

**Министерство здравоохранения Чеченской Республики
ГБУ «Республиканский кожно-венерологический диспансер»**

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач

ГБУ «РКВД»

Ганатов С. Г.

« ____ » _____



**Корпоративная программы по укреплению здоровья
сотрудников**

Грозный 2025г.

Актуальность

Корпоративная программа укрепления здоровья работающих подразумевает под собой комплекс мероприятий, предпринимаемых работодателем для улучшения состояния здоровья работников, улучшения микроклимата в коллективе, в целях профилактики заболеваний, повышения безопасности, производительности и эффективности труда работников.

Залогом успешности программы является целостный подход, основанный на определении здоровья не только как отсутствие болезней, но и состояние полного физического, эмоционального, интеллектуального, социального благополучия. Здоровье работающего населения определяется производственными, социальными и индивидуальными рисками, доступом к медико-санитарным услугам.

Ценность физического, психического и социального здоровья каждого сотрудника организации многократно возрастает. Рабочее место - оптимальная организационная форма охраны и поддержания здоровья, профилактики заболеваний (определение ВОЗ).

Система укрепления здоровья сотрудников на рабочем месте включает создание условий, снижающих не только риск профессионально обусловленных заболеваний, но и риск развития хронических неинфекционных заболеваний. Он повышается при нерациональном питании, недостаточной физической активности, стрессах на рабочем месте, наличии вредных привычек (курение, злоупотребление алкоголем) и т.д.

Основной причиной невозвратных потерь трудоспособного потенциала общества является преждевременная смертность вследствие хронических неинфекционных заболеваний (ХНИЗ), доля которой составляет около 70% всех случаев смерти населения, причем треть этих смертей происходит в социально активных возрастах.

В условиях стремительного старения населения хронические неинфекционные заболевания (ХНИЗ) становятся угрозой не только с позиции медицины, но и с точки зрения всей экономики в целом.

Ежегодно в мире от ХНИЗ умирают порядка 46 миллионов человек, при этом динамика смертности за последние три десятилетия непрерывно растет.

Чем старше становится население, тем выше стоимость лечения. При этом расходы на здравоохранение сегодня растут вдвое быстрее роста ВВП во многих странах.

Понятие благополучия персонала на рабочем месте неуклонно расширяется в мире за последние 10 лет, первоначальный акцент на безопасности и физическом здоровье сотрудников вырос до более целостного подхода, включающего эмоциональное, психологическое, социальное и финансовое благополучие.

В настоящее время хорошее самочувствие на рабочем месте становится одним из приоритетов для работодателей, компании обращают более широкий и инклюзивный взгляд на благополучие сотрудников.

Согласно исследованию компании McKinsey, предприятия, реализующие инициативы по оздоровлению на рабочем месте, могут рассчитывать на долгосрочные выгоды:

- более здоровые сотрудники с меньшим количеством дней отсутствия на работе из-за болезней;
- улучшение способности сотрудников к концентрации на работе;
- уменьшение количества досрочных выходов сотрудников на пенсию;
- снижение затрат медицинской организации на медицинское обслуживание персонала.

Цели программы:

1. Укрепление и сохранение здоровья работников, профилактика заболеваний;
2. Повышение у работников мотивации к трудовой деятельности, улучшение психологического климата в коллективе и, как следствие, повышение производительности труда;
3. Снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью работников;
4. повышение процента информированности работников в вопросах здорового образа жизни до 100% к 2030 году;
5. Снижение показателей временной утраты трудоспособности до 10% в 2026 году;
6. Снижение показателей по факторам риска на 10% к концу 2026 года;
7. Повышение уровня физической активности на 10% к концу 2026 года;
8. Повышение доли лиц которые регулярно проходят ПМО и диспансеризацию на 50%;
9. Увеличение доли лиц охваченных различными мероприятиями программы до 100% к 2030 году;
10. Снижение уровня психоэмоционального напряжения и выгорания на 10% к концу 2026 года.

Задачи программы:

1. Создание благоприятной здоровой среды на рабочем месте;
2. Снижение рисков несчастных случаев, смертности, травматизма на производстве;

3. Выявление и коррекция факторов риска развития неинфекционных заболеваний, выявление заболеваний на ранних стадиях и предотвращение их осложнений;
4. Создание информационной системы (повышение информированности работников в вопросах здорового образа жизни, факторов риска ХНИЗ);
5. Профилактика профессионального выгорания, тревожности и депрессии, повышения устойчивости персонала к профессиональным нагрузкам.

Разработка программы

Разработка программы базируется на оценке текущей ситуации и служит для выявления проблем на рабочем месте, связанных со здоровьем сотрудников;

- Соблюдение приоритета охраны труда;
- Улучшение условий трудового процесса и производственной среды;
- Программа должна включать в себя образовательный компонент (обучение методам укрепления здоровья на рабочем месте, групповые и индивидуальные занятия, тренинги, информационное оповещение и т.д.);
- Принцип устойчивого развития (включает в себя готовность к инновационным изменениям, чуткость и гибкость в реагировании, умение конструировать и строить прогноз на будущее, анализ и обобщение материалов, осуществление практической реализации на основе конкретных шагов к достижению поставленных целей и задач);
- Поэтапная оценка достижений в рамках программы.

Участники программы

Врачи

Средний и младший медицинский персонал

Административно-управленческий персонал

Прочие

Сроки реализации программы:

2025-2030 г.г.

Ожидаемые результаты программы:

- Установление приоритета здорового образа жизни у работников ГБУ «РКВД»;
- Изменение отношения работников к состоянию своего здоровья, повышение их медицинской активности;
- Сокращение финансовых потерь, которые несет медицинская организация в результате отсутствия работников по болезни;
- Повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни;

- Увеличение продолжительности здоровой жизни.

Этапы разработки программы

Этапы разработки корпоративной программы состоит из 4 циклически повторяющихся этапов. На каждом этапе используется информация, собранная на предыдущем этапе.

1. этап – планирование
2. этап - реализация мероприятия
3. этап - мониторинг и оценка
4. этап - улучшение и коррекция мероприятий

1. Планирование

- Проведение общего собрания;
- Создание рабочей группы для оценки ситуации;

Состав рабочей группы должен по возможности включать представителей основных сторон, заинтересованных в программах укрепления здоровья работающих: службы управления персоналом (кадровой службы), службы охраны и безопасности труда) медицинской службы, профсоюза, работников, других компетентных специалистов-консультантов (от научных учреждений и пр.), общественных и волонтерских организаций.

- Разработки программы и плана мероприятий;
- Проведение анализа текущей ситуации для выявления проблем на рабочем месте, связанных со здоровьем работников;
- Обеспечение здоровья работающих потребует значительных усилий, но выгоды перевешивают издержки;
- Сформировать предложения по разработке программы;
- Определить срок реализации программы;
- Разработать план мероприятий.

Анализа текущей ситуации:

Данные отдела кадров и бухгалтерии:

Коллектив ГБУ «РКВД» количество сотрудников - 183 чел.

Мужчины – 33 чел. (18,3%)

Женщины- 150 чел.(8,97%)

Возрастная структура работников:

18-25 лет – 6 чел.

25-35 – 45 чел.

36-45 лет – 57 чел.

46-55 лет – 37 чел.

Старше 56лет 38 чел.

Количество врачей -

Количество медицинских сестер -

Количество прочего персонала –

Временная утрата трудоспособности –

Данные прохождения ПМО/ диспансеризации:

Количество прошедших ПМО –

Количество прошедших диспансеризацию определенных групп
взрослого населения –

Количество прошедших диспансеризацию репродуктивного
здоровья –

Мужчины -

Женщины- 150 чел.

Результаты прохождения ПМО/ диспансеризации:

Охват

в 2025 году –

Результаты статистических отчетов о состоянии здоровья от
медицинских организаций

- факторы риска (поведенческие, психосоциальные - курение,

алкоголь, нерациональное питание, низкая двигательная активность, стресс, ожирение, гипергликемия, гиперхолестеринемия, высокие цифры АД);

Количество привитых от вируса гриппа -

На этапе планирования и анализа с целью выявления факторов риска ХНИЗ, влияющих на здоровье работников, участниками рабочей группы организовано проведение анкетирования трудового коллектива ГБУ «РКВД» Цифровая платформа Атрия (<https://atriya.gnicpm.ru/>), а также с применением (вопросники/анкеты) на бумажных носителях.

Для формирования Программы проведено стартовое начальное обследование сотрудников ГБУ «РКВД», анализ показателей здоровья работников, проведена оценка производственных и средовых факторов риска влияющих на здоровье работников, оценка потребности работников (отношение, информированность и частота поведенческих факторов риска).

С целью определения психологических нарушений, проведено анкетирование с применением: теста на тревожность, теста на депрессию.

Всего вовлечено в анкетирование 172 чел., что составляет 94% от общего количества

Также проведены измерения антропометрических данных сотрудников – рост, вес, ИМТ;

Измерения уровня АД - 17 чел.;

На основании полученных данных анкетирования и осмотров персонала ГБУ «РКВД» выявлено:

Факторы риска ХНИЗ:

НФА – 56 чел.

Избыточная масса тела – 43 чел.

Ожирение – 10 чел.

Курение – 2 чел.

Потребление алкоголя – 0 чел.

Высокие цифры АД – 9 чел.

Стресс – 64 чел.

Тревожность – 32 чел.

Депрессия - 12 чел.

Профессиональное выгорание – 4 чел.

ХНИЗ – 22 чел.

Выбор приоритетов

Из проведенного анализа распространенности факторов риска ХНИЗ согласно анкетированию, проведенных обследований, объективных данных, определены приоритетные направления корпоративной программы:

1. ЗОЖ;
2. Профилактика стресса.

2. Разработка планируемых мероприятий

<i>№</i>	<i>Направление мероприятий</i>	<i>Цель мероприятия</i>	<i>Форма мероприятия</i>	<i>Сроки реализации мероприятия</i>
1.	Организация контроля над проведением ПМО, диспансеризации сотрудников	Цель: раннее выявление болезней и их профилактика	Сбор данных, организация медосмотров, анализ проведенных предварительных и периодических медицинских осмотров, диспансеризации, иммунизации сотрудников.	1 раз в год
2.	Профилактика вредных привычек	Цель: сформировать негативное отношении к вредным привычкам	Информирование работников о правилах здорового образа жизни. Запрет курения, употребление алкоголя на территории ГБУ «РКВД»	Постоянно
3.	Культурный досуг сотрудников	Цель: налаживания отношений между сотрудниками	Организация и проведение мероприятий для сотрудников (Новый год, День медицинского работника, День здоровья, 8 марта)	Согласно датам праздников
4.	Проведение акции и конкурсов среди сотрудников	Цель: активная пропаганда здорового образа жизни среди	Организация и проведение различных акций, повышающее Мотивацию к ведению ЗОЖ	Апрель

		сотрудников ГБУ «РКВД»		
5.	Информационно-мотивационное просвещение	Цель: формирование убеждений и привычек здорового образа жизни	Подготовка и разработка различных информационных листовок, слайд презентаций по темам здорового образа жизни, индивидуальные тренинги, консультации психолога	Каждый квартал
6.	Участие в различных конкурсах по физической активности	Цель: пропаганда здорового образа жизни, популяризация физической культуры и спорта среди сотрудников Учреждения	Участие сотрудников в различных конкурсах, практиках по физической активности	По плану колледжа
7.	Организация производственной гимнастики	Цель: повышения работоспособности, укрепления здоровья и предупреждения утомления сотрудников	Организация перерывов в рабочее время с использованием различных методик на рабочих местах	Ежедневно
8.	Инструктаж сотрудников	Цель: предупреждение случаев производственного травматизма	Проведение инструктажа по противопожарной безопасности, антитеррористической защищенности, охране труда на рабочем месте	По графику (1 раз в полгода)
9.	Реализация программы производственного контроля за соблюдением СанПиН и выполнением профилактических мероприятий	Цель: обеспечение безопасности и безвредности для всех участников образовательных отношений при функционировании Учреждения	Реализация плановых мероприятий.	В соответствии с планом производственного контроля
10	Реализация мероприятий, направленных на профилактику стресса	Цель: Формирование стрессоустойчивости, налаживания коммуникабельности между медицинским персоналом и пациентом	Проведение тренингов, консультаций, семинаров по управлению конфликтными ситуациями.	Постоянно

Мониторинг и оценка реализуемых мероприятий

Оценка эффективности программы осуществляется на основе следующих показателей:

Показатель	Как оценивать	Комментарий
Количество сотрудников у которых выявлено профессиональное выгорание	Анкетирование	Повторное анкетирование
Количество сотрудников у которых выявлена тревожность	Анкетирование	Повторное анкетирование
Количество сотрудников у которых выявлена депрессия	Анкетирование	Повторное анкетирование
Количество сотрудников, которые регулярно проходят ПМО и Диспансеризацию	Данные из МО где сотрудники проходили ПМО и диспансеризацию	Данные ОК ГБУ «РКВД».
Количество сотрудников приверженных ЗОЖ	Анкетирование на платформе АТРИЯ, анкетирование на бумажных носителях	Повторное анкетирование
Количество сотрудников занимающихся офисной гимнастикой	Анкетирование на платформе АТРИЯ, анкетирование на бумажных носителях	Повторное анкетирование
Количество сотрудников потребляющих свежих овощей и фруктов 400-500 гр. в день	Анкетирование на платформе АТРИЯ, анкетирование на бумажных носителях	Повторное анкетирование
Количество участников Корпоративной программы	Данные отдела кадров, платформы Атрия	Данные отдела кадров, данные, которые сотрудники могут вводить в своих личных кабинетах на корпоративной странице, посвященной ЗОЖ
Количество сотрудников у кого выявлены факторы риска ХНИЗ	Анкетирование на платформе АТРИЯ, анкетирование на бумажных носителях	Повторное анкетирование

4. Улучшение и коррекция мероприятий корпоративной программы

Рабочая группа отслеживает эффективность реализации КПУЗР с учетом полученных результатов и корректирует ее при необходимости.

Источники финансирования программы

Собственные средства.

Ожидаемые конечные результаты реализации корпоративной программы

1. Повышение уровня культуры здоровья среди сотрудников;
2. Сокращение числа листов нетрудоспособности;
3. Увеличение количества сотрудников, ведущих здоровый образ жизни, систематически занимающихся физической активностью;
4. Формирование здоровой психоэмоциональной среды в коллективе, снижение количества работников, имеющих вредные привычки;
5. Сокращение случаев ХНИЗ, увеличение продолжительности здоровой жизни;
6. Снижение факторов риска ХНИЗ.
7. Снижение уровня стресса, тревожности, депрессии и профессионального выгорания;
8. Приверженность к ЗОЖ;
9. Изменение отношения к состоянию своего здоровья;
10. Укрепление здоровья и улучшение самочувствия;
11. Выявление заболеваний на ранней стадии;
12. Улучшение условий труда; улучшение качества жизни.

Для работодателя:

1. Сохранение на длительное время здоровых трудовых ресурсов; повышение производительности труда; сокращение потерь по болезни;
2. Снижение текучести кадров;
3. Повышение имиджа учреждения;

4. Внедрение приоритета здорового образа жизни среди работников;
5. Изменение отношения работников к состоянию своего здоровья;
6. Снижение заболеваемости и инвалидизации работников. повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни.

Корпоративная практика

«Время психоэмоционального здоровья»

ЦЕЛЬ

Повышение осведомленности работников о психосоциальных факторах риска, а также формирование стрессоустойчивости у сотрудников ГБУ «РКВД».

Данная корпоративная практика «Время психоэмоционального здоровья» включает несколько основных частей: тестирование (оценка знаний о рисках развития стресса, оценка функциональных параметров организма и др.), обучение (семинар или мастер-класс) и индивидуальные консультации (углубленное профилактическое консультирование в Центрах здоровья).

ОПИСАНИЕ

«Время психоэмоционального здоровья» – это корпоративная практика которая в основном содержит информационные мероприятия направленные на профилактику стресса, тревожности, депрессии, профессионального выгорания.

Перед проведением мероприятия за 4-6 недель проводится коммуникационная кампания, с целью вовлечения работников в программу.

Ориентировочное

кол-во участников в течение дня составляет 100-120 человек. Время отвлечения работника от профессиональных обязанностей составляет около 30 минут.

Задачами мероприятия являются: оценить уровень психоэмоционального здоровья коллектива, информировать работников об основах психоэмоциональной гигиены, обеспечить доступность консультации и поддержки психолога, сформировать навыки управления стрессом, профилактики профессионального выгорания и депрессии. Оздоровительное тестирование работников включает системы для анализа психоэмоционального и вегетативного напряжения, скорости реакции, концентрации внимания, вариабельности сердечного ритма;

функциональные исследования, направленные на определение функционального состояния организма человека, индивидуально типологических особенностей личности, функциональных резервов нервной и других систем организма; анкеты для оценки дистресса, эмоционального выгорания или депрессии. Для консультирования работников приглашаются врачи-психотерапевты, психологи.

Во время проведения мероприятия целесообразно проводить образовательные мероприятия.

По итогам мероприятия целесообразно оценивать эффективность проведенного мероприятия с использованием опросников.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

- ответственный за реализацию программы
- служба охраны труда
- медицинская служба
- психолог/психотерапевт

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

1-2 раза в год

Продолжительность мероприятия: 1-2, 5 или 20 дней.

РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

Кол-во работников, принявших участие в мероприятиях (процент к предыдущему мероприятию, целевой показатель охвата мероприятий 20-30% от численности сотрудников ГБУ «РКВД»)

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

Кол-во работников в группе психоэмоционального риска (уменьшение кол-ва работников в группе риска)

Уровень тревожности, депрессии, профессионального выгорания (% изменений к предыдущему периоду)

Корпоративная практика

«Психологическая устойчивость сотрудников»

Цель Создание условий для сохранения психологического здоровья сотрудников.

Задачи

1. Выявить сотрудников с высоким уровнем тревожности и депрессии;

2. Проработать с психологом/психотерапевтом вопросы синдрома эмоционального выгорания, тревожности и депрессии, способности предотвращать и разрешать конфликтные ситуации;
3. Мотивировать сотрудников на развитие коммуникативной компетенции;
4. Снизить количество сотрудников с высоким уровнем тревожности, эмоциональным выгоранием (по результатам итогового тестирования)
5. Увеличить долю % сотрудников удовлетворенных работой;
6. Увеличить долю % сотрудников осведомленных в вопросах профилактики стрессовых состояний на работе;

Механизмы реализации и мероприятия:

- *Проведение тестирования на определение уровня тревожности и депрессии среди сотрудников коллектива;
- Проведение тренинговых занятий по следующим темам: о профилактика синдрома эмоционального выгорания; о стрессе и пути его преодоления; о конфликтные ситуации в общении сотрудника; о психологический климате в коллективе.
- Итоговое тестирование.

Индикатор процесса:

Доля лиц % принимающих участие в тестировании на тревожность, депрессию;

Доля лиц % участвующих в корпоративной программе

«Психологическая активность на рабочем месте»;

Доля лиц осведомленных в вопросах профилактики стрессовых состояний на работе;

Индикаторы результата:

- Снижение уровня тревожности и депрессивности (по результатам итогового тестирования) на 5% в 2025 году;
 - Увеличение доли сотрудников удовлетворенных работой;
- Увеличение доли % сотрудников осведомленных в вопросах профилактики стрессовых состояний на работе;

Увеличение информационных мероприятий по теме «Стресс на рабочем месте»

ПОЛОЖЕНИЕ о корпоративной программе здоровья сотрудников ГБУ «РКВД»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, направления, порядок реализации и оценки эффективности корпоративной программы здоровья сотрудников ГБУ «РКВД» (далее - Учреждение).

1.2. Корпоративная программа здоровья (далее - Программа) представляет собой систему мероприятий, направленных на сохранение физического, психоэмоционального и профессионального здоровья работников Учреждения.

1.3. Программа реализуется на принципах:

- добровольности участия;
- конфиденциальности персональных данных и медицинской информации;
- доступности мероприятий;
- профилактической направленности;
- недискриминации.

2. Цели и задачи Программы

2.1. Цель Программы

Создание условий для сохранения и укрепления здоровья работников Учреждения, профилактики профессионального выгорания и повышения устойчивости персонала к профессиональным нагрузкам.

2.2. Задачи Программы:

- профилактика профессиональных и хронических заболеваний;
- снижение уровня психоэмоционального напряжения и выгорания;
- формирование культуры заботы о здоровье;
- повышение вовлеченности и удовлетворённости персонала;
- снижение показателей временной нетрудоспособности и текучести кадров.

3. Участники Программы

3.1. Участниками Программы являются работники Учреждения:

- врачи;
- средний и младший медицинский персонал;
- административно-управленческий персонал;
- иные категории работников.

3.2. Участие работников в мероприятиях Программы является добровольным.

4. Основные направления Программы

4.1. Сохранение и укрепление физического здоровья

- профилактические медицинские осмотры и диспансеризация;
- вакцинация в соответствии с эпидемиологическими показаниями;
- мероприятия по профилактике заболеваний опорно-двигательного аппарата;
- рекомендации по питанию и режиму труда и отдыха при сменной работе.

4.2. Психозмоциональное здоровье и профилактика профессионального выгорания

- скрининг признаков профессионального выгорания и дистресса;
- консультативная поддержка (в том числе психологическая);
- тренинги по стресс-менеджменту и эмоциональной саморегуляции;
- групповые формы поддержки сотрудников подразделений с высоким уровнем эмоциональной нагрузки.

4.3. Улучшение условий и безопасности труда

- мероприятия по профилактике профессиональных рисков;
- улучшение эргономики рабочих мест;
- обучение безопасным методам работы и использованию средств индивидуальной защиты.

4.4. Формирование здорового образа жизни

- профилактика вредных привычек;
- формирование навыков саморегуляции и восстановления;
- информационно-просветительские мероприятия.

5. Организация и порядок реализации Программы

5.1. Общее руководство реализацией Программы осуществляет руководитель Учреждения.

5.2. Непосредственную координацию Программы осуществляет ответственное лицо, назначенное приказом.

5.3. Реализация Программы осуществляется в соответствии с ежегодным

планом мероприятий, утверждаемым руководителем Учреждения.

5.4. Мероприятия Программы могут проводиться в очной, дистанционной или смешанной форме.

6. Оценка эффективности Программы

6.1. Оценка эффективности Программы осуществляется на основе следующих показателей:

- уровень временной нетрудоспособности;
- показатели текучести кадров;
- результаты анкетирования и опросов удовлетворённости персонала;
- уровень профессионального выгорания;
- участие сотрудников в мероприятиях Программы.

6.2. Результаты оценки эффективности Программы рассматриваются не реже одного раза в год.

7. Финансирование Программы

7.1. Финансирование Программы осуществляется за счёт средств Учреждения и иных источников, не запрещённых законодательством Российской Федерации.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения приказом руководителя Учреждения.

8.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся на основании приказа руководителя Учреждения.



Приложение 2
к приказу № 93/1
от «18» декабря 2025 г.

Ключевые показатели эффективности (KPI) программы

1. Медицинские показатели

- Среднее количество дней временной нетрудоспособности на 1 сотрудника
- Частота повторных больничных
- Доля сотрудников, прошедших профилактические осмотры (%)

2. Психоэмоциональные показатели

- Средний уровень выгорания (по выбранной шкале)
- Доля сотрудников с высоким уровнем эмоционального истощения
- Количество обращений за психологической помощью (обезличенно)

3. Охрана труда

- Текучесть кадров (%)
- Уровень удовлетворённости условиями труда
- Уровень вовлечённости персонала

4. Организационные показатели

- Участие сотрудников в мероприятиях КПЗ (%)
- Выполнение плана мероприятий (%)

5. Экономические показатели (при необходимости)

- Затраты на программу
- Экономия за счёт снижения больничных и текучести
- Расчёт ROI (по методике учреждения)



Приложение 3
к приказу №93/1
от «18» декабря 2025 г.

Анкета первичной оценки состояния здоровья и благополучия сотрудников
(обезличенная, добровольная)

Раздел 1. Общая информация

1. Категория персонала:

☐ Врач ☐ Средний медперсонал ☐ Младший ☐ Административный

2. Подразделение: _____

3. Стаж работы в учреждении:

☐ до 1 года ☐ 1–5 лет ☐ 5–10 лет ☐ более 10 лет

Раздел 2. Самооценка физического состояния

Оцените по шкале от 1 (очень плохо) до 5 (очень хорошо):

4. Общее самочувствие: 1 2 3 4 5

5. Качество сна: 1 2 3 4 5

6. Уровень утомляемости к концу смены: 1 2 3 4 5

Раздел 3. Психоземotionalное состояние

7. За последние 4 недели я чувствовал(а) эмоциональное истощение:

☐ Никогда ☐ Редко ☐ Иногда ☐ Часто ☐ Постоянно

8. Мне удаётся восстановиться после работы:

☐ Да ☐ Скорее да ☐ Скорее нет ☐ Нет

9. Я ощущаю поддержку со стороны коллег и руководства:

1 2 3 4 5

Раздел 4. Рабочие факторы риска

10. Основные факторы, негативно влияющие на моё состояние (можно несколько):

☐ Высокая нагрузка

☐ Сменный / ночной график

☐ Эмоционально тяжёлые пациенты

☐ Недостаток отдыха

☐ Конфликты

☐ Другое: _____

Раздел 5. Потребности

11. Какие мероприятия были бы для вас наиболее полезны?

- ☐ Консультации психолога
- ☐ Тренинги по стрессу
- ☐ Физическая активность
- ☐ Коррекция графика
- ☐ Информационные материалы

Приложение 4 (опционально)

Форма отчёта о реализации КПЗ (квартал / год)

1. Выполненные мероприятия
2. Охват сотрудников (%)
3. Основные результаты по КРІ
4. Выявленные риски и проблемы
5. Предложения по корректировке программы