

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №12
ГОРОДА СЛАВЯНСКА-НА-КУБАНИ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ СЛАВЯНСКИЙ РАЙОН

Принята на заседании
педагогического совета
МАОУ СОШ № 12
города Славянска-на-Кубани
от 13.01.2020 года
протокол № 1

Утверждаю
Директор МАОУ СОШ № 12
города Славянска-на-Кубани
И.И.Яровая
13 января 2020 г.



«ОФП»
**корпоративная программа по оздоровлению и здоровьесбережению
сотрудников**

Автор-составитель:
Ковалева Н.В., педагог-организатор

г.Славянск-на-Кубани
2020г.

СОДЕРЖАНИЕ

1.Паспорт программы.....	3
2.Пояснительная записка.....	6
2.1.Обоснование актуальности.....	6
2.2.Целевая группа.....	7
2.3.Цель программы.....	7
2.4.Задачи программы.....	7
2.5.Ожидаемые результаты.....	7
3.Механизм реализации программы.....	8
3.1.Этапы и сроки реализации.....	8
3.2.Формы и методы работы.....	9
3.3.Ресурсы.....	9
3.4.Направления деятельности и их содержание.....	10
3.5.План занятий.....	11
3.6.Контроль и управление (координация) программой.....	14
Список литературы.....	15
Интернет источники.....	16
Приложения.....	17

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	«ОФП» корпоративная программа по оздоровлению и здоровьесбережению сотрудников
Автор программы	Ковалева Н.В. педагог-организатор
Учреждение, реализующее программу	Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №12 города Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район
Актуальность проблемы	На современном этапе развития общества выявлена тенденция к ухудшению состояния здоровья работников в различных областях производства в регионах Российской Федерации, в частности, поэтому тема сохранения и укрепления здоровья сотрудников на рабочих местах, является актуальной.
Целевая группа	Руководство и работники МАОУ СОШ №12
Цель программы	Содействие оздоровлению и здоровьесбережению сотрудников учреждения.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработать и внедрить целостную модель развивающей оздоровительной, профилактической и просветительной работы с сотрудниками. 2. Создать условия для физического, психологического и социального благополучия сотрудников на производстве. 3. Осуществлять образовательную и просветительную деятельность, имеющую целью формирования мотивации здоровья и поведенческих навыков ЗОЖ среди сотрудников. 4. Внедрять медико-психологические требования к построению рабочего процесса, имеющего главной целью сохранение и развитие психического, социального и физического здоровья. 5. Формировать ответственное отношение к своему здоровью и своей работе. 6. Внедрить методику самооценки собственного здоровья. 7. Обеспечить санитарно-гигиенические условия работы на предприятии и оценку имеющегося коллективного договора между администрацией и трудовым коллективом. 8. Строгое соблюдение правил ТБ, осуществление необходимых мер по охране здоровья и жизни.
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Укрепление здоровья и улучшение самочувствия работников учреждения. 2. Снижение заболеваемости работников. 3. Увеличение продолжительности жизни работников.

	<p>4. Повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни.</p> <p>5. Увеличение производительности труда, работоспособности и эффективности деятельности работников.</p> <p>6. Повышение выявляемости хронических неинфекционных заболеваний работников.</p> <p>7. Снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников, устранение эмоционального синдрома выгорания.</p> <p>8. Изменение отношения работников к состоянию своего здоровья, повышение их медицинской активности.</p>
Целевые индикаторы	<p>Доля сотрудников, ведущих здоровый образ жизни.</p> <p>Снижение количества дней временной нетрудоспособности.</p> <p>Количество сотрудников, которые регулярно проходят вакцинацию.</p> <p>Количество сотрудников, ведущих активный образ жизни.</p> <p>Количество работников, имеющих нормальный индекс массы тела.</p> <p>Количество сотрудников, придерживающихся правильному питанию.</p> <p>Количество сотрудников, отказавшихся от курения.</p> <p>Количество сотрудников, осведомленных о риске потребления алкоголя.</p>
Этапы и сроки реализации	<p>Реализация программы:</p> <p>I этап – организационный (подготовительный)</p> <p>II этап – практический (основной)</p> <p>III этап – итоговый (аналитический)</p> <p>Организационный (подготовительный) этап:</p> <p>Изучение нормативных актов для разработки и реализации программы. Проведение анализа текущей ситуации для выявления проблем на рабочем месте, связанных со здоровьем работников. Определение ресурсов учреждения, потребностей и мотивации для участников программы. Разработка плана мероприятий на текущий год. Разработка индикаторов оценки процесса и результата, критериев их оценки и определение механизма мониторинга, сроков (периодичности) оценки. Назначение ответственных за координацию, контроль и выполнение мероприятий программы.</p> <p>Практический (основной) этап:</p>

	<p>Реализация плана мероприятий корпоративной программы «ОФП».</p> <p>Итоговый (аналитический) этап:</p> <p>Подведение итогов реализации программы. Оценка эффективности программы по разработанным критериям.</p>
Формы и методы работы	<p>Формы работы: групповая, подгрупповая и индивидуальная.</p> <p>Методы работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. исследовательские: анкетирование, диагностика, опрос, тестирование, наблюдение. 2. практические: беседы, консультации, лекции, конкурсы, утренняя гимнастика, дыхательная гимнастика, тренинги, встречи со специалистами медицинских учреждений, спортивные соревнования, медицинские осмотры. 3. аналитические: анализ и оценка результатов опросов, обследований, диагностики.
Ресурсы	<p>Кадровые, материально-технические, нормативно-правовые документы, информационные.</p>
Направления и их содержания	<p>Программа направлена на оздоровление и здоровьесбережение работников учреждения.</p> <p>Основные направления деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Организация мероприятий по поддержке здорового образа жизни сотрудников: проведение корпоративных спортивных мероприятий, организация информирования сотрудников, организация активного отдыха сотрудников, организация занятий физкультурой и оздоровительной гимнастикой (на рабочем месте, в комнате с тренажерами). • Организация базовых условий для поддержания здоровья: проведение вакцинации, обеспечение помещением для горячего питания и качественной питьевой водой. • Пропаганда здорового образа жизни: информационные лекции - беседы, раздача материалов, оформление стендов, размещение видеоматериалов на сайте. • Мотивация и вовлечение сотрудников в мероприятия, направленные на формирование здорового образа жизни.
Мероприятия программы	<p>Мероприятия по программе «ОФП» проводятся согласно плану.</p>

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

2.1 Обоснование актуальности

На современном этапе развития общества выявлена тенденция к ухудшению состояния здоровья работников в различных областях производства в регионах Российской Федерации, в частности, поэтому тема сохранения и укрепления здоровья сотрудников на рабочих местах, является актуальной.

По определению Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), здоровье - это состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов. Здоровье - неоценимое счастье для каждого человека, условие его активной полноценной и долгой жизни, успешности во всех сферах жизнедеятельности, а также основа для процветания и развития своей страны. По данным ВОЗ, причиной 2/3 случаев преждевременной смерти населения в трудоспособном возрасте являются хронические неинфекционные заболевания, причем основная доля приходится на болезни системы кровообращения, злокачественные новообразования и травмы.

Факторами, способствующими развитию хронических неинфекционных заболеваний, связанных с образом жизни человека, являются: низкая физическая активность, нерациональное питание, избыточная масса тела, курение, злоупотребление алкоголем, неумение справляться со стрессами. Данные факторы поддаются управлению, через систему мероприятий, направленных на формирование ответственного отношения человека к собственному здоровью, повышение мотивации к здоровому образу жизни и ответственности за сохранение собственного здоровья.

Деятельность учреждений социальной сферы направлена на оказание социальной помощи населению. Категории обслуживаемого населения различны, это граждане пожилого возраста, лица, находящиеся в зоне социального неблагополучия, кризисной или тяжелой жизненной ситуации, дети, оставшиеся без попечения родителей, инвалиды. Работа с данными категориями граждан связана с высоким уровнем психоэмоциональных перегрузок. Работники социальной сферы стоят в группе риска по восприимчивости к синдрому эмоционального выгорания, наряду с медицинскими и педагогическими работниками. Учреждение социального обслуживания несет ответственность за создание условий, обеспечивающих сохранение здоровья сотрудников. Но кроме этого сами сотрудники учреждения должны владеть теоретическими и практическими знаниями в области оздоровления и здоровьесбережения, так как они опосредовано участвуют в решении проблем общественного здоровья в качестве «учителя» для получателей услуг.

В связи с этим мы считаем, что проблема оздоровления сотрудников - это целенаправленная, систематически спланированная работа всего коллектива.

Поэтому, перед нами встала необходимость активизации методической работы по данному направлению. В программе «Здоровье на рабочем месте» отражена система деятельности организации по здоровьесбережению сотрудников, эффективные подходы к комплексному решению вопросов оздоровления.

Программа разработана в соответствии с основными документами, определяющими политику в области формирования здорового образа жизни населения, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний.

2.2 Целевая группа

Руководство и работники МАОУ СОШ№12 г.Славянска-на-Кубани

2.3 Цель программы

Содействие оздоровлению и здоровьесбережению сотрудников учреждения.

2.4 Задачи программы

1. Разработать и внедрить целостную модель развивающей оздоровительной, профилактической и просветительной работы с сотрудниками.
2. Создать условия для физического, психологического и социального благополучия сотрудников на производстве.
3. Осуществлять образовательную и просветительную деятельность, имеющую целью формирование мотивации здоровья и поведенческих навыков ЗОЖ среди сотрудников.
4. Внедрять медико-психологические требования к построению рабочего процесса, имеющего главной целью сохранение и развитие психического, социального и физического здоровья.
5. Формировать ответственное отношение к своему здоровью и своей работе.
6. Внедрить методику самооценки собственного здоровья.
7. Обеспечить санитарно-гигиенические условия работы в учреждении и оценку имеющегося коллективного договора между администрацией и трудовым коллективом.
8. Строгое соблюдение правил ТБ, осуществление необходимых мер по охране здоровья и жизни.

2.5 Ожидаемые результаты, целевые индикаторы и методы их оценки

1. Укрепление здоровья и улучшение самочувствия работников учреждения.
2. Снижение заболеваемости работников.
3. Увеличение продолжительности жизни работников.
4. Повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни.
5. Увеличение производительности труда, работоспособности и эффективности деятельности работников.

6. Повышение выявляемости хронических неинфекционных заболеваний работников.

7. Снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников, устранение эмоционального синдрома выгорания.

8. Изменение отношения работников к состоянию своего здоровья, повышение их медицинской активности.

Таблица 1

Целевые индикаторы

№	Значение индикатора (показателя)	До реализации программы	В ходе реализации программы
1	Доля сотрудников, ведущих здоровый образ жизни.	65%	80%
2	Снижение количества дней временной нетрудоспособности.	10%	1,5%
3	Количество сотрудников, которые регулярно проходят вакцинацию.	35%	100%
4	Количество сотрудников, ведущих активный образ жизни.	70%	90%
5	Количество работников, имеющих нормальный индекс массы тела.	75%	90%
6	Количество сотрудников, придерживающихся правильному питанию.	65%	90%
7	Количество сотрудников, осведомленных о вреде курения.	80%	100%
8	Количество сотрудников, осведомленных о риске потребления алкоголя.	75%	100%

3. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

3.1 Этапы и сроки реализации программы

Процесс реализации программы состоит из трех этапов, представленных в Таблице 2.

Таблица 2

Этапы реализации программы

№	Мероприятие	Сроки исполнения	Ответственные	Форма отчетности / срок ее предоставления
1	Организационный (подготовительный)	Начало года	Специалист по охране труда	Предупредительный контроль
2	Практический (основной)	В течение года	Специалисты учреждения	Текущий контроль
3	Итоговый (аналитический)	Конец года	Директор, специалист по охране труда	Итоговый контроль по завершению деятельности

Организационный (подготовительный) этап:

Изучение нормативных актов для разработки и реализации программы. Проведение анализа текущей ситуации для выявления проблем на рабочем месте, связанных со здоровьем работников. Определение ресурсов учреждения, потребностей и мотивации для участников программы. Разработка плана мероприятий на текущий год. Разработка индикаторов оценки процесса и результата, критериев их оценки и определение механизма мониторинга, сроков (периодичности) оценки. Назначение ответственных за координацию, контроль и выполнение мероприятий программы.

Практический (основной) этап:

Реализация плана мероприятий корпоративной программы «ОФП».

Итоговый (аналитический) этап:

Подведение итогов реализации программы. Оценка эффективности программы по разработанным критериям.

3.2 Формы и методы работы

Формы работы: групповая, подгрупповая и индивидуальная.

Методы работы:

1. Исследовательские: анкетирование, диагностика, опрос, тестирование, наблюдение.
2. Практические: беседы, консультации, лекции, конкурсы, утренняя гимнастика, дыхательная гимнастика, тренинги, встречи со специалистами медицинских учреждений, спортивные соревнования, медицинские осмотры.
3. Аналитические: анализ и оценка результатов опросов, обследований, диагностики.

3.3 Ресурсы

Для реализации Программы имеются ресурсы, обеспечивающие основные (базовые) потребности сотрудников, необходимые для сохранения здоровья, в т.ч. проводится вакцинация и обязательные медицинские осмотры, оборудованы: тренажерный зал, оборудованный силовыми и кардио-тренажерами, сенсорная комната, комната психологической разгрузки. Для обеспечения сотрудников горячим питанием оборудовано помещение, установлены кулеры с чистой питьевой водой.

Организованы медицинские осмотры. Для специалистов, обслуживающих граждан организованы занятия с психологами и возможность релаксации в комнате психологической разгрузки.

Кадровые: специалисты, которые будут задействованы в работе над программой.

Материально-технические: актовый зал, комната психологической разгрузки, тренажерный зал, кухонное помещение, плакаты, буклеты.

Нормативно-правовые документы:

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 2025 года.

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, 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.

Информационные: информационно-телекоммуникационная сеть «Интернет», мессенджеры, социальные сети, корпоративная электронная почта, официальный сайт учреждения, телефонная связь.

3.4 Направления деятельности и их содержание

Программа направлена на здоровьесбережение и оздоровление сотрудников учреждения.

Основные направления деятельности:

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

- Организация базовых условий для поддержания здоровья: проведение вакцинации, обеспечение помещением для горячего питания и качественной питьевой водой.

- Пропаганда здорового образа жизни: информационные лекции - беседы, раздача материалов, оформление стендов, размещение видеоматериалов на сайте.

- Мотивация и вовлечение сотрудников в мероприятия, направленные на формирование здорового образа жизни.

3.5 План мероприятий

Основные мероприятия программы:

1. Ежегодный профосмотр.
2. Прохождение медицинского осмотра.
3. Консультации для сотрудников по сохранению здоровья (с привлечением специалистов, медицинских работников).
4. Заключение договоров о сотрудничестве с медицинскими учреждениями города.
5. Ежемесячное проведение поведенческого аудита безопасности.
6. Выставки по проблемам здоровья.
7. Строгое соблюдение правил ТБ, осуществление необходимых мер по охране здоровья.
8. Ежемесячное проведение традиционного «Дня здоровья».
9. Использование кабинета психологической разгрузки.
10. Организация работы по вопросам психотерапии работников, саморегуляции психического состояния, проведение тренингов, консультаций психологами.
11. Обучение работников приемам личной самодиагностики здоровья в физическом плане.
12. Организация групп здоровья и тренажерного зала для сотрудников.
13. Организация кислородных коктейлей, фито чаев по мере необходимости.
14. Обеспечение участия сотрудников в спортивных мероприятиях, проводимых организацией и городом.
15. Проведение семинаров-практикумов, обмен опытом по новым методам лечения и оздоровления.
16. Организация изучения коллективом возможных вариантов физкультурных пауз и приемов снятия зрительного и мышечного утомления.
17. Поддержание санитарно-гигиенического режима (рациональное расписание, влажные уборки, освещенность рабочих мест сотрудников, подбор мебели, воздушно-тепловой режим и т.д.).
18. Создание информационного поля по формированию ЗОЖ (буклеты, лекции, памятки).
19. Организация кухонного помещения для ежедневного горячего питания сотрудников. Обеспечение сотрудников чистой питьевой водой (кулер).
20. Проведение корпоративных мероприятий с привлечением профсоюзной организации.

21. Организация места для самостоятельного контроля (тонометр, напольные весы, сантиметровая лента) показателей факторов риска здоровья (артериальное давление, масса тела, окружность талии).

22. Повышение физического, психологического и социального благополучия сотрудников.

23. Ежегодная вакцинопрофилактика от гриппа и вирусных инфекций.

24. Проведение инструктажей по охране труда и технике безопасности.

25. Проведение специальной оценки условий труда.

26. Обеспечение работников необходимыми средствами индивидуальной защиты (СИЗ).

27. Информирование коллектива о состоянии и профилактике заболеваемости и травматизма.

28. Стимулирование и поддержка мотивации к ведению ЗОЖ и к сокращению потребления алкоголя и отказу от курения.

29. Ежеквартальное подведение итогов.

Таблица 3

План мероприятий программы

№	Название мероприятия	Сроки проведения	Ответственные
Мероприятия, направленные на профилактику заболеваний и формирование ЗОЖ.			
1	Проведение анкетирования, с целью выявления факторов влияющих на здоровье работников и получения общих сведений о состоянии здоровья работников.	Январь	Специалист по охране труда
2	Ежегодный медицинский осмотр, вакцинация сотрудников в рамках Национального календаря профилактических прививок.	По графику	Специалист по охране труда. Специалист по кадрам. Мед.работник.
3	Профилактические антиковидные меры.	В течение года	Специалист по кадрам. Мед.работник
4	Вакцинация сотрудников от ГРИППА.	По графику	Специалист по кадрам. Мед.работник
5	Проведение инструктажей персонала с целью предупреждения случаев инвалидности, причиной которых является производственный травматизм и вредные факторы.	В течение года	Специалист по охране труда
6	Посещение бассейна	По графику для ОО	Специалист по кадрам Председатель ППО
7	Размещение информации на стенде по тематике ЗОЖ.	В течение года	Специалист по охране труда
Мероприятия, направленные на повышение физической активности.			
8	Утренняя гимнастика.	По желанию	Учителя физ.культуры

9	Занятия на тренажерах.	По желанию	Учитель-тренер
10	Занятия по дыхательной гимнастике Oxysize (оксисайз).	По желанию	Педагог ДО
11	Коллективный отдых на свежем воздухе.	2 раз в год	Директор. Председатель ППО
12	Участие в физкультурно-оздоровительных мероприятиях и акциях, привлечение к участию членов семей сотрудников.	По графику проведенных мероприятий	Председатель ППО
13	День здоровья, отказ от автотранспорта: «На работу - пешком», «На работу – на велосипеде» и др.	По желанию	
Мероприятия, направленные на профилактику психологического стресса.			
14	Проведение тренингов, консультаций, семинаров по управлению конфликтными ситуациями.	Ежеквартально	Педагог-психолог
15	Тренинг по профилактике эмоционального выгорания.	Ежеквартально	Педагог-психолог
16	Посещение сенсорной комнаты сотрудниками.	По желанию	Педагог-психолог
17	Массажное кресло.	По желанию	Педагог-психолог
Мероприятия, направленные на развитие культуры правильного питания.			
	Проведение конкурсов среди сотрудников: «Конкурс здоровых рецептов», «Здоровый перекус».	1 раз в полугодие	Учитель технологии
18	Мастер-класс по правильному питанию «Здоровое питание по вкусу!» (обмен опытом).	1 раз в месяц	Учитель технологии
19	Лекция по здоровому питанию с привлечением диетолога.	1 раз в год	Учитель технологии
Мероприятия, направленные на профилактику потребления алкоголя и курения.			
20	Размещение информационных бюллетеней по вопросу вреда курения для здоровья, трансляция видеороликов на данную тематику.	Ежеквартально	Специалист по охране труда
21	Проведение мероприятия «День отказа от курения».	май	Специалист по охране труда
22	Информирование сотрудников о влиянии на организм алкоголя и о социальных последствиях, связанных с потреблением алкоголя (лекция с привлечением врача нарколога, изготовление буклетов).	1 раз в полугодие	Специалист по охране труда
23	Мониторинг мероприятий по программе.	Ежеквартально	Специалист по охране труда. Специалист по кадрам.

3.6 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. Предусмотрение экстренных мер, которые при необходимости могут быть быстро применены.

3. 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.

Интернет ресурсы

1. [Образовательная программа: Тандемократия - Школа управления СКОЛКОВО \(skolkovo.ru\)](http://skolkovo.ru)
2. cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-zdorovogo-obraza-zhizni-rabotnikov-dlya-profilaktiki-perenapryazheniya-i-sohraneniya-zdorovya?ysclid=libj1z1yxh607592900
3. www.semanticscholar.org/paper/Формирование-здорового-образа-жизни-работников-для-Бухтияров-Юшкова/ae8e313f1cf2daafc00fa0e4d555df96a89ccf64
4. siberian-socium.utmn.ru/issues/2020-tom-4/2_12/940069/?ysclid=libj47mbas557041664
5. www.journal-irioh.ru/jour/article/view/2867
6. irioh.ru/publish-books-2018-actual-problems-of-occupational-health/?ysclid=libj5uc96g584435599

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

АНКЕТА ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

Уважаемый сотрудник!

В ГБУ РБ Западный МЦ «Семья» 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

12.3. 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 «__» _____ 20__ г.

Благодарим за участие!

АКЕТА 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	