

КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА МАОУ СОШ № 6 г. Холмска «УКРЕПЛЕНИЕ ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ» «СОХРАНЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ»

І. ОПИСАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

Работающие составляют половину мирового населения и вносят основной вклад в экономическое и социальное развитие. Их здоровье определяется не только теми рисками, которые присутствуют на рабочем месте, но и социальными и индивидуальными факторами, а также доступом к медико-санитарным услугам.

Корпоративные программы укрепления здоровья являются элементом системы охраны здоровья работающих и включают расширенный перечень задач по управлению здоровьем работающих помимо профилактики профессиональных и профессионально связанных заболеваний и травм, что находится в компетенции мер по охране труда.

Корпоративные программы укрепления здоровья на рабочем месте это объединенные усилия работодателей, работников и органов власти по улучшению здоровья и благополучия людей трудоспособного возраста, которые могут быть достигнуты путем: улучшения организации труда рабочей среды; содействия активному участию всех заинтересованных сторон в процесс создания эффективной системы поощрения. Важно что корпоративные программы являются дополнительной поддержкой, а не заменой системы управления рисками на рабочем месте. Надлежащее управление рисками является важной основой для успешной программы. Одним из механизмов внедрения и реализации корпоративных программ является применение элементов теории подталкивания, предполагающей влияние процесс принятия групповых индивидуальных решений посредством положительного подкрепления и непрямых указаний. Согласно данной теории, подталкивание к действию не менее эффективно, чем принуждение или рекомендация.

Сохранение и укрепление здоровья работающих невозможно без их активного участия, поскольку объектом управления в данном случае выступают — они сами. Для того, чтобы они могли участвовать в этом процессе им нужно осознанное желание, воля и знания. Большинство людей проводит на работе основную часть времени и в этот период здоровье человека находится под влиянием комплекса факторов, в том числе и негативных.

Доказано, что корпоративные программы укрепления здоровья на рабочих местах и профилактике заболеваний могут улучшить здоровье работников, сократить расходы работодателя на оказание медицинской и социальной помощи, повысить производительность труда и обеспечить положительный возврат инвестиций, что делает это выгодным как для работников, так и работодателей.

Основной целью внедрения модельной корпоративной программы по охране и укреплению здоровья работников организаций, сохранение и укрепление здоровья сотрудников организаций (предприятий) Сахалинской области через комплекс управленческих решений, направленных на создание в организации (предприятии) необходимых условий,

способствующих повышению приверженности работников здоровому образу жизни.

II. ОПИСАНИЕ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ, ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ, МЕРОПРИЯТИЯ

Основные задачи программы:

- 1. разработка перспективных и увеличение объема существующих оздоровительных мероприятий по укреплению здоровья и профилактике заболеваний работников организаций г. Южно-Сахалинска и Сахалинской области;
- 2. укрепление, сохранение здоровья и сокращение сроков восстановления здоровья (сниженных функциональных резервов) работников, выявление и коррекция факторов хронических неинфекционных заболеваний:
- 3. развитие и сохранение трудового потенциала работников, реализация ими своих способностей, формирование и сохранение профессионального здоровья, профессионального долголетия;
 - 4. популяризация здорового образа жизни;
- 5. обеспечение межведомственного и многоуровневого подходов в вопросах повышения качества жизни, улучшения условий труда, быта и отдыха работников, формирования здорового образа жизни.

Этапы разработки корпоративных программ укрепления здоровья работающих:

Высшее руководство предприятия инициирует создание постоянно действующей рабочей группы (комитета, совета) по здоровью на рабочем месте, определяет ее персональный состав и функциональные задачи.

Рабочая группа формируется в зависимости от условий конкретного предприятия (на штатной или функциональной основе).

Руководитель рабочей группы назначается (и освобождается) высшим руководством, и является координатором всех направлений ее деятельности, взаимодействуя с высшим руководством как в плановом порядке, так и по вопросам, требующим оперативного решения.

Рабочая группа фактически является органом управления корпоративными программами укрепления здоровья работающих, рамки компетенции которой определяются высшим руководством и закрепляются в Положении о рабочей группе.

Цель рабочей группы - планирование, разработка мероприятий, контроль мер укрепления здоровья работающих, мониторинг и оценка программ.

Состав рабочей группы должен включать представителей по возможности основных сторон, заинтересованных в программах укрепления здоровья работающих:

- службы управления персоналом (кадровой службы);
- службы охраны и безопасности труда;
- медицинской службы;

- профсоюз;
- работников;
- других компетентных специалистов-консультантов (от научных учреждений и пр.);
- общественных организаций;
- организаций волонтеров.

Рабочая группа может состоять из основного состава и иметь представителей по отдельным направлениям программ, которые привлекаются к работе при необходимости.

На этапе планирования программ желательно, чтобы рабочая группа была в расширенном составе.

Рекомендации работодателям и лицам, ответственным за разработку и внедрение корпоративных программ:

- четко определите, каким будет вклад каждого участника;
- установите общую цель;
- определите приоритеты, исходя из влияния и трудности;
- проявляйте гибкость;
- обратиться к лучшим практикам;
- выберите простые критерии оценки и цели;
- применяйте одну методологию совершенствования;
- назначьте ответственных за достижение конкретных измеримых результатов.

Разработка, реализация, мониторинг и оценка корпоративных программ укрепления здоровья работающих — поэтапный процесс взаимно необходимых и взаимосвязанных действий на основе программного подхода и комплекса мер по управлению охраной здоровья и безопасностью труда, который включает:

- 1. планирование программ;
- 2. реализацию мероприятий программ;
- 3. мониторинг и оценку;
- 4. улучшение и корректировку программ.

1 ЭТАП

Планирование корпоративных программ укрепления здоровья работающих

Для того чтобы разработать действенную программу, отвечающую нуждам конкретного предприятия на этапе планирования необходимо провести:

- А. Анализ ситуации и выбор приоритетов;
- Б. Разработать мероприятия и план их реализации;
- В. Определить ресурсы;

Г. Разработать, включая индикаторы оценки процесса и результата, критерии их оценки и определить механизм мониторинга и сроки (периодичность) оценки.

2 ЭТАП

Реализация плана действий и мероприятий корпоративной программы укрепления здоровья работающих

Стратегии, направленные на работу с сотрудниками - поощрение и поддержка работников к здоровому образу жизни. Предпочтительны меры, которые делают здоровый выбор легким и предоставляют помощь поддерживать здоровые поведенческие изменения.

Эти меры для здоровых людей или с риском заболеваний направлены на факторы здорового образа жизни, такие как:

- 1. социальное и эмоциональное благополучие (управление стрессом);
- 2. здоровое питание.

3 ЭТАП

Мониторинг и оценка эффективности корпоративной программы укрепления здоровья работников

Мониторинг и оценка эффективности программы должна быть этапом планирования программы с четким определением перечня оцениваемых индикаторов, сроков оценки, методов сбора информации для определения индикаторов, целевых уровней и ответственных. Мероприятия по проведению мониторинга и оценки должны быть включены в план мероприятий и изначально должен быть выделен бюджет, составляющий 10% от бюджета программы.

Планирование оценки эффективности должно быть продолжением процесса оценки ситуации и выделения приоритетов, так как оценка ситуации позволяет выявить источники информации, а выделение приоритетов – наиболее значимые показатели.

4 ЭΤΑΠ

Улучшение и коррекция мероприятий корпоративной программы укрепления здоровья работников

Данный этап носит условный характер, т.к. процесс улучшения и коррекции по сути является перманентным процессом при условии хорошо отлаженной системы мониторинга и управления, основанной на сбалансированной системе показателей. Такой подход позволяет оценить уже краткосрочные результаты не только с позиции оценки процесса, но и с точки зрения менеджмента и сотрудников, внутренних бизнес-процессов.

Таким образом, этот этап позволяет организациям постоянно корректировать корпоративную программу укрепления здоровья работников с учетом достигнутых результатов.

Практика корпоративной программы по направлению:

«Сохранение психологического здоровья и благополучия»

- Проведение коммуникационной кампании по популяризации ЗОЖ ;(социальный маркетинг);
- Проведение «Кружков благополучия»;
- Обучение работников, руководителей и «Лидеров психологического благополучия» на рабочем месте;
- Проведение Дня/Недели/Месяца психоэмоционального здоровья;
- Телефонная линия психологической поддержки работников;
- Комната психоэмоциональной разгрузки;
- Школы благополучия.

МЕРОПРИЯТИЯ

1.Проведение коммуникационной кампании по популяризации ЗОЖ (социальный маркетинг).

Цель: Обеспечение высокого уровня вовлечения работников в программы здорового образа жизни на рабочем месте.

2.Проведение «Кружков благополучия».

Цель: Создание благоприятной психоэмоциональной обстановки на рабочем месте.

3. Обучение работников, руководителей и «Лидеров психологического благополучия» на рабочем месте.

Цель: Повышение осознанности работников о психоэмоциональных факторах риска (а также повышение устойчивости к стрессу), формирование навыков управления психоэмоциональными рисками и навыков повышения производительности труда у линейных руководителей, формирование института лидерства в области здорового образа жизни и психологического благополучия.

4. Проведение Дня/Недели/Месяца психоэмоционального здоровья.

Цель: Повышение осознанности работников о психосоциальных факторах риска, а также формирование культуры здорового образа жизни на предприятии. Как правило, Дни/Недели/Месяцы психоэмоционального здоровья включают несколько основных частей: оздоровительное тестирование (оценка риска возникновения хронических неинфекционных заболеваний, оценка функциональных параметров организма и др.), обучение мастер-класс) индивидуальные консультации (семинар или И (профилактическое консультирование).

5. Телефонная линия психологической поддержки работников.

Цель: Помощь работникам в кризисной ситуации. Линия позволяет получить своевременную круглосуточную консультацию от специалиста по вопросам психологического благополучия

6. Комната психоэмоциональной разгрузки.

Цель: Профилактика утомляемости работников на рабочем месте и как результат повышение производительности труда, уменьшение восприимчивости к стрессу, уменьшение числа ошибок (риск аварий, травм на рабочем месте).

7. Проведение стресс-ассессмента на рабочем месте.

Цель: Выделение группы психоэмоционального риска, формирование результат- ориентированных программ сохранения здоровья работников.

8. Школы благополучия.

Формирование Цель: психоэмоциональным навыков управления благополучием (навыки И привычки медитации, осознанности, использование когнитивно-поведенческой инструментов терапии) здорового образа жизни (уровень физической активности).

III. ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

План мероприятий программы представлен в Приложении №1.

План мероприятий программы «Укрепление здоровья сотрудников на рабочем месте»

№п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственный	Ответственный	Отметка об		
		проведения	организатор	исполнитель	исполнении		
1.ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ							
1.	Информирование сотрудников о целях, задачах и компонентах	декабрь 2020	Стариченкова	Стариченкова			
	программы «Укрепление здоровья на рабочем месте».		T.A.	T.A.			
2.		1 квартал 2021	Стариченкова	Алексеева А.В.,			
	Разработка анкет и проведение анкетирования сотрудников с		T.A.	Оконовенко			
	целью определения уровня стресса на рабочем месте.			Д.В.			
3.	Проведение предварительного анкетирования и тестирования	2 квартал 2021- 2024	Стариченкова Т.А.	Алексеева А.В.,			
	сотрудников с целью определения уровня стресса на рабочем			Оконовенко			
4	месте.			Д.В.			
4.	Проведение контрольного анкетирования и тестирования	4 квартал 2021- 2024	Стариченкова Т.А.	Алексеева А.В.,			
	сотрудников с целью определения уровня стресса на рабочем			Оконовенко			
	месте.			Д.В.			
	2.ПРАКТИКА КОРПОРАТИВНОЙ ПРОГРАММЫ ПО НАПРАВЛЕ		НИЕ ПСИХОЛОГІ	ИЧЕСКОГО ЗДОР	ОВЬЯ И		
1	БЛАГОПОЛУЧИЯ».						
1.	Изготовление информационно-образовательных материалов по	2 квартал 2021	Стариченкова	Волкова К.И.,			
	теме: «Сохранение психологического здоровья и благополучия».		T.A.	Кубанцева А.А.			
2.	Регулярное размещение и обновление информационно-	в течение года	Стариченкова	Стариченкова			
	образовательных материалов по здоровому образу жизни		T.A.	T.A.			
		ежеквартально	Стариченкова	Волкова К.И.,			
2.1	В помещениях организации	2021-2024 гг	T.A.	Кубанцева А.А.			
		ежеквартально	Стариченкова	Романенков			
2.2	На официальном сайте организации	2021-2024 гг	T.A.	A.C.			
2.3	Создание чата в социальных сетях, размещение информации по	2 квартал 2021	Стариченкова	Оконовенко			
	принципам здорового образа жизни		T.A.	Д.В.			

2.4	Распространение буклетов по направлению «Сохранение психологического здоровья и благополучия» среди сотрудников		Стариченкова Т.А.	Волкова К.И., Кубанцева А.А.
3.	Создание места психоэмоциональной разгрузки в организации	2022-2023 гг	Стариченкова Т.А.	Юфимчук М.В.