

Муниципальное автономное образовательное учреждение
дополнительного образования Новолялинского муниципального округа
«Детско – юношеский центр патриотического воспитания имени Героя
Российской Федерации Туркина А.А.»

Принята на заседании трудового
коллектива
от 13 февраля 2025 г
протокол № 3

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ ДО НМО

«ДЮЦПВ»



Н.Н. Огородникова

приказ от «13» февраля 2025 г

№ 16-ОД

**Корпоративная программа по оздоровлению и
здоровьесбережению сотрудников
МАОУ ДО НМО «ДЮЦПВ»
«МЫ выбираем ЗОЖ!»**

1. Паспорт программы

Наименование Программы	Корпоративная программа укрепления здоровья сотрудников МАОУДО НМО «ДЮЦПВ»
Наименование учреждения- разработчика	Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования Новолялинского муниципального округа «Детско – юношеский центр патриотического воспитания имени Героя Российской Федерации Туркина А.А.».
Юридический адрес учреждения	624420, Свердловская область, Новолялинской р-н, п. Лобва, ул. Чкалова 1
Номер телефона	(834388) 3-25-05
E-mail	mkoudycpv@mail.ru
Адрес сайта	https://lobva-patriot.profiedu.ru/
Авторы Программы	Администрация МАОУ ДО НМО «ДЮЦПВ»
Сроки реализации	Программа реализуется в течение 3 лет (2025-2028 г.г.)
Программа принята	На общем собрании трудового коллектива (протокол № 3 от 13.02.2025 г.)
Программа утверждена	Приказом по ОУ от 13.02.2025 г. № 16-ОД
Обоснование разработки программы	<p>Корпоративная программа по укреплению здоровья сотрудников МАОУ ДО НМО ДЮЦПВ разработана в рамках реализации мероприятия Федерального проекта по «Укреплению общественного здоровья».</p> <p>По определению Всемирной организации здравоохранения здоровьем считается состояние полного физического, психического и социального благополучия, а не только отсутствие болезней или физических дефектов.</p> <p>Так же по данным Всемирной организации здравоохранения, ведение корпоративных программ, стимулирующих здоровый образ жизни, позволяет Учреждению на 30% минимизировать потери от болезней сотрудников. При этом число пропусков работы по болезни сокращается на 20%, а эффективность работы сотрудника вырастает почти на 10%.</p>
Цель программы	Основной целью программы является формирование устойчивой системы ценностных ориентаций и установок активной жизненной позиции сотрудников, заинтересованности в поддержке здорового образа жизни.

Задачи программы	<p>Достижение поставленной цели осуществляется через решение следующих задач:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Способствовать развитию потребности в здоровом образе жизни. 2. Формировать ценностное отношение к состоянию здоровья у сотрудников ОУ. 3. Улучшить информированность сотрудников ОУ о заболеваниях и мерах их предотвращения. 4. Разработать план проведение профилактических и пропагандистских мероприятий, способствующих отказу от вредных привычек среди работников ОУ. 5. Внедрить в деятельность Учреждения комплексы мероприятий, направленных на поддержку инициатив по формированию и пропаганде здорового образа жизни среди сотрудников.
Численность	Сотрудники Учреждения – (24 чел.)

1. Пояснительная записка

Нормативную основу модульной корпоративной программы составляют:

1. Конституция Российской Федерации
2. Указ Президента Российской Федерации от 09.10.2007 № 1351 "Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года".
3. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 29.12.2020).
6. Федеральный закон от 10.07.2001 № 87-ФЗ «Об ограничении курения табака»
4. Приказ Минздрава России от 13.03.2019 № 124н «Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения» (зарегистрировано в Минюсте России 24.03.2019 № 54495).
5. Паспорт федерального проекта «Спорт - норма жизни» от 24 декабря 2018 года на заседание президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам.

Указ Президента РФ от 06.06.2019 № 254 «О стратегии развития здравоохранения в Российской Федерации на период до 2025 г.» предусматривает организацию и развитие системы профилактики профессиональных рисков, ориентирован на качественное и своевременное выполнение оздоровительных мероприятий, позволяющих вернуть работников к активной трудовой и социальной деятельности с минимальными повреждениями здоровья. Основной целью модельной корпоративной программы является формирование устойчивой системы ценностных ориентаций и установок активной жизненной позиции сотрудников, заинтересованности в поддержке здорового образа жизни, позитивной мотивации к саморазвитию и самосовершенствованию.

Здоровье является высшей ценностью общества, чем выше ценится здоровье человека в коллективном сознании общества, тем выше ресурс и потенциал развития самого общества.

Первостепенные задачи любого учебного учреждения - укрепление здоровья и физическое развитие воспитанников, функциональное совершенствование и повышение работоспособности их организма.

Оценить значимость здоровья педагога при таком подходе нетрудно: больной учитель не может учить здоровых детей. Таким образом, здоровье педагога необходимо рассматривать не только как образовательную ценность, но и как необходимое условие для устойчивого и гармоничного развития современного общества.

Значимость профессионального здоровья педагога раскрывает в своих работах Митина Л. М., она говорит о том, что профессиональное здоровье педагога – основа эффективной работы современной школы и ее стратегическая проблема.

В XXI веке требования общества к воспитателю гораздо выше, чем в предыдущее столетие. Но эти требования не могут быть выполнимы, если не будут созданы благоприятные условия для воспитательно-образовательной работы в Учреждении.

Большая часть рабочего дня педагога образовательного учреждения протекает в эмоционально напряженной обстановке: эмоциональная насыщенность деятельности, постоянная концентрация внимания, повышенная ответственность за обучающихся. Напряженные факторы такого рода оказывают влияние на эмоциональное, физическое и психическое самочувствие педагога: появляется нервозность, раздражительность, усталость, разного рода недомогания. Как писал В.А. Сухомлинский, профессия педагога – это «работа сердца и нервов».

Исследования показывают, что в последнее время среди учителей образовательных учреждений возросло число заболеваний нервной системы, лорзаболеваний, опорно-двигательного аппарата, сосудистой системы. Основными факторами риска труда педагога являются:

- повышенное психоэмоциональное напряжение;
- значительная голосовая нагрузка при выполнении профессиональных обязанностей;
- большой объем интенсивной зрительной работы;
- высокая плотность эпидемических контактов.

Для педагогов с педагогическим стажем 15-20 лет характерны «педагогические кризисы», «истощение», «выгорание». У 30% показатель степени социальной адаптации равен или ниже, чем у больных неврозами.

Ухудшение психологического здоровья педагога снижает эффективность обучения и воспитания, повышает конфликтность во взаимоотношениях с детьми и с коллегами, способствует возникновению и закреплению в структуре характера и профессиональных качествах негативных черт. Поэтому знание закономерностей сохранения и укрепления профессионального здоровья в педагогической деятельности, умение управлять собственными негативными эмоциями и состояниями, а также валеологическая компетентность являются важными компонентами успеха деятельности педагога.

Здоровье педагога - это не только его личное здоровье. Здоровый педагог становится для своих воспитанников ещё и учителем здорового образа жизни. Умение управлять собственным здоровьем и настроением для педагога очень важно, так как мы понимаем, что здоровье школьника зависит не столько от соблюдения санитарно-гигиенических норм и снижения учебной нагрузки, сколько от эффективности организации образовательной деятельности и от характера взаимоотношений на занятии.

Хорошее здоровье педагога, хорошее настроение – залог творческого, интересного занятия. Когда Учреждение работает как единый отлаженный механизм, когда между учителями и детьми действительно существует атмосфера сотрудничества и взаимопонимания, тогда и занятия интересно проходят.

Программа формирования профессионального здоровья педагогов МАОУ ДО НМО «ДЮЦПВ» (далее – Учреждение) – это комплексная система сохранения и укрепления здоровья педагогов, направленная на формирование у педагогов умения и желания заботиться о своем здоровье, потребности в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии как залого успешности в педагогической деятельности.

В программе разработан комплекс мероприятий, направленный на все стороны профессионального здоровья педагогов ОУ, а именно физического, психического,

социального, который осуществляется на основе дифференцированного подхода к разным категориям групп педагогов:

- педагоги со стажем менее одного года, которые подвержены проблеме адаптации молодых педагогов (1 группа);

- педагоги со стажем более 15-20 лет. Данная категория педагогов наиболее подвержена синдрому эмоционального выгорания (2 группа);

- педагоги в возрасте старше 50 лет, педагоги этой категории помимо синдрома эмоционального выгорания имеют проблемы со здоровьем в силу своего возраста (3 группа).

Программа предполагает возможность самостоятельного отбора содержания работы по формированию профессионального здоровья педагогов Учреждения, в соответствии с особенностями педагогического состава.

Реализация содержания программы осуществляется через разнообразные формы работы с педагогами: тренинги, семинары-практикумы, обучающие семинары, спортивные досуги.

Участниками программы являются педагоги и специалисты Учреждения.

2. Цель и задачи программы.

Основной целью программы является формирование устойчивой системы ценностных ориентаций и установок активной жизненной позиции сотрудников, заинтересованности в поддержке здорового образа жизни.

Достижение поставленной цели осуществляется через решение следующих задач:

1. Способствовать развитию потребности в здоровом образе жизни.
2. Формировать ценностное отношение к состоянию здоровья у сотрудников ОУ.
3. Улучшить информированность сотрудников ОУ о заболеваниях и мерах их предотвращения.
4. Разработать план проведения профилактических и пропагандистских мероприятий, способствующих отказу от вредных привычек среди работников ОУ.
5. Внедрить в деятельность Учреждения комплексы мероприятий, направленных на поддержку инициатив по формированию и пропаганде здорового образа жизни среди сотрудников.

3. Ожидаемый результат от реализации мероприятий программы:

- обеспечение оптимального тренировочного эффекта касательно повышения функционального состояния организма;
- восстановление работоспособности, предупреждение переутомления;
- повышение общего иммунитета организма;
- повышение личностного и профессионального роста сотрудников;
- устранение эмоционального синдрома выгорания у сотрудников;
- развитие стрессоустойчивости;
- владение навыками релаксации.

Целевая аудитория программы – сотрудники МАОУ ДО НМО «ДЮЦПВ» п. Лобва.

В программе «МЫ выбираем ЗОЖ» 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.

Сроки реализации программы: 3 года.

Механизм реализации проекта: Программа мероприятий, направленных на пропаганду здорового образа жизни и профилактику асоциальных явлений.

4.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.

5.Направления деятельности и их содержание

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.

Таблица 1

Целевые индикаторы

№	Значение индикатора (показателя)	До реализации программы	После реализации
1	Доля сотрудников, ведущих здоровый образ жизни.	70%	
2	Снижение количества дней временной нетрудоспособности.	10%	
3	Количество сотрудников, которые регулярно проходят вакцинацию.	75%	
4	Количество сотрудников, ведущих активный образ жизни.	70%	
5	Количество работников, имеющих нормальный индекс массы тела.	75%	
6	Количество сотрудников, придерживающихся правильному питанию.	65%	
7	Количество сотрудников, осведомленных о вреде курения.	85%	
8	Количество сотрудников,	85%	

осведомленных о риске потребления алкоголя.		
--	--	--

6. План мероприятий

Основные мероприятия программы:

1. Прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров.
2. Прохождение диспансеризации в соответствии с Приказом Минздрава России от 13.03.2019 N124Н «Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения» (зарегистрировано в Минюсте России 24.03.2019 № 54495).
3. Выставки по проблемам здоровья.
4. Строгое соблюдение правил ТБ, осуществление необходимых мер по охране здоровья.
5. Обеспечение участия сотрудников в спортивных мероприятиях, проводимых организацией и Учреждениями культуры и спорта Новолялинского муниципального округа.
6. Организация изучения коллективом возможных вариантов физкультурных пауз и приемов снятия зрительного и мышечного утомления.
7. Поддержание санитарно-гигиенического режима (рациональное расписание, влажные уборки, освещенность рабочих мест сотрудников, подбор мебели, воздушно-тепловой режим и т.д.).
8. Создание информационного поля по формированию ЗОЖ (буклеты, лекции, памятки).
9. Организация места для самостоятельного контроля (тонометр, напольные весы, сантиметровая лента) показателей факторов риска здоровья (артериальное давление, масса тела, окружность талии).
10. Ежегодная вакцинопрофилактика от гриппа и вирусных инфекций.
11. Проведение инструктажей по охране труда и технике безопасности.
12. Проведение специальной оценки условий труда (1 раз в 5 лет).
13. Информирование коллектива о состоянии и профилактике заболеваемости и травматизма.
14. Стимулирование и поддержка мотивации к ведению ЗОЖ и к сокращению потребления алкоголя и отказу от курения.

Таблица 3

План мероприятий программы

№	Название мероприятия	Сроки проведения	Ответственные
Мероприятия, направленные на профилактику заболеваний и формирование ЗОЖ.			
1.	Ежегодный медицинский осмотр, вакцинация сотрудников в рамках Национального календаря профилактических прививок.	По графику	специалист по кадрам
2.	Профилактические меры против заболеваний ОРВи, ГРИППА	В течение года	специалист по охране труда
3.	Вакцинация сотрудников от ГРИППА.	По графику	специалист по кадрам

4.	Проведение инструктажей персонала с целью предупреждения случаев инвалидности, причиной которых является производственный травматизм и вредные факторы.	В течение года	специалист по охране труда
5.	Размещение информации на стенде по тематике ЗОЖ.	В течение года	заместитель директора
Мероприятия, направленные на повышение физической активности.			
6.	Утренняя гимнастика.	Ежедневно	тренер – преподаватель
7.	Занятия в спортивном зале ОО	По желанию	тренер – преподаватель
8.	Коллективный отдых на свежем воздухе.	1 раз в квартал	педагоги - организаторы
9.	Участие в физкультурно-оздоровительных мероприятиях и акциях, привлечение к участию членов семей сотрудников: «Кросс наций», «Лыжня России», «Велопробег», «На работу на велосипеде» и др.	По графику проведения мероприятий	педагоги - организаторы
10.	День здоровья, отказ от автотранспорта: «На работу - пешком», «На работу – на велосипеде» и др.	1 раз в весенний и осенний сезон	педагоги - организаторы
Мероприятия, направленные на профилактику психологического стресса.			
11.	Проведение тренингов, консультаций, семинаров по управлению конфликтными ситуациями.	Ежеквартально	психолог
12.	Тренинг по профилактике эмоционального выгорания.	1 раз в полугодие	психолог
Мероприятия, направленные на развитие культуры правильного питания.			
13.	Проведение конкурсов среди сотрудников: «Конкурс здоровых рецептов», «Здоровый перекус».	1 раз в полугодие	педагоги - организаторы
14.	Мастер-класс по правильному питанию «Здоровое питание по вкусу!» (обмен опытом).	1 раз в полугодие	педагоги - организаторы
Мероприятия, направленные на профилактику потребления алкоголя и курения.			
15.	Размещение информационных бюллетеней по вопросу вреда курения и алкоголя для здоровья, трансляция видеороликов на данную тематику.	Ежеквартально	заместитель директора
16.	Проведение мероприятия «День отказа от курения».	май	педагоги - организаторы

17.	Мониторинг мероприятий по программе.	по	Ежегодно	заместитель директора методист
-----	--------------------------------------	----	----------	--------------------------------

7. Контроль и управление программой

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.

АНКЕТА ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

Уважаемый сотрудник!

В МАОУ ДО НМО «ДЮЦПВ» 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 «__» _____ 202__ 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	

Спасибо!

Считаем результаты

№ вопроса	Ответ	Балл
1	1	10
	2	20
	3	30
	4	40
	5	50
2	1	50
	2	40
	3	30
	4	20
	5	10
3	1	10
	2	20
	3	30
	4	40
	5	50
4	1	10
	2	20
	3	30
	4	40
	5	50
5	1	10
	2	20
	3	30
	4	40
	5	50
6	1	10
	2	20

	3	30
	4	40
	5	50
7	1	50
	2	40
	3	30
	4	20
	5	10
8	1	10
	2	20
	3	30
	4	40
	5	50
9	1	10
	2	20
	3	30
	4	40
	5	50
10	1	10
	2	20
	3	30
	4	40
	5	50
11	1	50
	2	40
	3	30
	4	20
	5	10
12	1	50

	2	40
	3	30
	4	20
	5	10
	13	1
13	2	20
	3	30
	4	40
	5	50
	14	1
14	2	40
	3	30
	4	20
	5	10
	15	1
15	2	40
	3	30
	4	20
	5	10
	16	1
16	2	20
	3	30
	4	40
	5	50
	17	1
17	2	40
	3	30
	4	20
	5	10

18	1	50
	2	40
	3	30
	4	20
	5	10
19	1	10
	2	20
	3	30
	4	40
	5	50
20	1	50
	2	40
	3	30
	4	20
	5	10
Итого		_____ баллов

Результаты

До 450 баллов. Сотрудник перегорел. Он не способен адекватно выполнять обязанности. Уровень стресса зашкаливает. Отпустите такого человека в отпуск или дайте один выходной будний на неделе.

460—600 баллов. Работник на пределе. Не поручайте ему ответственных задач и не допускайте к клиентам. Плохим настроением он может испортить имидж компании. Обсудите с таким человеком, когда он берет отпуск. Не перегружайте рутиной.

610—800 баллов. Сотрудник немного устал. Но еще сносно выполняет обязанности. Ободрите его добрым словом и интересными задачами.

Больше 810. Работник в порядке. Он полон сил. Передайте такому сотруднику нагрузку коллег, которые набрали меньше баллов.