какие потребности не удовлетворяются в профессиональной деятельности сотрудника, что необходимо сделать лично для изменения этой ситуации.	Определение наличия/отсутствия синдрома эмоционального «выгорания»
3	«Психометрический тест К.Э. Сишора»	Диагностика определяет насколько комфортно находиться в рабочей среде коллектива и как сотрудники в организации относятся друг к другу.	Определение индекса групповой сплоченности
4	Тест «Изучение психологического климата коллектива»	Определение общей картины психологического климата коллектива, с точки зрения индивида. Данная методика допускает анонимное исследование, что повышает ее надежность.	Среднегрупповая оценка психологического климата коллектива, определение процента людей, оценивающих климат как неблагоприятный

5	Опросник Ф. Фидлера	<p>Диагностика особенностей коллектива и общегрупповой ситуации (групповой атмосферы). В основе диагностики лежит метод семантического дифференциала.</p> <p>Методика интересна тем, что допускает анонимное обследование, а это повышает ее надежность</p>	Оценка психологической атмосферы в коллективе
6	Тест «Удовлетворенность работой»	<p>Социологический опрос помогает изучить удовлетворенность работника микроклиматическими условиями труда, содержанием деятельности, взаимоотношениями с руководителями и коллегами и возможностью профессионального роста</p>	Выявление внутренних процессов, происходящих в коллективе предотвращение конфликтов, формирование эффективных рабочих групп.
7	Диагностическое интервью	<p>Преимущество диагностического интервью, как инструмента диагностики, состоит в том, что у психолога есть возможность задать уточняющие вопросы сотруднику учреждения, которые позволят глубже изучить и структурировать проблему.</p>	Отслеживание визуально психологом моментов неполной искренности и возможность задать необходимые дополнительные вопросы сотруднику по вопросам, которые вызывают напряжение.

Методика диагностики уровня эмоционального выгорания**В. В. Бойко**

Эмоциональное выгорание - это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.

Эмоциональное выгорание представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения. «Выгорание» отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время, могут возникать его дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами. Проверьте себя. Если вы являетесь профессионалом в какой-либо сфере взаимодействия с людьми, вам будет интересно увидеть, в какой степени у вас сформировалась психологическая защита в форме эмоционального выгорания. Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности - пациенты, клиенты, потребители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

ТЕСТ

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют 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 партнеров.

7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, 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 того, что 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 удовлетворения.

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 очень 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 внимание партнеру 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 и т. п.

29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.

30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: "не делай 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 проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.

34. Я очень переживаю за свою работу.

35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.

36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть 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 как 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 разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) 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 помимо того, что касается дела.

45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.

46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.

47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.

48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.

49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.

50. Успехи в работе вдохновляют меня.

51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется 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 удается 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 трудный.

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 счастлив.

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. Состояния, 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 симптом, 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.

«НАПРЯЖЕНИЕ»

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств:

1 (2), 13 (3), 25 (2), -37 (3), 49 (10), 61 (5), -73 (5)

2. Неудовлетворенность собой:

-2 (3), 14 (2), 26 (2), -38 (10), -50 (5), 62 (5), 74 (3)

3. « Загнанность в клетку»:

3 (10), 15 (5), 27 (2), 39 (2), 51 (5), 63 (1), -75 (5)

4. Тревога и депрессия:

4 (2). 16 (3), 28 (5), 40 (5), 52 (10), 64 (2), 76 (3)

«РЕЗИСТЕНЦИЯ»

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование:

5 (5), -17 (3), 29 (10). 41 (2), 53 (2), 65 (3), 77 (5)

2. Эмоционально-нравственная дезориентация:

6 (10), -18 (3), 30 (3), ' 42 (5), 54 (2), 66 (2), -78 (5)

3. Расширение сферы экономии эмоций:

7 (2), 19 (10), -31 (2), 43 (5), 55 (3), 67 (3), -79 (5)

4. Редукция профессиональных обязанностей:

8 (5), 20 (5), 32 (2), -44 (2), 56 (3), 68 (3), 80 (10)

«ИСТОЩЕНИЕ»

1. Эмоциональный дефицит:

9 (3), 21 (2), 33 (5), -45 (5), 57 (3), -69 (10), 81 (2)

2. Эмоциональная отстраненность:

10 (2), 22 (3), -34 (2), 46 (3), 58 (5), 70 (5), 82 (10)

3. Личностная отстраненность (деперсонализация):

11 (5), 23 (3). 35 (3), 47 (5), 59 (5), 72 (2), 83 (10)

4. Психосоматические и психовегетативные нарушения:

12 (3), 24 (2), 36 (5), 48 (3), 60 (2), 72 (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.

Экспресс- диагностика «Синдром эмоционального сгорания»

ИНСТРУКЦИЯ: Прочитайте внимательно каждое из приведенных предложений и обведите соответствующую цифру справа в зависимости от того, насколько сильно выражен тот или иной признак. Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных или неправильных ответов нет, будьте искренни.

№	Признаки	0 Отсутствует	1 редко	2 выражен	3 довольно часто	4 всегда
1.	Истощение, усталость	0	1	2	3	4
2.	Психосоматические осложнения	0	1	2	3	4
3.	Бессонница	0	1	2	3	4
4.	Негативные установки по отношению к своей работе	0	1	2	3	4
5.	Негативные установки по отношению к клиентам	0	1	2	3	4
6.	Пренебрежение исполнением своих обязанностей (семейных)	0	1	2	3	4
7.	Увеличение объема психостимуляторов (табак, кофе, алкоголь, лекарства)	0	1	2	3	4
8.	Уменьшение аппетита или переедание	0	1	2	3	4
9.	Негативная самооценка	0	1	2	3	4
10.	Усиление агрессивности (раздражительность, гневливость, напряженность)	0	1	2	3	4
11.	Усиление пассивности (цинизм, пессимизм, ощущение безнадежности, апатия)	0	1	2	3	4
12.	Чувство вины	0	1	2	3	4

Результаты теста:

- **От 36-48 баллов** - ярко выраженный синдром эмоционального сгорания;
- **от 24 до 36 баллов** – средней выраженности синдром эмоционального сгорания;
- **от 12 до 24 баллов** - наблюдаются начальные симптомы, характеризующие синдром эмоционального сгорания;

- **от 0 до 12 баллов** - отсутствует. Чем больше признаков вы отметили, тем сильнее выражен синдром эмоционального сгорания. Но проявление этих признаков - это следствие (или последствия) какой-либо причины, которая лежит в сфере ваших профессиональных потребностей.

Задайте себе вопрос, какие потребности не удовлетворяются в вашей профессиональной деятельности? Что необходимо сделать вам лично для изменения этой ситуации, или у вас есть возможность понять, почему это происходит во время индивидуальной консультации у психолога учреждения.

Методика на определение индекса групповой сплоченности**К.Э. Сишора «Психометрический тест К.Э. Сишора»**

Групповая сплоченность – чрезвычайно важный параметр, показывающий степень интеграции группы, ее сплоченность в единое целое, – можно определить не только путем расчета соответствующих социометрических индексов. Значительно проще сделать это с помощью методики, состоящей из 5 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Ответы кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям (максимальная сумма - 19 баллов, минимальная - 5). В ходе опроса баллы указывать не нужно.

Инструкция. На каждый вопрос есть несколько вариантов ответа. Вам необходимо выбрать верный для вас ответ и записать его обозначение в бланк.

1. Как бы вы оценили свою принадлежность к группе?
 - Чувствую себя ее членом, частью коллектива (5)
 - Участвую в большинстве видов деятельности (4)
 - Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других (3)
 - Не чувствую, что являюсь членом группы (2)
 - Живу и существую отдельно от нее (1)
 - Не знаю, затрудняюсь ответить (1)
2. Перешли бы вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?
 - Да, очень хотел бы перейти (1)
 - Скорее перешел бы, чем остался (2)
 - Не вижу никакой разницы (3)
 - Скорее всего остался бы в своей группе (4)
 - Очень хотел бы остаться в своей группе (5)
 - Не знаю, трудно сказать (1)
3. Каковы взаимоотношения между членами вашей группы?
 - Лучше, чем в большинстве коллективов (3)
 - Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)

- Хуже, чем в большинстве классов (1)
 - Не знаю, трудно сказать (1)
4. Каковы у вас взаимоотношения с руководством?
- Лучше, чем в большинстве коллективов (3)
 - Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)
 - Хуже, чем в большинстве коллективов (1)
 - Не знаю. (1)
5. Каково отношение к делу (учебе и т.п.) в вашем коллективе?
- Лучше, чем в большинстве коллективов (3)
 - Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)
 - Хуже, чем в большинстве коллективов (1)
 - Не знаю (1)

Обработка результатов и интерпретация

Уровни групповой сплоченности

- 15,1 баллов и выше – высокая;
- 11,6 – 15 балла – выше средней;
- 7- 11,5 – средняя;
- 4 – 6,9 – ниже средней;
- 4 и ниже – низкая.

Памятка «Конструктивные способы выражения гнева»

Упражнение «Конструктивные способы выражения агрессии»

Занятие физкультурой: бег, подскоки и иные упражнения прекрасно разряжают энергию и охлаждают пыл. Другие люди принимают душ. Третьи разговаривают с друзьями. Четвертые боксируют (можно с подушками или с воображаемым противником); кое-кто медитирует или использует методы релаксации, принимает горячие ванны или массаж. Можно написать гневное письмо - но пусть оно останется неотправленным. Можно высказать «все, что вы думаете»- но наедине, мысленно представив «противника» перед собою.

Подумайте об этом - и найдите свой способ выразить яростные эмоции.

Кроме того, необходимо знать, что обратная сторона гнева - беспомощность. Между любовью и болью блуждают взаимоотношения людей, а отзвуки этих отношений крайними, но так часто сближающимися точками имеют - гнев и беспомощность.

Упражнение «Гнев и беспомощность»

Спросите себя: «Что вызывает, у меня гнев и беспомощность?» ЭТОТ вопрос лучше вопроса «Почему я разгневан?». Если ответ сразу не находится, продолжайте спрашивать себя: «Почему я чувствую себя беспомощным?» Затем постарайтесь найти в себе силы и мысленно овладеть ситуацией, одержать верх над обстоятельствами, вызывающими у вас чувство беспомощности.

Упражнение «Расслабление» Если вы чувствуете смутный гнев и заметили, что ваши ноги напряжены, а руки сжаты в кулаки, расслабьте ноги и разожмите пальцы, сделав три глубоких вдоха.

Не бойтесь своего гнева - так же, как и любых других своих чувств.

Упражнение «Осознание своего гнева»

Как вы обычно выражаете свой гнев? Когда он снова возникает у вас, повторите несколько раз: «Я зол! Я разгневан! Я очень зол! В каждом человеке есть внутренний цензор, который сдерживает чувства, в том числе и гнев, надо позволить себе осознать свой гнев и научиться его выражать».

Упражнение «Встреча с гневом»

Если вы не хотите встречаться со своим гневом, спросите себя: «Почему я не хочу встречаться с этим чувством?» Вы стыдитесь его? Вы его боитесь? Вы боитесь, что не справитесь с ним? Если вы очень боитесь его, отложите вашу встречу на некоторое время. Но вы должны сказать себе: «Я не готов встречаться сейчас со своим гневом». Спрашивайте себя: «Готов ли я к встрече со своим гневом?» Когда вы, наконец, обретете эту готовность, постарайтесь осознать риск, связанный с существованием этого чувства. Например, если вы находитесь в гневе и это вызывает у вас чувство страха, спросите себя: «Что ужасного в моем гневе? Чем я рискую, показывая его кому-то?» Только таким образом вы можете осознать свое собственное «Я». И помните, негативные чувства так же обычны, как и позитивные.

Упражнение «Вы достойны любви»

Прогоните все отрицательные мысли о себе. «Я толстая», «Я бедная», «Я некрасивая». Это все неправда. Скажите вслух, какой вы хотите стать: «Я красивая», «Я богатая», «Я вечно молода», «Я люблю и любима». Обратите внимание на то, что это должны быть только положительные утверждения. И только в настоящем времени! Не подсознание — верный слуга. Если вы скажете - в отрицательной форме: «Я не хочу быть такой», то скорее всего, ею и останетесь. Для мозга нет команды: «Хочу быть толстой». Если же выскажете утверждение в будущем времени: «Я буду любима», то может случиться, прождете всю жизнь. Правильно сформулированные утверждения, которые

необходимо повторять как можно чаще перед зеркалом звучат: «Я стройная», «Я любима».

Комплекс упражнений физминутки и гимнастики для глаз для сотрудников учреждения и получателей социальных услуг

1. **Упражнения для мышц спины:** Упражнение выполняется сидя за столом. Положите руки перед собой, медленно опустите голову вниз. Вы почувствуете напряжение мышц задней поверхности шеи. На вдохе поднимите аккуратно голову вверх, на выдохе опустите, стремясь расслабить эти мышцы. Чтобы усложнить упражнение, можно одну руку положить на затылок.

2. **Упражнения для головы:** Максимально отведите голову назад, задержитесь на 5-10 секунд. Повторите 5 раз. Медленно и аккуратно наклоняйте голову назад и вперед, каждый раз задерживаясь в этом положении на 5-10 секунд. Наклоняйте голову то вправо, то в лево, стараясь коснуться ухом плеча. Плечи при это не поднимайте. Задерживайтесь в таком положении на 10 секунд. Выполняйте медленные повороты головы влево и вправо.

3. **Упражнения для плеч:**

Поднимайте плечи вверх, как можно ближе к ушам, задерживаясь на 10 секунд. Выполняйте медленные круговые движения плечами вперед и назад. Сцепите руки в замок и потянитесь вперед таким образом, чтобы ладони смотрели вперед.

4. **Упражнения для шеи и затылка:**Откиньтесь на спинку стула и опустите голову на грудь. Теперь медленно поднимите лицо к потолку и втяните живот. Кончиком носа нарисуйте короткую черту справа налево, следующую – больше, затем еще больше. Аналогично рисуйте черту сверху вниз и круги.

5. **Упражнения для мышц груди:**

Исходное положение: стойте прямо, ноги — на ширине плеч. На вдохе поднимите руки в стороны, на выдохе отведите их назад и сведите лопатки. При этом важно не прогибаться в поясничном отделе. Повторить 15-20 раз.

6. **Упражнение для ног 1:**

Сядьте на край стула, поставьте ноги вместе, плотно сомкнув колени. Спину держите прямо. Выпрямляйте сначала левое, затем правое колено, потягивая носок на себя. Затем усложняйте упражнение и поднимайте обе ноги одновременно; колени надо держать вместе. Во время этих упражнений напрягаются мышцы бедер.

7. Упражнение для ног 2:

Исходное положение: стойте прямо, ноги вместе. Медленно поднимаемся на носочки, задерживаясь на 3 секунд, медленно опуститься. Повторить 10-15 раз.

Гимнастика для глаз

1. Упражнение «ШТОРКИ»

Быстро и легко моргайте 2 минуты. Способствует улучшению кровообращения.

2. Упражнение «СМОТРИМ В ОКНО»

Делаем точку из пластилина и лепим на стекло (либо вытягиваем руку перед собой и выставляем указательный палец вперед).

Выбираем за окном далекий объект, несколько секунд смотрим вдаль, потом переводим взгляд на точку (указательный палец). Позже можно усложнить нагрузки – фокусироваться на четырех разноудаленных объектах.

3. Упражнение «БОЛЬШИЕ ГЛАЗА»

Сидим прямо. Крепко зажмуриваем глаза на 5 секунд, затем широко открываем их. Повторяем 8-10 раз.

Укрепляет мышцы век, улучшает кровообращение, способствует расслаблению мышц глаз.

4. Упражнение «МАССАЖ»

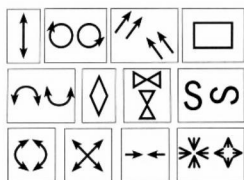
Тремя пальцами каждой руки легко нажмите на верхние веки, через 1-2 секунды снимите пальцы с век. Повторите 3 раза.

Улучшает циркуляцию внутриглазной жидкости.

5. Упражнение «РИСУЕМ КАРТИНКУ»

Первая помощь для глаз – закройте их на несколько минут и представьте что-то приятное. А если потереть ладони рук и прикрыть глаза теплыми ладонями, скрестив пальцы на середине лба, то эффект будет заметнее.

6. Упражнение «СТРЕЛЯЕМ ГЛАЗАМИ» (как на иллюстрации)



Смотрим вверх-вниз с максимальной амплитудой. Чертим круг по часовой стрелке и обратно. Рисуем глазами диагонали. Рисуем взглядом квадрат. Взгляд идет по дуге – выпуклой и вогнутой. Обводим взглядом ромб. Рисуем глазами бантики. Рисуем букву S – сначала в горизонтальном положении, потом в вертикальном. Чертим глазами вертикальные дуги, сначала по часовой стрелке, потом – против. Переводим взгляд из одного угла в другой по диагоналям квадрата. Сводим зрачки к переносице изо всех сил, приблизив палец к носу. Часто-часто моргаем веками – как бабочка машет крылышками.

При работе за компьютером нужно помнить следующее

После каждого упражнения следует минуту посидеть с закрытыми глазами. Зарядка для глаз при работе на компьютере проводится 2 раза в день в одно и то же время. Следите за движениями – амплитуда должна быть максимальной. При постоянной работе за компьютером делайте небольшой. Минутный перерыв через каждые 40 минут, в крайнем случае, через час.

При ухудшении общего состояния, резкой головной боли, головокружении, потемнении в глазах, немедленно прекратить упражнения!