



ГСУСО «Петровск-Забайкальский детский
дом-интернат для граждан, имеющих
психические расстройства» Забайкальского края

ПРОЕКТ

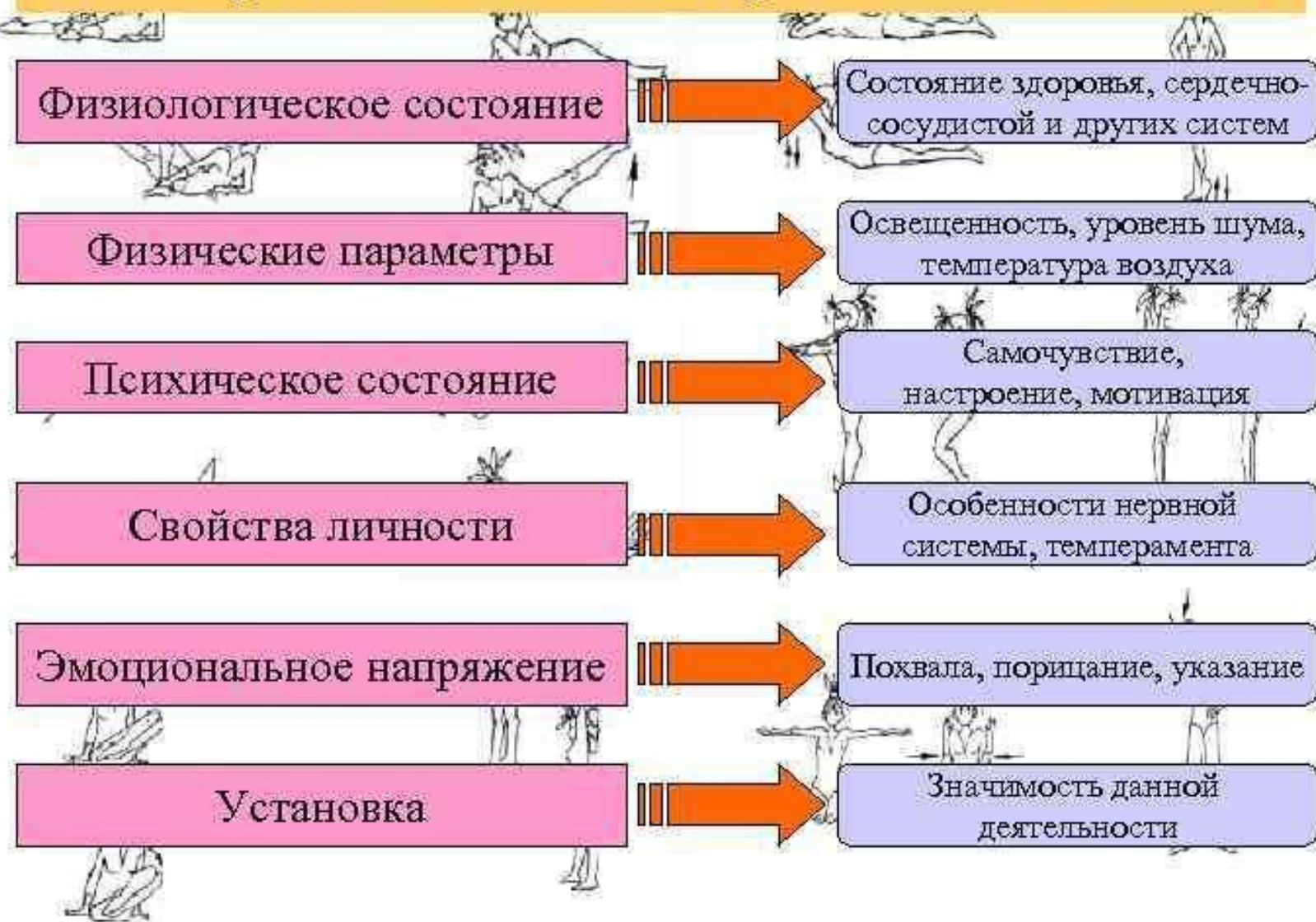
«Корпоративное здоровье»

как эффективный инструмент сохранения
и укрепления здоровья сотрудников



Основы внедрения программ, направленных на сохранение и укрепления здоровья сотрудников

Факторы, влияющие на работоспособность





ВИДЕОРОЛИК

<https://youtu.be/wdDakJbO8k>



Нормативные акты организации деятельности по укреплению и сохранению здоровья сотрудников

Укрепление

общественного здоровья

Решение Межведомственного совета по укреплению общественного здоровья на территории Забайкальского края

Решение рабочей группы Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края

Поручение министра труда и социальной защиты населения Забайкальского края





Нормативные акты организации деятельности по укреплению и сохранению здоровья сотрудников

Распоряжение Министерства
здравоохранения
Забайкальского края

Модель
Паспорта здоровья
организации

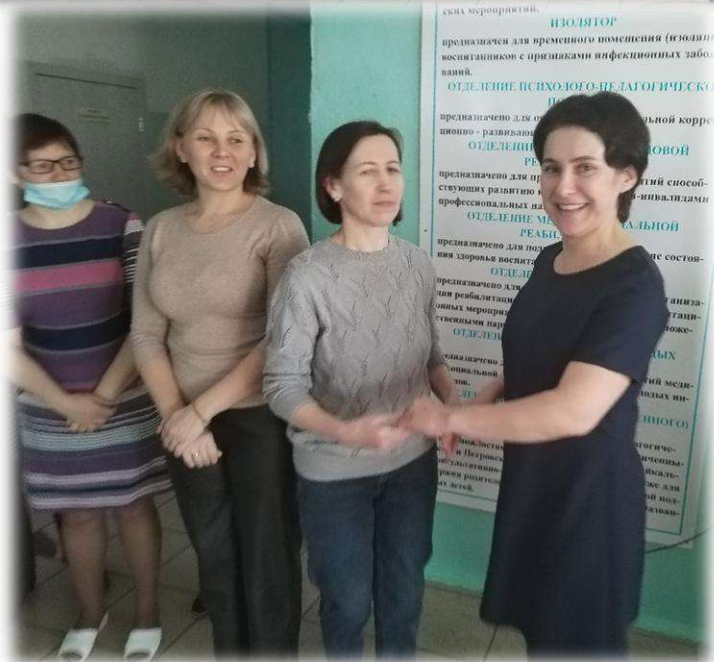
Модель
Паспорта корпоративной
программы

Направления
корпоративной
программы





Мероприятия по укреплению и сохранению здоровья сотрудников





Мероприятия по укреплению и сохранению здоровья сотрудников





Модель корпоративного здоровья -
презентация проекта
«Корпоративное здоровье»



Цель проекта: сохранение и укрепление здоровья сотрудников

Задачи проекта

Организация подготовительных мероприятий к внедрению проекта и анализ корпоративного климата

Использование инфраструктуры учреждения с целью создания условий для физического, психологического и социального благополучия сотрудников в организации

Внедрение модели корпоративного здоровья

Вовлечение сотрудников в активную социально-значимую и культурно-досуговую деятельность

Мониторинг и анализ эффективности проекта

Обобщение и распространение опыта по формированию основ корпоративного здоровья



ЭТАПЫ ПРОЕКТА

1

ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП

2

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЭТАП

3

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП

4

ИТОГОВЫЙ ЭТАП



1. ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП

• Создание рабочей группы Проекта

• Сбор данных по заболеваемости и возрастным категориям сотрудников

• Проведение анкетирования

• Разработка комплексного Плана по реализации мероприятий проекта

• Разработка Программы психологической поддержки сотрудников



2. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЭТАП

- Подготовка помещений для проведения занятий
- Реализация здоровьесберегающего направления
- Реализация физкультурного направления
- Реализация психологического направления
- Реализация творческого направления
- Проведение социокультурных и спортивно-оздоровительных мероприятий для сотрудников
- Реализация направления организация окружающей среды



3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП

- Проведение заключительного анкетирования и анализ уровня заболеваемости сотрудников за период реализации проекта
- Анализ эффективности реализованных программ по всем направлениям
- Общий мониторинг эффективности проекта
- Тиражирование опыта работы по реализации проекта на информационных интернет- ресурсах



4. ИТОГОВЫЙ ЭТАП



- Подведение итогов реализации проекта



- Анализ отзывов работников



- Внесение корректив в план работы



- Определение перспектив дальнейшей работы

МОДЕЛЬ

«КОРПОРАТИВНОЕ ЗДОРОВЬЕ»

1

Подготовительный этап

- Создание рабочей группы
- Мониторинг
- Проведение анкетирования
- Разработка комплексного Плана
- Разработка Программы психологической поддержки сотрудников
- Разработка методики самооценки

1. Этап
подготовительный

Организационно-практический этап

2

- Здоровьесберегающее направление
- Физкультурное направление
- Психологическое направление
- Творческое направление
- Социокультурное и спортивно-оздоровительное направление
- Организация окружающей среды

2. Этап
организационно-практический

3

Заключительный этап

- Анкетирование сотрудников
- Анализ уровня заболеваемости
- Анализ эффективности
- Общий мониторинг
- Тиражирование опыта

3. Этап
заключительный

Итоговый этап

4

- Подведение итогов реализации проекта
- Анализ отзывов работников
- Внесение корректив в план работы
- Определение перспектив дальнейшей работы

4. Этап
итоговый



ПРОГРАММА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ
ПОДДЕРЖКИ СОТРУДНИКОВ:
**снижение производственных стрессов и
сохранение психического здоровья
сотрудников**

Программа психологической поддержки «Лаборатория нерешенных проблем»

ЦЕЛЬ

Профилактика эмоционального выгорания и психологическая поддержка сотрудников учреждения в период «турбулентности» и неопределенности

ФОРМАТ

Сочетание массового, группового и индивидуального подхода, в том числе с использованием дистанционных технологии

НАПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММЫ

1

Массовый скрининг сотрудников на определение наличия и уровня стресса с использованием яндекс-форм

2

Групповая форма: психологическое просвещение, тренинги по профилактике эмоционального выгорания, развитию стрессоустойчивости и управлению конфликтными ситуациями.

3

Индивидуальная форма: психологическая поддержка сотрудников учреждения в период «турбулентности» и неопределенности в форме индивидуальные консультации и психотерапевтические сессии

Организация корпоративного отдыха - тимбилдинг

1

Скрининг сотрудников на определение наличия и уровня стресса с использованием яндекс-форм

Уважаемые коллеги, просим Вас принять участие в анкетировании на профессиональное выгорание.

Ответьте, пожалуйста, как часто Вы испытываете чувства, перечисленные ниже в опроснике. Для этого отметьте по каждому пункту позицию, которая соответствует частоте Ваших мыслей и переживаний: никогда, очень редко, редко, иногда, часто, очень часто, каждый день.

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным

Никогда

Очень редко

Редко

Иногда

Часто

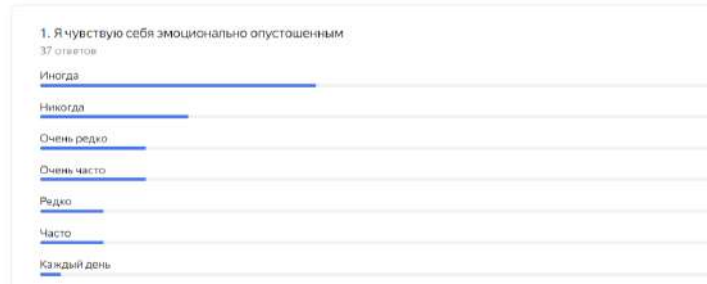
Очень часто

Каждый день

Проведено анкетирование сотрудников с использованием яндекс-форм по методике «Определение уровня психического выгорания» (МВІ).

Авторы методики: К. Маслач и С. Джексон, вариант адаптирован Н.Е. Водопьяновой.

В анкетировании приняло участие 118 человек. В результате интерпретации данных анкет средний показатель индекса «психического выгорания» составил -62 балла, что указывает на **среднее значение**.



2

Психологическое просвещение, тренинги по профилактике эмоционального выгорания, развитию стрессоустойчивости и управлению конфликтными ситуациями.

- **Еженедельные рассылки с информацией и инструментами психологической поддержки в рабочих чатах**
- **Семинар-практикум для административного состава и руководителей служб о том, как поддержать работоспособность сотрудников**
- **Мастер-класс по службам «Стрессменеджмент»**
- **Психологические тренинги по профилактике эмоционального выгорания, развития стрессоустойчивости и управлению конфликтными ситуациями**

2

Психологическая поддержка сотрудников учреждения в период «турбулентности» и неопределенности

ЭТАПЫ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ

Вводный этап: опрос, информирование, установление контакта, «поверхностная» терапия

Поддерживающее сопровождение: погружение в терапию, использование «мягких практик», формирование устойчивой мотивации на психологическую помощь

Психологический интенсив: создание пространства принятия, расширение восприятия, мотивация на саморазвитие

Заключительный этап: рефлексия, оценка, планирование

3

Организация корпоративного отдыха - тимбилдинг

Цель - сплотить команду, улучшить понимание, разрешить конфликты, обговорить недосказанности и, как итог, сформировать доброжелательную атмосферу в коллективе.







ФИЗКУЛЬТУРНО – ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ
ПРОГРАММА ДЛЯ СОТРУДНИКОВ
«ЗДОРОВЫМ БЫТЬ – В ТРЕНДЕ ЖИТЬ»



«ЗДОРОВЫМ БЫТЬ – В ТРЕНДЕ ЖИТЬ»

ЦЕЛЬ - укрепление и сохранение физического здоровья сотрудников посредством обеспечения двигательной активности.


пропаганда здорового образа жизни

вовлечение сотрудников в различные виды физической культуры и спорта

активизация двигательного режима в течении рабочего дня

поддержание оптимального уровня работоспособности





Модель организации физкультурно – оздоровительной работы с сотрудниками учреждения





Утренняя гимнастика





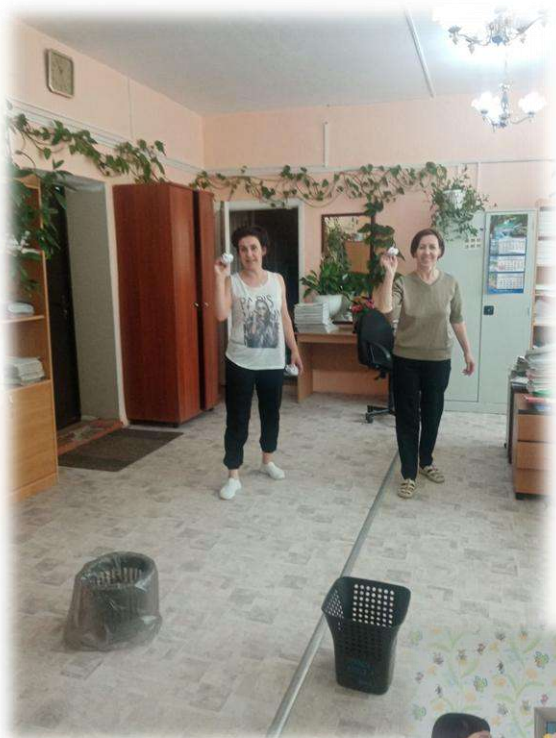
Полезьа офисных игр



- ✓ сплочения команды
- ✓ расслабления, переключения
- ✓ внимания в перерывах
(предоставляют мозгу отдых)
- ✓ увеличения вероятности
появления новых идей
- ✓ ускорения личностного роста
сотрудников и др



ОФИСНЫЕ ИГРЫ





Фитнес для профилактики рисков



Гиподинамия



Стресс



**Психоэмоциональные
нагрузки**



Неправильное питание



Фитнес





«Бассейн и аквааэробика – это отличный способ восстановить СИЛЫ...»



Восстановление сил после
физических нагрузок,
снимает мышечное
напряжение, укрепляет
нервную систему, улучшает
тонус мышц, делает
организм более устойчивым
к различным заболеваниям.



Аквааэробика





Спортивные секции



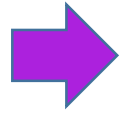


Социокультурные мероприятия для сотрудников

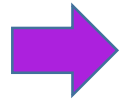


Направления социокультурной деятельности

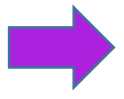
СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ
МЕРОПРИЯТИЯ



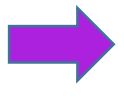
Тематические недели



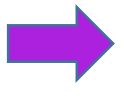
Праздничные мероприятия



Творческие
мастер-классы



Вокальная студия



Спортивно-массовые
мероприятия





ТЕМАТИЧЕСКИЕ НЕДЕЛИ





ТЕМАТИЧЕСКИЕ НЕДЕЛИ





ТЕМАТИЧЕСКИЕ НЕДЕЛИ





ТЕМАТИЧЕСКИЕ НЕДЕЛИ





ТЕМАТИЧЕСКИЕ НЕДЕЛИ





ТЕМАТИЧЕСКИЕ НЕДЕЛИ

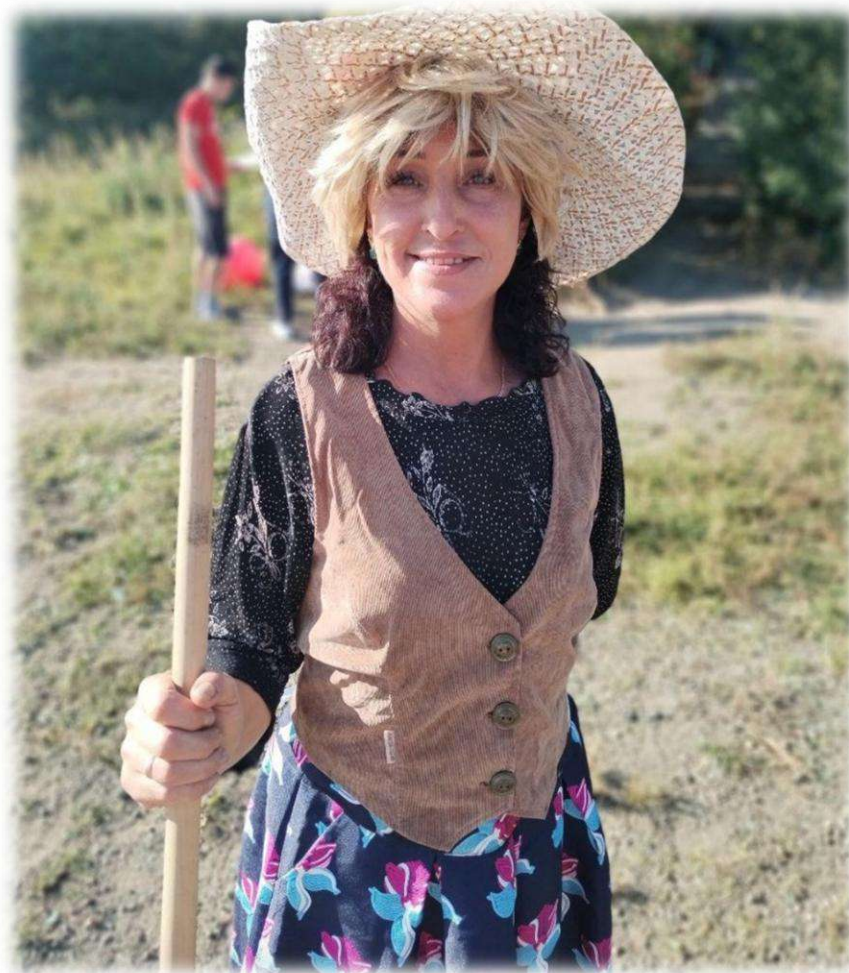




Праздничные мероприятия



Праздничные мероприятия





Творческие мастер - классы





Вокальная студия





Спортивно-массовые мероприятия





ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩАЯ ТЕХНОЛОГИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМАЯ В РАБОТЕ С СОТРУДНИКАМИ

ВИДЫ здоровьесберегающей ТЕХНОЛОГИИ

КОКТЕЙЛТЕРАПИЯ

ПРАВИЛЬНОЕ ПИТАНИЕ

ОТКАЗ ОТ ВРЕДНЫХ ПРИВЫЧЕК

ДЫХАТЕЛЬНАЯ ГИМНАСТИКА

Существует более 300 определений понятия «здоровье», Согласно определению Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ),

здоровье — это состояние полного физического, психического и социального благополучия, а не только отсутствие болезней или физических дефектов



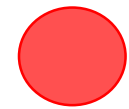
Полезный

Кислородный

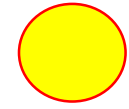
Коктейль



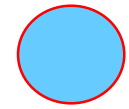
купипродай



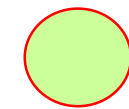
1. повышается сопротивляемость организма инфекциям;



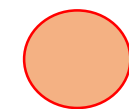
2. нормализуется давление;



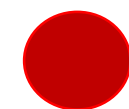
3. повышается концентрация внимания;



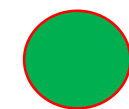
4. приходят в норму биоритмы;



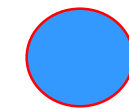
5. активизируются регенеративные процессы;



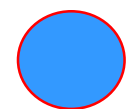
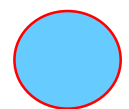
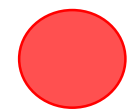
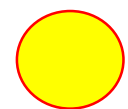
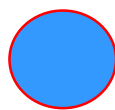
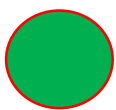
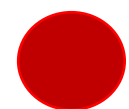
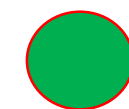
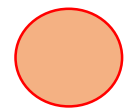
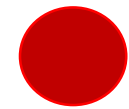
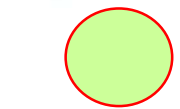
6. улучшаются обменные процессы;



7. пропадает синдром хронической усталости;



8. увеличивается работоспособность



КАК ПИТЬ КИСЛОРОДНЫЙ КОКТЕЙЛЬ



ПРАВИЛЬНОЕ ПИТАНИЕ - ЭТО ЗОЛОГ ЗДОРОВЬЯ И ХОРОШЕГО НАСТРОЕНИЯ





«СКАЖИ МНЕ, ЧТО
ТЫ ЕШЬ, И Я
СКАЖУ, ЧЕМ ТЫ
БОЛЕЕШЬ»

ГИППОКРАТ



ТЕМАТИЧЕСКИЕ НЕДЕЛИ МАСТЕР-КЛАССЫ





ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ПРАВИЛА



- ➔ **Забудьте о диетах**
- ➔ **Разнообразьте рацион**
- ➔ **Соблюдайте режим**
- ➔ **Пейте воду**
- ➔ **Готовьте правильно**
- ➔ **Завтракайте**
- ➔ **Сочетайте**
- ➔ **Ешьте свежее**
- ➔ **Ешьте легкое**



ДО



ПОСЛЕ

«Тем, кто считает, что у них нет времени на здоровое питание, рано или поздно придется искать время на лечение», - Эдвард Стенли





**Мы за здоровый
образ жизни !!!**





ФАКТОРЫ РИСКА



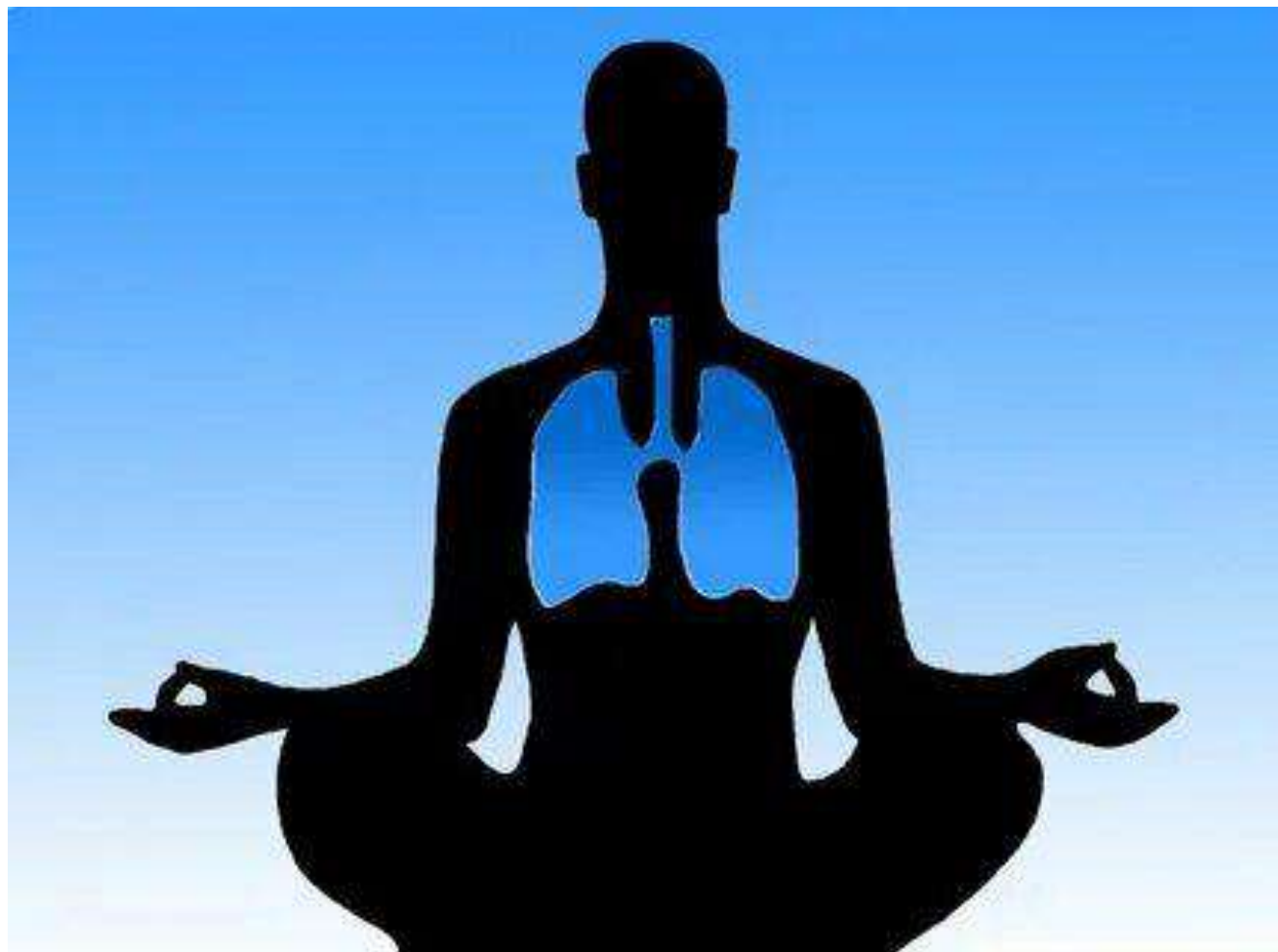
- 1. Зависимость от никотина**
- 2. Развитие хронических заболеваний**
- 3. Вред для окружающих**
- 4. Повреждение органов**
- 5. Быстрое старение**
- 6. Летальный исход**



- 1. Болезни поджелудочной железы**
- 2. Болезни печени**
- 3. Болезни желудочно-кишечного тракта**
- 4. Болезни системы кровообращения**
- 5. Злокачественные новообразования;**
- 6. Нарушения репродуктивной функции;**
- 7. Неврологические заболевания;**
- 8. Психические расстройства**
- 9. Летальный исход**



ДЫХАТЕЛЬНАЯ ГИМНАСТИКА



Дыхательная гимнастика
— это комплекс
упражнений,
направленный на
укрепление дыхательной
мускулатуры.



Дыхательная гимнастика — это природный способ воздействовать на организм с целью его оздоровления





ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ КОРПОРАТИВНОГО ЗДОРОВЬЯ



Критерии оценки эффективности реализации проекта

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Значение показателя		
			2024	2025	
1.	<i>Охват мероприятиями целевой группы</i>				
1.1.	Доля сотрудников, включенных в мероприятия проекта	Процент	40	70	
1.2.	Доля сотрудников, ведущих активный образ жизни	Процент	15	45	
1.2.	Доля сотрудников, отказавшихся от вредных привычек	Процент	10	20	
1.3.	Доля сотрудников, оформивших листки нетрудоспособности	Процент	70	50	
1.4.	Доля сотрудников, получивших психологическую помощь и поддержку	Процент	15	35	



Критерии оценки эффективности реализации проекта

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Значение показателя	
			2024	2025
2.	<i>Привлечение и развитие ресурсов в ходе проектной деятельности</i>			
2.1	Количество организаций, привлеченных к реализации мероприятий проекта, в том числе:	Единиц	2	4
2.1.1	государственных и муниципальных учреждений	Единиц	1	2
2.1.2	российских негосударственных организаций и общественных объединений СОНКО (социально ориентированные некоммерческие организации)	Единиц	1	2
2.2	Число добровольцев, привлеченных к реализации мероприятий проекта	Человек	10	10
2.3	Число специалистов, обеспечивающих реализацию мероприятий проекта	Человек	16	25



Критерии оценки эффективности реализации проекта

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Значение показателя	
			2024	2025
3.	<i>Распространение эффективных результатов проекта</i>			
3.1.	Количество мероприятий по распространению результатов проекта (семинары, конференции, стажировки, другое)	Единиц	1	2
3.2	Число специалистов заинтересованных организаций, принявших участие в мероприятиях по распространению успешного опыта реализации проекта	Человек	0	2



Критерии оценки эффективности реализации проекта

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Значение показателя	
			2024	2025
4.	<i>Обеспечение открытости и публичности реализации проекта</i>			
4.1.	Количество публикаций в печатных средствах массовой информации о ходе и результатах реализации проекта	Единиц	1	2
4.2.	Количество публикаций по тематике проекта, размещенных на Интернет-ресурсах	Единиц	10	20



Критерии оценки эффективности реализации проекта

Тест «Самооценка здоровья».

- Оцените по 5- балльной системе:
- 1) самочувствие;
- 2) работоспособность;
- 3) настроение.
- Рассчитайте среднюю оценку (все сложить и разделить на 3). Если за последний год вы болели 4 раза или больше, уменьшить полученную цифру на 1 балл. Если вы оценили свое здоровье на 5 баллов, то постарайтесь не терять достигнутого уровня. Если оценка ниже пяти баллов – ищите причину отклонений в здоровье.



Критерии оценки эффективности реализации проекта

САМООЦЕНКА ЗДОРОВЬЯ (В %)

Вопрос: Как бы Вы оценили уровень своего здоровья?)



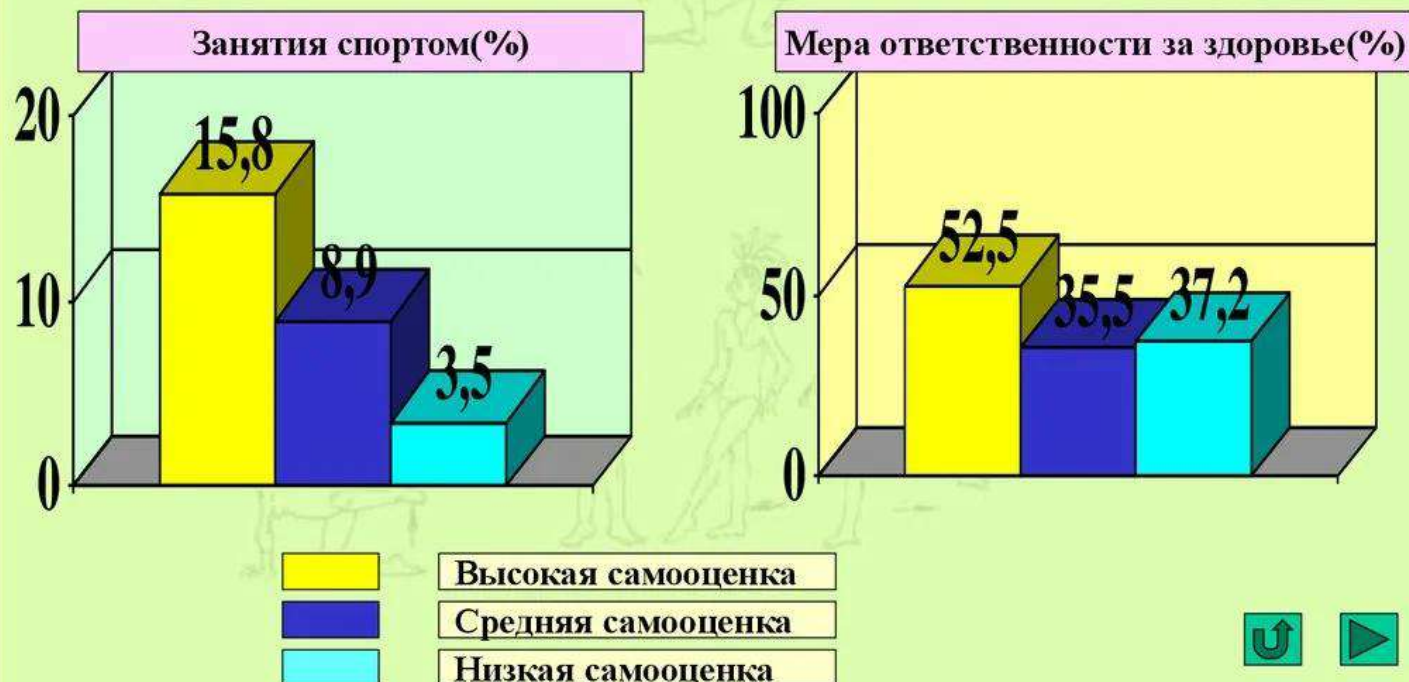


Критерии оценки эффективности реализации проекта

Самооценка своего состояния

Самооценка физического и психического состояния – реальный показатель здоровья. Чем выше самооценка, тем выше здоровье.

Лица с низкой самооценкой чаще всего не делают зарядку, не занимаются спортом, не соблюдают режим питания, не осознают меру своей ответственности за укрепление здоровья.





Анкета оценки групповой сплоченности

Ответы участников

1. Как бы Вы оценили свою принадлежность коллективу

Чувствую себя ее членом, частью коллектива. 41 37.3%

Участвую только в рамках функциональных обязанностей 28 25.5%

Участвую в большинстве видов деятельности нашего коллектива 22 20.0%

Не знаю, затрудняюсь ответить. 10 9.1%

Живу и существую отдельно от коллектива 5 4.5%

Не чувствую, что являюсь членом коллектива 4 3.6%

Ответов 110



Анкета оценки групповой сплоченности

2. Перешли бы Вы в другую организацию, если бы Вам представилась такая возможность (без изменения прочих условий- график работы, заработная плата)?

Скорее всего, остался бы в этой организации	38	39.6%
Скорее перешел бы, чем остался.	15	15.6%
Не вижу никакой разницы.	14	14.6%
Не знаю, трудно сказать.	13	13.5%
Очень хотел бы остаться в своей здесь	11	11.5%
Да, очень хотел бы перейти.	5	5.2%

Ответов 96



Анкета оценки групповой сплоченности

3. Каковы взаимоотношения между членами Вашей группы?

Нейтральные отношения, примерно такие же, как и в большинстве коллективов. 43 44.8%

Доброжелательная атмосфера и взаимоподдержка, лучше чем в большинстве коллективов 40 41.7%

Не знаю, трудно сказать. 8 8.3%

Конфликтность в отношении и антипатии, хуже чем в большинстве классов. 5 5.2%

Ответов 96



Анкета оценки групповой сплоченности

4. Каковы у Вас взаимоотношения с руководством?

Формально-деловые, примерно такие же, как и в большинстве коллективов. 50 52.1%

Положительные, чувствую поддержку руководства, лучше чем в большинстве коллективов 38 39.6%

Не знаю. 5 5.2%

Напряженно-натянутые, хуже чем в большинстве коллективов 3 3.1%

Ответов 96



Анкета оценки групповой сплоченности

5. Каково отношение к общим задачам организации?

Большинство членов коллектива, безинициативны и механически выполняют свою работу 41 43.2%

Большинство членов коллектива стремятся к развитию учреждения 32 33.7%

Большинство членов коллектива высказывают недовольство и негативное отношение к деятельности учреждения 14 14.7%

Не знаю. 8 8.4%

Ответов 95



**ГСУСО «Петровск-Забайкальский детский
дом-интернат для граждан, имеющих
психические расстройства» Забайкальского края**

**БЛАГОДАРЮ ЗА
ВНИМАНИЕ!!!**