



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 1
И.В. Шабалина
« 21 » мая 2021 г.

КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА
МБОУ СОШ № 1 г.Долинска Сахалинской области
«УКРЕПЛЕНИЕ ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ»
«СОХРАНЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ»

I. ОПИСАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

Работающие составляют половину мирового населения и вносят основной вклад в экономическое и социальное развитие. В современных условиях определившийся ряд первоочередных задач неразрывно связан с кадровым обеспечением, подготовкой специалистов системы образования, в том числе. Однако, решая вопросы профессиональной квалификации, его этических и моральных качеств, обеспечения социального комфорта в условиях реформирования системы образования, не следует забывать, что профессиональное долголетие учителя во многом определяется и зависит от состояния здоровья. Здоровье работников 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 отметить, 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 на процесс принятия групповых и 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, сохранение и укрепление здоровья сотрудников МБОУ СОШ № 1 г. Долинска через комплекс управленческих решений, направленных на создание в школе 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 МБОУ СОШ № 1 г. Долинска;
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 корпоративной программы укрепления здоровья работающих:

Директор школы инициирует создание постоянно действующей рабочей группы по здоровью на рабочем месте, определяет ее персональный состав и функциональные задачи.

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

Рабочая группа фактически является органом управления корпоративной программой укрепления здоровья работающих, рамки компетенции которой определяются руководителем 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 программе 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 лицам, ответственным за разработку и внедрение корпоративной программы:

- четко определите, каким будет вклад каждого участника
- установите общую цель
- определите приоритеты, исходя из влияния и трудности
- проявляйте гибкость
- обратитесь 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 корпоративной программы укрепления здоровья работающих

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 ЭТАП

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»

Целью внедрения программы «Сохранение психологического здоровья и благополучия» является умение справляться со стрессом, улучшение способности концентрироваться, рост удовлетворенности от работы, увеличение производительности.

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 копинга), 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 (семинар или мастер-класс) и индивидуальные консультации (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

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