

Департамент социального развития  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа-Югры  
«Сургутский центр социальной помощи семье и детям»

Рассмотрено на заседании  
Методического совета Учреждения  
Протокол № 2  
от «27» апреля 2023г.  
Л.В. Духовникова

УТВЕРЖДАЮ  
Директор бюджетного учреждения  
Ханты-Мансийского автономного  
округа – Югры «Сургутский центр  
социальной помощи семье и детям»  
Г.Ф. Ронжина  
«27» апреля 2023г.

«Здоровый сотрудник – здоровый коллектив»  
социально-оздоровительная программа  
для работников  
БУ «Сургутский центр социальной помощи семье и детям»

Редакция №2  
Начало реализации: февраль 2019 года

Автор:  
В.В. Трушина, методист  
отделения информационно-методической работы

Сургут  
2023

## СОДЕРЖАНИЕ

I. Паспорт программы.....	3
II. Пояснительная записка.....	5
2.1. Актуальность программы.....	5
2.2. Целевая группа.....	6
2.3. Цель программы.....	6
2.4. Задачи программы.....	6
2.5. Формы и методы работы .....	7
III. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ.....	8
3.1. Этапы и сроки реализации программы .....	8
3.2. Направления деятельности программы.....	8
3.3. Механизм реализации программы .....	10
4. РЕСУРСЫ.....	11
4.1. Кадровые ресурсы.....	11
4.2. Материально-технические ресурсы.....	13
4.3. Информационные ресурсы.....	13
5. Контроль и управление программой.....	13
6. Результаты.....	14
6.1. Ожидаемые результаты.....	14
6.2. Критерии оценки эффективности.....	14
7. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	15
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	17
<i>Приложение 1.</i> Анкета удовлетворенности персонала.....	18
<i>Приложение 2.</i> Тест общей оценки психологического климата.....	19
<i>Приложение 3.</i> Инструкция по ведению культуры здорового образа жизни, ответственного отношения к своему здоровью.....	22
<i>Приложение 4.</i> Инструкция по практике зарядки для глаз.....	24

## I. Паспорт программы

№ п/п	Критерии	Описание
1.	Название Учреждения, Ф.И.О. руководителя Учреждения	Бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский центр социальной помощи семье и детям» Ронжина Галина Федоровна
2.	Юридический адрес, телефон	628418, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, г. Сургут, ул. Лермонтова, д. 9, тел. 8 (3462) 34-10-30
3.	Вид программы	Социально-оздоровительная
4.	Полное название программы	«Здоровый сотрудник – здоровый коллектив!» социально-оздоровительная программа для работников БУ «Сургутский центр социальной помощи семье и детям»
5.	Ф.И.О. автора (авторского коллектива) с указанием должностей	Трушина Вероника Валерьевна, методист отделения информационно-аналитической работы
6.	Сроки реализации программы	Круглогодичная
7.	Адресат проектной деятельности	Работники БУ «Сургутский центр социальной помощи семье и детям»
8.	Цель программы	Создание благоприятных условий, обеспечивающих возможность сохранения и укрепления здоровья работников учреждения
9.	Задачи	<p><u>Организационные:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучить и проанализировать методическую литературу, опыт других учреждений по данному направлению деятельности;</li> <li>- разработать социально-оздоровительную программу «Здоровый сотрудник – здоровый коллектив» и представить на утверждение на Методическом совете учреждения.</li> </ul> <p><u>Исследовательские:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- исследовать морально-психологический климат среди работников учреждения;</li> <li>- проводить анкетирование на определение удовлетворенности персонала, проводимой внутренней политикой учреждения.</li> </ul> <p><u>Практические:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- создать экологически безопасную, здоровьесберегающую инфраструктуру в учреждении;</li> <li>- создать условия для профилактической и оздоровительной деятельности работников, формировать ответственное отношение к своему здоровью;</li> <li>- привлечь работников учреждения к активному участию в мероприятиях, направленных на профилактику заболеваний и сохранение своего здоровья.</li> </ul>

		<p><u>Аналитические:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проанализировать изменение показателя ожидаемых результатов с полученными, путем сравнения;</li> <li>- осуществить мониторинг эффективности программы.</li> </ul>
10.	Практическая значимость	Программа направлена на обеспечение сохранения и укрепления психического, физического здоровья сотрудников, повышение производственной активности, улучшение микроклимата в коллективе посредством проведения мероприятий просветительской, психологической, оздоровительной, спортивной направленности.
11.	Ожидаемый результат	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Улучшение социально - психологического климата в коллективе</li> <li>2. Снижение уровня заболеваемости среди работников учреждения на 10%</li> <li>3. Увеличение числа работников, принявших участие в мероприятиях, направленных на профилактику заболеваний и сохранение своего здоровья, на 20%</li> <li>4. Степень удовлетворенности работников учреждения, проводимыми мероприятиями в рамках социально-оздоровительной программы (100%)</li> </ol>
12.	Партнеры	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Комитет по физической культуре и спорту Администрации г. Сургута;</li> <li>- Муниципальное бюджетное учреждение Центр физической подготовки «Надежда»;</li> <li>- Департамент образования Администрация г. Сургута;</li> <li>- БУ «Сургутская городская клиническая поликлиника №4»;</li> <li>- Федеральное бюджетное учреждение здравоохранения «Центр гигиены и эпидемиологии в ХМАО - Югре» в городе Сургуте и Сургутском районе</li> </ul>

## II. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### 2.1. Актуальность

*«Здоровые и счастливые люди  
работают лучше и эффективней»*

Здоровье – важный показатель общественного развития, определяющий экономический, трудовой, демографический потенциал общества и страны в целом. В целях оздоровления населения власти страны целенаправленно продвигают идею здорового образа жизни. Процесс охватывает все больше слоев населения и это дает свои результаты. Одна из многочисленных категорий людей, которая пока что мало вовлечена в этот процесс - это трудовые коллективы.

На фоне экологической и социальной напряженности в стране, небывалого роста болезней цивилизации, чтобы быть здоровым, нужно овладеть искусством его сохранения и укрепления. Этому должно уделяться как можно больше внимания в рабочих коллективах.

Далеко не все задумываются над тем, что работа в самом обыкновенном офисе вполне сопоставима с тяжелым трудом на каком-либо вредном производстве. Согласно заключениям экспертов и многочисленным исследованиям, основным вредным фактором, помимо постоянной умственной активности, дестабилизации психоэмоционального состояния, нагрузки на глаза, кислородного дефицита и искусственного освещения, специалисты единодушно называют неправильное положение тела на протяжении длительного периода времени и вынужденную чрезмерно низкую двигательную активность. По данным Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), именно малоподвижный образ жизни человека является основной причиной появления серьезных заболеваний и проблем со здоровьем (в 14% случаев он становится причиной летальности в странах Евросоюза и в России). Вот почему программа оздоровления работников, которые трудятся в таких условиях, является очень важной.

Внедрение корпоративной программы укрепления здоровья на рабочем месте является частью государственной политики в рамках проекта «Демография», направленного на увеличение ожидаемой средней продолжительности жизни населения России до 78 лет к 2024 году.

Хедлайнеры ежегодной весенней конференции по HR-брендингу, авторитетные эксперты в области лидерства и здоровья Джульетта и Майкл Макгэнноны считают, что внедрение разнообразных практик, направленных

на поддержание здорового образа жизни, существенно и неоспоримо влияет на качество и эффективность работы. Здоровье и самочувствие сотрудника оказывает значимое влияние на успех и продуктивное развитие организации.

Другими словами здоровье человека приносит пользу как ему самому, его семье, так и работодателю (сокращение периодов отсутствия работников в связи с временной нетрудоспособностью).

В связи с этим мы считаем, что оздоровление работников учреждения - это целенаправленная спланированная работа здоровьесберегающих технологий, система тренировочных занятий в течение длительного периода времени. В связи с этим, реализация социально-оздоровительной программы «Здоровый сотрудник – здоровый коллектив» в БУ «Сургутский центр социальной помощи семье и детям» является актуальной.

В ее разработке отражена система направлений деятельности по здоровьесбережению сотрудников, включающая эффективные подходы к комплексному решению вопросов оздоровления каждого работника и коллектива в целом.

**2.2. Целевая группа:** работники БУ «Сургутский центр социальной помощи семье и детям».

**2.3. Цель программы:** создание благоприятных условий, обеспечивающих возможность сохранения и укрепления здоровья работников учреждения.

**2.4. Задачи программы:**

Организационные:

- изучить и проанализировать методическую литературу, опыт других учреждений по данному направлению деятельности;

- разработать социально-оздоровительную программу «Здоровый сотрудник – здоровый коллектив» и представить на утверждение на Методическом совете учреждения.

Исследовательские:

- исследовать морально-психологический климат среди работников учреждения;

- проводить анкетирование на определение удовлетворенности персонала, проводимой внутренней политикой учреждения.

Практические:

- создать экологически безопасную, здоровьесберегающую инфраструктуру в учреждении;
- создать условия для профилактической и оздоровительной деятельности работников, формировать ответственное отношение к своему здоровью;
- привлечь работников учреждения к активному участию в мероприятиях, направленных на профилактику заболеваний и сохранение своего здоровья.

Аналитические:

- проанализировать изменение показателя ожидаемых результатов с полученными, путем сравнения;
- осуществить мониторинг эффективности программы.

## 2.5. Формы и методы работы

Формы работы, их содержание

Таблица 1

Формы работы	Содержание
Организационные	консультирование, инструктаж, собрание
Исследовательские	анкетирование, диагностика, наблюдение, консультирование, анализ, сравнение
Практические	инструктаж, консультация, беседа, тренинг, соревнование, лекция, производственная гимнастика (физические упражнения, гимнастика для глаз)
Аналитические	отзыв, опрос, исследование, сравнение

### Методы работы:

- Диагностика (в том числе методами тестирования, анкетирования):
  - анкета удовлетворенности персонала (Приложение 1);
  - тест общей оценки психологического климата. Методика оценки уровня психологического климата коллектива, автор А.Н. Лутошкин (Приложение 2);
- Методы формирования социального опыта: упражнение, пример, ситуация свободного выбора;
- Творческий метод: коллективные творческие дела, спортивные игры, беседы, соревнования;
- Административный метод - поддержка, мотивация, соблюдение общих правил, режимных моментов, анализ.

## III. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 3.1. Этапы и сроки реализации программы

#### 1.1. Организационный этап:

- изучение и анализ тематической литературы, опыта других учреждений по данному направлению деятельности;
- подготовка локальных документов учреждения, направленных на сохранение здоровья работников учреждения.

#### 1.2. Исследовательский этап:

- исследование морально-психологического климата среди работников учреждения (тест общей оценки психологического климата, А.Н.Лутошкин);
- проведение опроса персонала с целью определения удовлетворенности персонала (анкета удовлетворенности персонала).

#### 1.3. Практический этап (в течение года):

- организация коллективной разноплановой деятельности, направленной на профилактику и оздоровление работников, формирование ответственного отношения к своему здоровью.

#### 1.4 Аналитический этап:

- проведение сравнительных измерений показателя ожидаемых результатов с полученными (снижение уровня заболеваемости, участие работников в мероприятиях данной программы, улучшение морально-психологического климата в учреждении);
- анализ эффективности программы «Здоровый сотрудник – здоровый коллектив».

### 3.2. Направления деятельности программы

#### 2.1. Профилактика заболеваний.

Система мероприятий оздоровительно-предупредительного характера по улучшению качества и продолжительности жизни:

- обеспечение противоэпидемической безопасности учреждения;
- ежегодный плановый профилактический медицинский осмотр, проводимый за счет средств бюджета автономного округа (за организацию осмотров несет ответственность специалист по охране труда);
- ежегодная вакцинация работников, профилактика заболеваний гриппом, ОРЗ и др.;
- контроль за своевременным прохождением сотрудниками профилактических осмотров, флюорографического обследования,



диспансеризации в течение года (осуществляет специалист по охране труда);

- единовременная помощь на оздоровление в размере одного месячного фонда оплаты труда при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск на основании Коллективного договора учреждения;

- компенсация затрат членам Профсоюзного комитета на посещение спортивных клубов, секций, занятий (10% от стоимости абонемента, но не более 5000 руб.);

- предоставление возможности выбора профсоюзных путевок в АО «СКО ФНПР «ПРОФКУРОРТ»;

- производственная гимнастика на рабочих местах, практика зарядки для глаз;

- витаминизация (не менее 2 раз в год);

- проведение просветительской работы;

- разработка и коррекция системы профилактических мероприятий.

## 2.2 Укрепление физического и психического здоровья:

- общая оценка уровня психологического климата коллектива (2 раза в год);

- анкетирование удовлетворенности персонала (ежеквартально);

- мероприятия по формированию здорового образа жизни и отказу от вредных привычек;

- участие работников в спортивно-оздоровительных мероприятиях учреждения, в том числе с привлечением членов семей, ветеранов отрасли, волонтеров (спортивные эстафеты, спартакиады, дни здоровья);

- тренинг «Ресурсы нашей жизни» по профилактике эмоционального выгорания специалистов учреждения.

## 2.3. Информационно-просветительская деятельность по вопросам здорового образа жизни посредством:

- проведения лекций, бесед, презентационного материала;

- раздаточного материала (памятки, буклеты);

- информации, размещенной на официальном сайте учреждения.

## 2.4. Социокультурная деятельность, направленная на развитие и поддержку корпоративной культуры в учреждении, улучшение психоэмоционального климата в коллективе.

Развитие корпоративной культуры предполагает проведение мероприятий, посвященных праздничным датам; поздравление сотрудников с Днем рождения с размещением на информационном стенде и на официальном аккаунте «ВКонтакте».

### 3.3. Механизм реализации программы

Программа включает в себя различные профилактические мероприятия, стимулирующие работников к здоровому образу жизни.

Мероприятия программы проводятся специалистами учреждения при взаимодействии с социальными партнерами, членами первичной профсоюзной организации.

Финансирование программы осуществляется в рамках основной деятельности учреждения, первичной профсоюзной организации, личных средств работников учреждения.

3.3.1. Проведение для работников учреждения производственной гимнастики.

Таблица 1

Проведение производственной гимнастики в структурных подразделениях БУ «Сургутский центр социальной помощи семье и детям»

Структурные подразделения	День недели	Помещение, Время	Ответственные
- отделение дневного пребывания несовершеннолетних; - стационарное отделение; - организационно-методическое отделение; - бухгалтерия	понедельник-четверг	10:45 спортивный зал	заведующие отделениями, Отрадных В.Ю., инструктор по физической культуре
- отделение социальной адаптации несовершеннолетних и молодежи; - отделение психолого-педагогической помощи; - консультативное отделение	понедельник-четверг	15:45 холл второго этажа	заведующие отделениями, Отрадных В.Ю., инструктор по физической культуре
массовая зарядка	пятница	08:45 площадка у центрального входа в учреждение	заведующие отделениями, Отрадных В.Ю., инструктор по физической культуре

3.3.2. Участие работников учреждения в спортивно-оздоровительных мероприятиях разного уровня (с привлечением ветеранов отрасли, волонтеров, наставников, членов семей работников), тимбилдинге.

В рамках основного планирования работы учреждения ежегодно реализуются мероприятия, способствующие укреплению здоровья работников:

- мероприятия, приуроченные к дням социального календаря;

- проведение «Дня здоровья»;
- спортивные эстафеты «Немного спорта и живи здоровым!» среди специалистов структурных подразделений;
- спартакиады.

Для участия в физкультурно-оздоровительных мероприятиях привлекаются члены семей работников учреждения с целью привития семейных ценностей и ведения здорового образа жизни.

Для участия в физкультурно-оздоровительных мероприятиях, проводимых совместно с партнерами, ответственные за работу спортивного сектора Профсоюзного комитета организуют команду из работников учреждения с учетом условий проведения мероприятия, спортивных и физических данных работников, состояния их здоровья, активной жизненной позиции. За участие в данном виде деятельности, за счет средств первичной профсоюзной организации БУ «Сургутский центр социальной помощи семье и детям», предусмотрено стимулирующее поощрение активных участников мероприятий.

3.3.3. С целью снижения фактора потери интереса к рабочим обязанностям, хронического стресса, умственного истощения и физического утомления, повышения производительности труда работников, психологами учреждения реализуется программа по профилактике эмоционального выгорания «Ресурсы нашей жизни». В программе предусмотрены групповые тренинговые занятия, групповое и индивидуальное консультирование. По результатам работы групп (10-15 человек) проводится анализ эффективности проводимых мероприятий, корректировка содержания программы и планирование дальнейшей работы.

В рамках социально-оздоровительной программы «Здоровый сотрудник – здоровый коллектив» осуществляется планирование мероприятий, которое ежегодно корректируется.

## 4. Ресурсы

### 4.1. Кадровые ресурсы

Таблица 2

Кадры, задействованные в реализации программы

Должность	Количество штатных единиц	Роль в реализации программы
Директор учреждения	1	- осуществляет общее руководство; - обеспечивает надлежащие условия труда сотрудников; - контролирует соблюдение качеств условий

		труда
Инженер по охране труда	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выявляет опасные и вредные производственные факторы на рабочих местах;</li> <li>- составляет списки профессий и должностей, в соответствии с которыми работники должны проходить обязательные медицинские осмотры, вакцинацию, санминимум и др.</li> <li>- организует своевременное прохождение периодических медицинских осмотров сотрудниками учреждения в соответствии с приказом МЗ и СР РФ от 12.04.2011 № 302н;</li> <li>- проводит анализ состояния и причин производственного травматизма, профессиональных и производственно-обусловленных заболеваний</li> </ul>
Заведующий отделением	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организует соблюдение специалистами графика работы;</li> <li>- обеспечивает соблюдение требований охраны труда;</li> <li>- способствует поддержанию благоприятного микроклимата в структурном подразделении;</li> <li>- мотивирует специалистов к участию в мероприятиях спортивно-оздоровительной программы</li> </ul>
Председатель первичной профсоюзной организации,	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- составляют план мероприятий социально-оздоровительной программы «Здоровый сотрудник – здоровый коллектив»;</li> <li>- организуют проведение мероприятий, направленных на формирование и ведение здорового образа жизни;</li> <li>- привлекают к участию работников учреждения;</li> </ul>
спортивно-оздоровительный сектор (члены Профсоюзного комитета)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- составляет комплекс физических упражнений для проведения производственной гимнастики;</li> <li>- проводит производственную гимнастику для сотрудников учреждения в соответствии с графиком проведения (08:45; 10:45; 15:45),</li> <li>- оказывает содействие в подготовке физкультурно-спортивных праздников и мероприятий</li> </ul>

В рамках реализации данной программы, на основании информационного взаимодействия (переписка, телефонные звонки, рабочие встречи), привлекаются социальные партнеры, организации по проведению (участию) физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе на уровне муниципалитета:

- комитет по физической культуре и спорту Администрации города Сургута;

- муниципальное бюджетное учреждение Центр физической подготовки «Надежда»;
- Департамент образования Администрация города Сургута;
- БУ «Сургутская городская клиническая поликлиника №4»;
- Федеральное бюджетное учреждение здравоохранения «Центр гигиены и эпидемиологии в ХМАО - Югре» в городе Сургуте и Сургутском районе.

#### 4.2. Материально-технические ресурсы:

- спортивный зал и спортивный инвентарь,
- музыкальный зал,
- медицинский кабинет,
- игровая площадка,
- техническое оборудование (аудио-видео аппаратура, проектор).

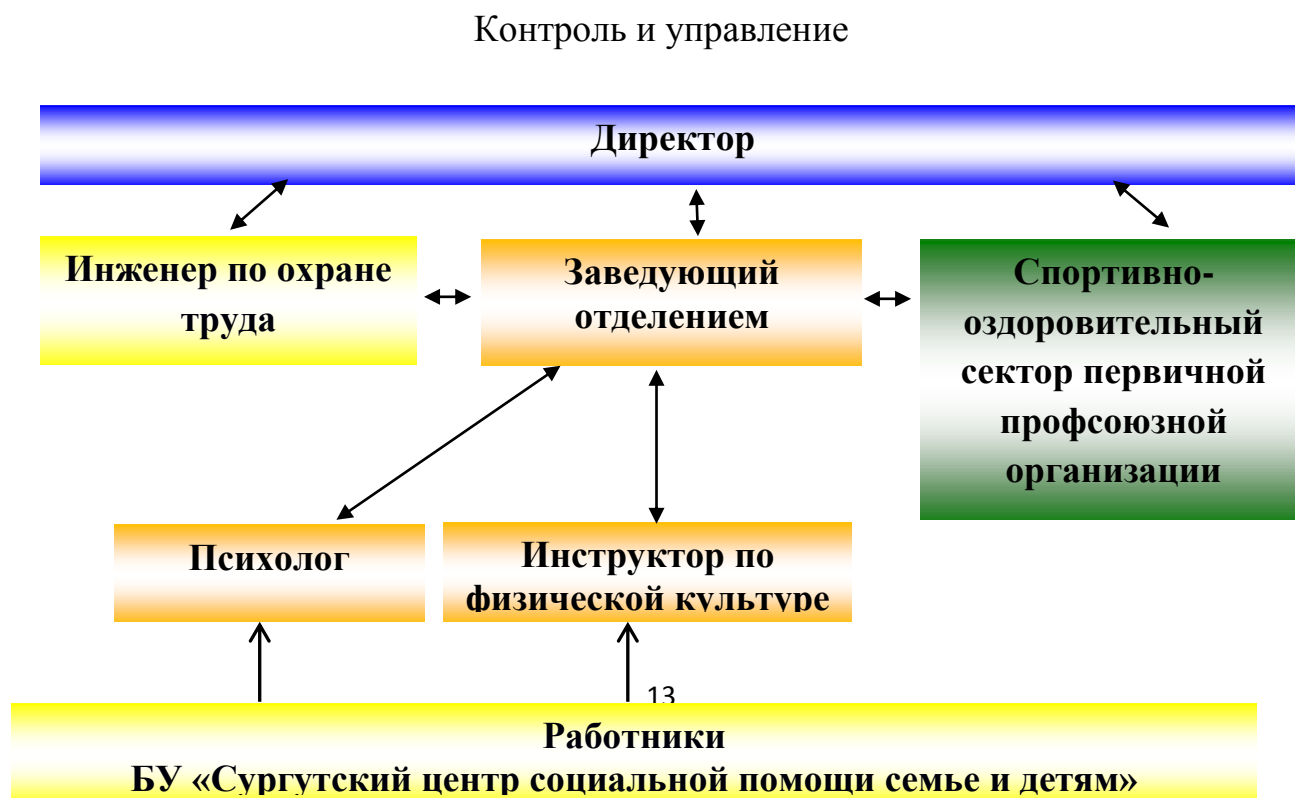
#### 4.3. Информационные ресурсы:

Мероприятия в рамках данной программы освещаются на информационных стендах учреждения, на официальном сайте учреждения (<http://zazerkalie86.su>), на сайте «Социальное обслуживание граждан Югры» В Контакте (<https://vk.com/socuslugi.ugra>).

### 5. Контроль и управление программой

Контроль и управление деятельностью осуществляется по следующей схеме

Схема 1



## 6. Результаты

### 6.1. Ожидаемые результаты программы:

### 6.2. Критерии оценки эффективности

Таблица 3

Ожидаемые результаты и критерии оценки эффективности  
социально-оздоровительной программы «Здоровый сотрудник –  
здоровый коллектив»

Задачи	Ожидаемые результаты	Критерии оценки эффективности	
		качественные	количественные
1. Исследовать морально-психологический климат среди работников учреждения	Улучшение социально-психологического климата в коллективе	- снижение показателя негативных явлений среди работников учреждения; - Улучшение психологического микроклимата среди работников учреждения	- участие работников в опросе по оценке уровня психологического климата коллектива (100%); - участие в психологических тренингах, групповых занятиях в рамках программы профилактики профессионального выгорания «Ресурсы нашей жизни» (95%)
2. Создать экологически безопасную, здоровьесберегающую инфраструктуру в учреждении; 3. Создать условия для профилактической и оздоровительной деятельности работников, формировать ответственное отношение к своему здоровью	Снижение уровня заболеваемости среди работников учреждения на 10%	- повышение уровня знаний по вопросам здорового образа жизни; - сформированность ответственного отношения к своему здоровью	- участие работников в информационно-просветительских мероприятиях (беседы, консультации) (100%); - снижение количества листов временной нетрудоспособности (на 5%)

4. Привлечь работников учреждения к активному участию в мероприятиях, направленных на профилактику заболеваний и сохранение своего здоровья	Проявление мотивационной активности работников учреждения к участию в спортивно-оздоровительных мероприятиях	- сформированность активной жизненной позиции	- увеличение числа работников, принявших участие в мероприятиях, направленных на профилактику и сохранение своего здоровья (на 20%);
5. Осуществить мониторинг эффективности программы	Представление программы на Конкурс «Лучшая практика популяризации здорового образа жизни среди учреждений, подведомственных Депсоцразвития Югры»	- проведение запланированных мероприятий; - увеличение числа организаций, привлеченных к совместному проведению мероприятий по здоровому образу жизни	- степень удовлетворенности работников учреждения, проводимыми мероприятиями в рамках социально-оздоровительной программы (100%)

## 7. Список литературы

1. Башурина С. Внимание работодателей к здоровому образу жизни сотрудников: нам спорт работать и жить помогает? [Электронный ресурс]: статья / Светлана Башурина. - Электрон. текстовые данные. Режим доступа: <http://moneyandwork.ru/?p=1669>
2. Капилевич Л.В. Здоровье и здоровый образ жизни: учебное пособие / Л.В.Капилевич, В.И.Андреев – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2008. – 102 с.
3. Карташова Е.В. Здоровый образ жизни [Электронный ресурс]: статья / Е.В. Карташова. - Электрон. текстовые данные. Режим доступа: <http://stanzdorovei.ru/zdoroviie-obraz/statya-na-temu-zdorovyj-obraz-zhizni.html>
4. Лисецкая А. 10 идей для ведения здорового образа жизни [Электронный ресурс]: статья / Александры Лисецкой. - Электрон. текстовые данные. Режим доступа: <https://womanway.online/article/10-idej-dlja-vedenija-zdorovogo-obraza-zhizni-v-ofise/>
5. Холостова Е.И. Профессиональный и духовно-нравственный портрет социального работника. (Библиотека социального работника). М.: издательство «Союз», 1993. – 35 с.

6. Брошюра «Рецепт бодрости на весь день» комплекс упражнений. Бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центр медицинской профилактики». Отпечатано в ООО «Тандем», г. Самара, Заводское шоссе, 10. – 10 с.



## ПРИЛОЖЕНИЕ

удовлетворенность персонала

Просим Вас ответить на предложенные вопросы анкеты. Анкетирование проводится анонимно. Результаты будут использованы в обобщённом виде.

**1. Удовлетворены Политикой и целями учреждения в области качества**

- В полной мере
- Не в полной мере
- Не удовлетворены
- Затрудняюсь ответить

**2. Удовлетворены позиционированием учреждения**

- В полной мере
- Не в полной мере
- Не удовлетворены
- Затрудняюсь ответить

**3. Удовлетворены руководством учреждения**

- В полной мере
- Не в полной мере
- Не удовлетворены
- Затрудняюсь ответить

**4. Удовлетворены своей ролью в деятельности учреждения**

- В полной мере
- Не в полной мере
- Не удовлетворены
- Затрудняюсь ответить

**5. Удовлетворены ролью других сотрудников в деятельности учреждения**

- В полной мере
- Не в полной мере
- Не удовлетворены
- Затрудняюсь ответить

**6. Удовлетворены ресурсным обеспечением учреждения, в том числе технической оснащённостью рабочего места**

- В полной мере
- Не в полной мере
- Не удовлетворены
- Затрудняюсь ответить

**7. Удовлетворены микроклиматом в коллективе**

- В полной мере
- Не в полной мере
- Не удовлетворены
- Затрудняюсь ответить

**8. Удовлетворены наделёнными полномочиями**

- В полной мере
- Не в полной мере
- Не удовлетворены
- Затрудняюсь ответить

**9. Удовлетворены своим вкладом в деятельность учреждения**

- В полной мере
- Не в полной мере
- Не удовлетворены
- Затрудняюсь ответить

**10. Удовлетворены участием в принятии решений**

- В полной мере
- Не в полной мере
- Не удовлетворены
- Затрудняюсь ответить

**11. Удовлетворены признанием своих успехов и достижений**

- В полной мере
- Не в полной мере
- Не удовлетворены
- Затрудняюсь ответить

**12. Удовлетворены оплатой труда**

- В полной мере
- Не в полной мере
- Не удовлетворены
- Затрудняюсь ответить

**13. Удовлетворены отношением со стороны непосредственного руководителя**

- В полной мере
- Не в полной мере
- Не удовлетворены
- Затрудняюсь ответить

**14. Удовлетворены возможностью учиться и повышать квалификацию**

- В полной мере
- Не в полной мере
- Не удовлетворены
- Затрудняюсь ответить

**15. Предложения сотрудников по улучшению деятельности учреждения**

---

Спасибо за участие в опросе!

Тест общей оценки психологического климата

(Методика оценки уровня психологического климата коллектива, А.Н.Лутошкин)

**Цель:** оценка сложившейся специфики межличностных отношений в коллективе и их динамики, выявляемой в периодически повторяющихся обследованиях, а также для анализа индивидуальных оценок основных вопросов и проблем совместной деятельности.

В опросном бланке приводятся 13 оснований для диагностики различных сторон функционирования деловых и социально-психологических явлений в коллективах. В методике используется 7-бальная оценочная шкала.

**Инструкция:** Оцените, пожалуйста, психологический климат в Вашем коллективе. Вам необходимо выбрать правое или левое утверждение. Для этого следует прочесть сначала предложение слева, затем – справа и после этого вычеркнуть ту оценку, которая наиболее соответствует истине:

3 – свойство, указанное слева проявляется в коллективе всегда;

2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

1 – свойство проявляется достаточно часто;

0 – ни это, ни противоположное (указанное справа) свойство не проявляются достаточно ясно или то и другое проявляются в одинаковой степени;

–1 – достаточно часто проявляется противоположное свойство (указанное справа);

–2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

–3 – свойство проявляется всегда.

На каждой строчке должно быть только одно зачеркивание. Анкета анонимна. Данные будут обрабатываться в общем виде.

**Регистрационный бланк**

Преобладает доброе жизнерадостное настроение	3	2	1	0	-	-	-	Преобладает подавленное, пессимистическое настроение	
					1	2	3		
Доброжелательность во взаимоотношениях, дружеское расположение	3	2	1	0	-	-	-	Конфликтность отношениях, агрессивность, апатия	в
					1	2	3		
Взаимное расположение и понимание между мик로그руппами внутри	3	2	1	0	-	-	-	Группировки конфликтуют собой	между
					1	2	3		

коллектива

Членам коллектива нравится бывать вместе, участвовать в совместных делах, проводить свободное время

3 2 1 0 - - -  
1 2 3

Члены коллектива проявляют отрицательное отношение к более тесному общению, отказываются от участия в совместных делах

Неудачи или успехи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание и искреннее участие всех членов коллектива

3 2 1 0 - - -  
1 2 3

Неудачи или успехи отдельных членов коллектива оставляют равнодушными других, а иногда вызывают недобрую зависть и злорадство

Преобладают одобрение и поддержка, упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями

3 2 1 0 - - -  
1 2 3

Критические замечания носят характер явных и открытых выпадов

Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга

3 2 1 0 - - -  
1 2 3

В коллективе каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнению других

В трудные минуты происходит эмоциональное единение коллектива, когда «один за всех, и все за одного»

3 2 1 0 - - -  
1 2 3

В трудных случаях коллектив «раскисает», наблюдается растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения

Достижения или неудачи коллектива переживаются всеми как их собственные

3 2 1 0 - - -  
1 2 3

Достижения или неудачи коллектива не находят отклика у его членов

Отношение к новичкам доброжелательное и участливое

3 2 1 0 - - -  
1 2 3

Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляется враждебность

Коллектив быстро откликается, если нужно

3 2 1 0 - - -  
1 2 3

Коллектив невозможно поднять на совместное

сделать полезное для  
всех дело

дело, каждый думает  
только о собственных  
интересах

В коллективе  
существует  
справедливое  
отношение ко всем  
членам, здесь всегда  
поддерживают слабых,  
выступают в их защиту

Коллектив разделяется на  
«привилегированных» и  
«пренебрегаемых»,  
слабых нередко  
высмеивают, относятся к  
ним снисходительно

У членов коллектива  
появляется чувство  
гордости за свой  
коллектив, если его  
отмечают руководители

К похвалам и  
поощрениям коллектива  
здесь относятся  
равнодушно

3 2 1 0 -1 -2 -3

3 2 1 0 -1 -2 -3

### **Обработка результатов**

1. Оценки, отмеченные опрошенными, необходимо перекодировать следующим образом:

Оценка	3	2	1	0	-1	-2	-3
Баллы	7	6	5	4	3	2	1

2. Для каждого опрошенного вычисляется коэффициент субъективной оценки социально-психологического климата ( $K$ ): складываются баллы по всем 13 пунктам анкеты и полученная сумма делится на количество этих пунктов, то есть на 13.

3. Вычисляется средний коэффициент субъективных оценок социально-психологического климата ( $K_{\text{ср}}$ ): складываются коэффициенты субъективных оценок всех членов группы, полученная сумма делится на количество опрошенных. Полученный  $K_{\text{ср}}$  может изменяться от 1,0 до 7,0. Чем выше коэффициент, тем благоприятнее оценка психологического климата (ОПК).

4. Для получения вывода о наиболее проблемных точках коллектива, трудностях его становления необходимо вычислить средние коэффициенты субъективных оценок для каждого из 13 пунктов ОПК:  $K_{\text{ср} 1}$ ,  $K_{\text{ср} 2}$ ,  $K_{\text{ср} 3}$

$$K_{\text{ср}} = \frac{\text{Сумма баллов, по } n\text{-му пункту, поставленных всеми опрошенными}}{\text{Количество опрошенных членов коллектива}}$$

**Инструкция по ведению культуры здорового образа жизни,  
ответственного отношения к своему здоровью**  
(приложение 2 к приказу № 15/23-П-04-85 от 24.04.2019 «О внедрении  
технологии «Бережливое производство»)

Настоящая жизнь полна различных соблазнов и событий. В современное время люди быстро и много работают, питаются фастфудом, лечатся лекарствами с моментальным эффектом. Однако рано или поздно подобный образ жизни даст свои последствия: болезнь, нетрудоспособность, стресс, депрессия и т.д.

Ведение здорового образа жизни помогает каждому заботиться и ухаживать за своим организмом, способствует его укреплению и развитию, и состоит из следующих компонентов: правильное питание; занятие спортом; соблюдение личной гигиены; проведение разных видов закаливания; отказ или сведение к минимуму вредных привычек.

**Правильное питание.**

Еда - это строительный материал, из которого состоит тело. Питаться правильно, прежде всего, подразумевает под собой употреблять только полезные продукты питания. Они обеспечивают пополнение организма разными веществами, помогающими ему расти и функционировать. Правильное питание должно быть исключительно сбалансированным: еда должна быть разнообразной (овощи и фрукты, кисломолочные продукты и т.д.), калорийность рациона не должна превышать суточную норму, необходимо не менее 5 приемов пищи в сутки.

**Спорт и физические нагрузки.**

Наше тело – это наш главный инструмент. С его помощью мы можем выполнять все свои функции. Поэтому очень важно, чтобы тело всегда было в порядке. Чем меньше мы двигаемся, тем больше риск заболеваний. Тело человека так устроено, что оно просто не может постоянно находиться в одном месте и в одном положении. Идеальный вариант – утренняя зарядка. Посвятите ей 10-15 минут в день, и ваше тело всегда будет в отличном состоянии. Помимо общей разминки, в зарядку должно входить несколько физических упражнений, таких как отжимания от пола, приседания и т.д. Желательно посещать тренажерный зал, что позволит полностью и грамотно проработать каждую мышечную группу. Зарядку нужно делать каждый день, а посещать тренажерный зал не менее 2х раз в неделю. Кроме того, утренняя или вечерняя пробежка поднимает настроение. Выбрав для бега живописные места, вы сможете очистить мозг от лишних мыслей

и расслабиться. Неважно, какой вид физических нагрузок вы выберете. Важно, чтобы они доставляли вам удовольствие.

### **Личная гигиена и здоровый сон.**

Держите тело в чистоте. Это избавит вас от риска получить заболевания, связанные с размножением бактерий и паразитов. Крепкий и здоровый сон укрепляет иммунитет и способствует долголетию. Во сне организм возобновляет запас сил и энергии, а также более интенсивно обновляет и восстанавливает клетки организма. Приучите себя засыпать и просыпаться в одно и то же время и старайтесь следовать этому графику. При этом сон должен составлять не менее 8 часов подряд. А здоровый сон поможет быть всегда активными и полными сил и энергии. Наиболее приемлемым временем для сна приходится временной отрезок с 22.00 до 6.00. Помните, что полноценно функционировать может только хорошо отдохнувший организм. Желательно ложиться до полуночи - это физиологичнее, чем спать с трех часов ночи до двенадцати дня.

### **Закаливание.**

Чтобы свести риски заболеваний к минимуму стоит заниматься закаливанием. Оно помогает организму бороться с неблагоприятными внешними факторами. Известно много способов повысить сопротивляемость и иммунитет: принятие воздушных ванн, принятие солнечных ванн, прогулки босиком, обтирания, обливания холодной водой, контрастный душ, моржевание.

### **Отказ от вредных привычек.**

Курение, алкоголизм, наркотики даже в небольших дозах оказывают крайне пагубное действие на организм, которое ведет к разрушениям внутренних органов и проявится если не сейчас, то в следующих поколениях. Надеемся, что каждый ценит свое здоровье и уже давно отказался от этих губительных привычек или сейчас на пути к этому.

**Инструкция по практике зарядки для глаз.**  
**Пятиминутная физическая зарядка на рабочих местах**  
**во время технологических перерывов**  
(приложение 3 к приказу № 15/23-П-04-85 от 24.04.2019 «О внедрении  
технологии «Бережливое производство»)

В последнее время люди начали осознавать важность гимнастики для глаз после работы перед монитором. Зарядка для зрения при работе с компьютером помогает избежать таких заболеваний, как близорукость и дальнозоркость, а также это прекрасная профилактика возрастной катаракты.

Во время работы за компьютером глазные мышцы постоянно находятся в одном и том же положении, поэтому они сильно напряжены. Естественно, такое напряжение отрицательно сказывается на работоспособности человека и может впоследствии привести к серьезному ухудшению зрения.

***Глазной профилактический комплекс***

**Упражнение 1. Расслабление**

- Закрывать глаза и плотно зажмуриться, затем очень часто поморгать в течение минуты. Это упражнение помогает естественным способом увлажнить глаза без применения «искусственных слез». Тем, кто носит контактные линзы, нужно снять их во время выполнения. Очки можно не снимать.

- Медленно перевести взгляд от компьютера в самую дальнюю точку комнаты (кабинета). Спокойно посмотреть в одну точку в течение 30 секунд. Потом перевести взгляд на противоположную точку, и так «обежать глазами» все рабочее помещение.

**Упражнение 2. Большие глаза**

Крепко зажмуриваем глаза на 5 секунд, затем широко открываем их. Повторяем 8-10 раз. Укрепляет мышцы век, улучшает кровообращение, способствует расслаблению мышц глаз.

**Упражнение 3. Движения по прямым линиям**

Смотрим по вертикали: вверх-вниз с максимальной амплитудой, по горизонтали: направо-налево, интенсивно двигая глазами



**Упражнение 4. Круговые движения**

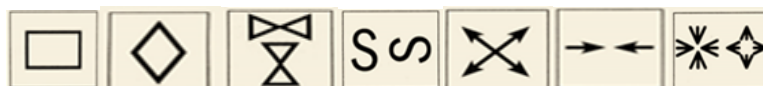
Сделайте круговые движения открытыми глазами: сначала по часовой стрелке, затем - против.





### Упражнение 5. Рисуем картинку

- Рисуем взглядом квадрат.
- Обводим взглядом ромб.
- Рисуем глазами бантики.
- Рисуем букву S – сначала в горизонтальном положении, потом в вертикальном.
- Переводим взгляд из одного угла в другой по диагоналям квадрата.
- Сводим зрачки к переносице из всех сил, приблизив палец к носу.
- Часто, часто моргаем веками – как бабочка машет крыльями.



### Упражнение 6. Массаж

Тремя пальцами каждой руки легко нажмите на верхние веки, через 1-2 секунды снимите пальцы с век. Повторите 3 раза. Улучшает циркуляцию внутриглазной жидкости.

#### **При работе за компьютером нужно помнить следующее:**

1. После каждого упражнения следует минуту посидеть с закрытыми глазами;
2. Зарядка для глаз при работе на компьютере проводится 2 раза в день в одно и то же время;
3. Следите за движениями – амплитуда должна быть максимальной; при постоянной работе за компьютером делайте небольшой минутный перерыв через каждые 40 минут, в крайнем случае, через час.

#### ***Пятиминутная физическая зарядка на рабочих местах во время технологических перерывов***

Физиотерапевты разработали комплекс упражнений, которые помогут размять мышцы и дадут физическую нагрузку, которой не хватает офисным работникам. Каждое упражнение желательно повторить до 10 раз. При этом гимнастика займет не более 5 минут.

«**Мюнхгаузен**» Помните, как барон Мюнхгаузен доставал себя за волосы из болота? Попробуйте повторить трюк: сидя на стуле, возьмитесь за его края и сильно потянитесь вверх. Упражнение позволяет эффективно тренировать мышцы пояса, рук и спины.

«**Цапля**» Сидя за столом, поочередно поднимайте ногу на высоту и держите ее на весу, пока мышцы не устанут. Упражнение тренирует мышцы бедер и живота.

**«Бюрократ»** Тренирует мышцы рук и груди. Положите руки на столешницу. Одну руку сожмите в кулак и с усилием упирайтесь им в открытую ладонь другой руки. Расслабьтесь. Смените руку.

**«Пружинка»** Для мышц ног. Сидя за столом, поставьте стопы на линию плеч, руками обопритесь на край стола. Напрягая ноги, приподнимитесь на несколько сантиметров над стулом.

**«Ноги в руки»** Разведите колени на ширину плеч, напрягите мышцы на ногах. Руками постарайтесь свести колени вместе. При выполнении этого упражнения тренируются мышцы рук, ног, груди, живота.

**«Весы»** Поочередно с силой прижимайте руками крышку стола сверху и снизу. Такая зарядка эффективна для мышц рук и груди.