

**ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«АРС ЭНЕРГИЯ»**



**СИСТЕМА СЕРТИФИКАЦИИ
КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ
ЗДОРОВЬЯ**

СБОРНИК ДОКУМЕНТОВ

Санкт-Петербург
«АРС ЭНЕРГИЯ»
2018

УДК 33:005.95::331.4
ББК 60.82
С40

Составитель, автор вступительной статьи А. И. Заводова

Система сертификации корпоративной культуры здоровья: сборник документов
С40 [Электронный ресурс] / сост., авт. вступ. ст. А. И. Заводова. – Электрон. текстовые дан. –
СПб.: АРС ЭНЕРГИЯ, 2018. – Режим доступа: <http://arsenergia.ru/publications/isbn-978-5-6040856-0-8>. – Загл. с экрана.

ISBN 978-5-6040856-0-8

Корпоративная культура здоровья как область управления персоналом становится все более востребованной в организациях, стремящихся к лидерству и совершенству.

Подход, отраженный в сборнике документов Системы сертификации корпоративной культуры здоровья, преобразует неопределенный термин «корпоративная культура здоровья» в объект управления и предлагает для ее развития методы, основанные на лидерстве и приверженности руководителей организации принципам здорового образа жизни.

Материалы сборника адресованы организациям, заинтересованным в развитии корпоративной культуры здоровья, руководителям служб управления персоналом, директорам по персоналу, HR-менеджерам.

УДК 005.33:005.95::331.4
ББК 60.82

Текстовое электронное издание

Минимальные системные требования:
разрешение экрана 1024x768 пикселей, Internet Explorer 11, Adobe Acrobat Reader DC

Система сертификации корпоративной культуры здоровья
Сборник документов

Составитель, автор вступительной статьи
Заводова Алина Ильдусовна

Подписано к использованию 14.03.2018

Размещено на сайте 14.03.2018

Объем данных 0,6 МБ

ООО «АРС ЭНЕРГИЯ»
196602, Санкт-Петербург, г. Пушкин, а/я 1
<http://arsenergia.ru>, e-mail: info@arsenergia.ru, тел.: +7 (812) 309-60-11

ISBN 978-5-6040856-0-8

© ООО «АРС ЭНЕРГИЯ», 2018

СОДЕРЖАНИЕ

Вступление	4
Глава 1. Правила функционирования Системы добровольной сертификации корпоративной культуры здоровья	7
1. Общая информация	7
2. О системе	7
3. Объекты сертификации	9
4. Требования к объектам сертификации	10
5. Организационная Структура Системы и функции ее участников	11
6. Правила проведения работ по добровольной сертификации	12
Приложение 1. Форма заявки на проведение добровольной сертификации	15
Приложение 2. Форма сертификата соответствия	17
Глава 2. Порядок применения знака соответствия Системы добровольной сертификации корпоративной культуры здоровья	21
1. Общая информация	21
2. Описание знака соответствия	21
3. Изображение знака соответствия	21
4. Технические требования к знаку соответствия	22
5. Правила применения знака соответствия	22
Приложение 1. Форма разрешения на применение знака соответствия	23
Глава 3. Требования к ассессорам Системы добровольной сертификации корпоративной культуры здоровья	25
1. Общая информация	25
2. Квалификационные требования к группе ассессоров	25
3. Квалификационные требования к ассессору	26
4. Квалификационные требования к руководителю группы	26
5. Квалификационные требования к стажеру	26
Приложение 1. Программа обучения ассессоров и экспертов Системы добровольной сертификации корпоративной культуры здоровья	27
Приложение 2. Правила аттестации ассессоров Системы добровольной сертификации корпоративной культуры здоровья	29
Приложение 3. Кодекс ассессоров Системы добровольной сертификации корпоративной культуры здоровья.....	30
Приложение 4. Форма декларации о конфиденциальности.....	31
Глава 4. Методика исследования и оценки корпоративной культуры здоровья в Системе добровольной сертификации корпоративной культуры здоровья	33
1. Общие положения	33
2. Порядок проведения исследования и оценки	34
Приложение 1. Примерная форма анкеты-декларации для проведения исследования и оценки корпоративной культуры здоровья	40
Приложение 2. Примерная форма плана проведения исследования и оценки корпоративной культуры здоровья.....	44
Приложение 3. Примерная форма анкеты для проведения исследования и оценки корпоративной культуры здоровья.....	48
Приложение 4. Примерный перечень вопросов для интервьюирования при проведении исследования и оценки корпоративной культуры здоровья	58

ВСТУПЛЕНИЕ

Здоровье и культура команд всегда должны быть первостепенными. И если вы позаботитесь о своих сотрудниках, они позаботятся о вашем бизнесе.

Ричард Брэнсон, основатель Virgin Group

Здоровье важно не только для человека. Оно важно и для организации-работодателя, так как непосредственным образом влияет на результаты профессиональной деятельности.

Любая организация заинтересована в том, чтобы ее ключевые сотрудники работали с высокой интенсивностью как можно дольше — это сокращает издержки на поиск и подготовку специалистов и увеличивает устойчивость бизнеса.

Отношение к собственному здоровью влияет на различные элементы бизнес-процессов. Например, сотрудники, которые легкомысленно относятся к своему здоровью, в большей степени подвержены рискам, связанным с нарушением требований охраны труда.

Как мотивировать работников заниматься своим здоровьем? В мире сформирована хорошая практика, обобщенно называемая «корпоративная культура здоровья».

Корпоративная культура здоровья — это часть организационной культуры, которая связывает ценность здоровья для человека с ценностью, которое имеет здоровье сотрудников для организации, и содействует осуществлению сотрудниками систематических и планомерных действий, направленных на поддержание и улучшение здоровья.

То есть, это часть общей корпоративной культуры, которая создает условия и мотивирует сотрудников прикладывать усилия для сопротивления стрессу, профессиональному выгоранию, вредным привычкам, для улучшения показателей своего физического здоровья и самочувствия.

Корпоративная культура здоровья — новый, еще непривычный для многих российских организаций термин. Но международные гранды современной экономики уже научились извлекать из корпоративной культуры здоровья и финансовую, и имиджевую пользу.

Корпоративная культура здоровья как область управления персоналом становится все более востребованной в организациях, стремящихся к лидерству и совершенству. На это есть веские причины.

Сотрудники, поддерживающие принципы корпоративной культуры здоровья, как правило, имеют более высокую личную эффективность и вовлеченность.

Кроме этого, улучшается отношение сотрудников к охране труда и медицинской профилактике, что снижает количество дней нетрудоспособности. А как элемент социальной ответственности корпоративная культура здоровья повышает вовлеченность сотрудников в жизнь организации.

От инициативы и энергичности руководителей в современном бизнесе зависит очень многое. Поэтому важно, что корпоративная культура здоровья является мощным мотивирующим фактором для руководителей, чтобы заниматься своим здоровьем!

И, наконец, корпоративная культура здоровья укрепляет имидж и лидерство руководителей, демонстрирующих неформальную, живую приверженность принципам здорового образа жизни.

Преимуществ развития корпоративной культуры здоровья много. Но почему это направление стало актуальным только сейчас?

На крупных промышленных предприятиях проблемы, связанные с безопасностью условий труда, как правило, устранены. В этом направлении уже сосредоточены значительные ресурсы. Однако внешние условия постоянно меняются: технологии, бизнес-тренды, поведение людей, их жизненные приоритеты и т. д. Ниже приведен ряд факторов, которые повлияли на развитие корпоративной культуры здоровья в мире.

1. Медицина

Во многих странах на первый план выходят проблемы поведенческого характера: деструктивные привычки (курение, алкоголь), стресс, избыточный вес, информационные перегрузки и т. д. Сопутствующие им заболевания приводят к значительным потерям для бизнеса: больничные, неэффективная работа, хроническая усталость.

2. Труд руководителей

Труд руководителей становится еще более интенсивным. Большой поток информации, психоэмоциональное давление, работа в режиме многозадачности – все это приводит к профессиональному выгоранию. В настоящее время здоровье руководителя и его работоспособность – серьезные факторы успеха всей организации.

3. Бизнес-мода

Здоровый образ жизни становится все более модным среди руководителей нового поколения. Здоровье, подтянутость, энергичность руководителя – символы и личной успешности, и успешности организации, которой он руководит.

4. Рынок труда

Из-за высоких издержек, связанных с текучестью кадров, современными организациями делается ставка на повышение лояльности действующих сотрудников, в том числе за счет создания более комфортных условий труда. Однако возрастным опытным специалистам требуется прилагать усилия, чтобы сохранять высокую работоспособность и успешно конкурировать с более молодыми инициативными сотрудниками.

5. Методы управления

Современный бизнес подразумевает высокую ответственность и вовлеченность персонала. Увеличился объем труда, связанного с интеллектуальным и психоэмоциональным напряжением. В современном менеджменте востребованы подходы, основанные на лидерстве руководителей, командной работе, вовлеченности и самоотдаче сотрудников.

Сложность в том, что корпоративная культура здоровья зависит от персональной культуры сотрудников, от их привычек, ценностей и образа жизни.

И поэтому нужны методы управления, которые изменяют ситуацию в лучшую сторону, но не вторгаются в личное пространство человека. Воздействие на личную культуру

здоровья сотрудников требует применения методов управления, направленных на поддержку и укрепление внутренней мотивации человека.

А также важно, чтобы непривычный собирательный образ «корпоративная культура здоровья» был преобразован в структурированный и понятный объект управления.

Подход, отраженный в сборнике документов Системы сертификации корпоративной культуры здоровья, преобразует неопределенный термин «корпоративная культура здоровья» в объект управления и предлагает для ее развития методы, основанные на лидерстве и приверженности руководителей организации принципам здорового образа жизни.

Алина Заводова,
канд. физ.-мат. наук,
генеральный директор ООО «АРС ЭНЕРГИЯ»

ГЛАВА 1. ПРАВИЛА ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ДОБРОВОЛЬНОЙ СЕРТИФИКАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ЗДОРОВЬЯ

УТВЕРЖДЕНЫ
Приказом Генерального
директора
ООО «АРС ЭНЕРГИЯ»
от 07.02.2018 № 2

1. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ

1.1. Полное наименование системы добровольной сертификации: Система добровольной сертификации корпоративной культуры здоровья.

1.2. Сокращенное наименование системы добровольной сертификации: Система сертификации корпоративной культуры здоровья.

1.3. Система добровольной сертификации корпоративной культуры здоровья (далее – Система) создана Обществом с ограниченной ответственностью «АРС ЭНЕРГИЯ».

1.4. Информация о создателе системы:

Общество с ограниченной ответственностью «АРС ЭНЕРГИЯ».

Адрес: 196602, г. Санкт-Петербург, г. Пушкин, а/я 1

Телефон: +7 (812) 309-60-11, +7 (812) 932-04-11

E-mail: info@arsenergia.ru

1.5. В Системе предусмотрено применение знака соответствия. Изображение знака соответствия Системы и порядок его применения установлены в документе «Порядок применения знака соответствия Системы добровольной сертификации корпоративной культуры здоровья».

2. О СИСТЕМЕ

В Системе проводится исследование и оценка корпоративной культуры здоровья. Это позволяет определить вклад менеджмента компании в формирование корпоративной культуры здоровья, способствует созданию положительного имиджа и дает возможность организации продемонстрировать достижения корпоративной культуры здоровья всем заинтересованным сторонам.

Результаты исследования являются основой для улучшения и развития корпоративной культуры здоровья.

2.1. Основные цели Системы:

- развитие корпоративной среды, способствующей формированию ценностного отношения сотрудников к собственному здоровью;

- совершенствование корпоративной культуры здоровья для повышения эффективности сотрудников за счет улучшения их здоровья;
- предоставление организациям возможности продемонстрировать свои способности и достижения в сфере корпоративной культуры здоровья заинтересованным сторонам.

2.2. Модель корпоративной культуры здоровья

Ключевым принципом функционирования Системы является модель корпоративной культуры здоровья (далее – Модель). В рамках Модели проводится исследование и оценка объектов сертификации.

2.2.1. Здоровье

Модель базируется на ценностно-социальной концепции здоровья, принятой Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ). Согласно Уставу ВОЗ, «здоровье является состоянием полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствием болезней и физических дефектов».

2.2.2. Корпоративная культура здоровья

Корпоративная культура – совокупность идей, ценностей, моделей и норм поведения, присущих конкретной организации, – является одним из ключевых факторов внутренней среды, который влияет на способность организации достигать стратегических целей и ожидаемых результатов.

Корпоративная культура здоровья – это та часть корпоративной культуры, которая связывает ценность здоровья для человека с ценностью, которую имеет здоровье сотрудников для организации, и содействует осуществлению сотрудниками систематических и планомерных действий, направленных на поддержание и улучшение здоровья.

2.2.3. Принципы Модели

- Приоритет личности

Основная мотивация к заботе о своем здоровье исходит от человека. Принуждение сотрудников заниматься вопросами своего здоровья недопустимо, если это не противоречит принципу безопасности.

- Безопасность

Корпоративная культура здоровья дополняет существующую в организации систему по охране труда, промышленной и пожарной безопасности. Корпоративная культура здоровья и мероприятия в рамках ее развития должны быть безопасными для человека.

- Ценностное отношение к здоровью

И сотрудники, и организация осознают, что здоровье сотрудников имеет ценность для обеих сторон. Сформированное ценностное отношение к здоровью проявляется через осознанную потребность в действиях, направленных на поддержание и улучшение состояния здоровья.

- **Лидерство и ответственность руководства**

Корпоративная культура здоровья отражает соответствующие ценности и представления высшего руководства. Необходимым условием развития корпоративной культуры здоровья является принятие высшим руководством ответственности за ее результаты и проявление в ее отношении лидерства.

- **Системность**

Корпоративная культура здоровья рассматривается как система, то есть в качестве целостного комплекса взаимосвязанных элементов.

2.2.4. Группы, формирующие корпоративную культуру здоровья

В рамках Модели определены четыре группы сотрудников, обладающих способностью формировать корпоративную культуру здоровья:

- высшее руководство;
- руководители среднего уровня;
- сотрудники, формирующие корпоративный имидж и осуществляющие взаимодействие с заинтересованными сторонами;
- сотрудники, имеющие высокий потенциал карьерного роста (например, входящие в кадровый резерв).

При исследовании корпоративной культуры здоровья изучение данных групп является приоритетным.

Другие группы сотрудников обладают меньшими возможностями влиять на корпоративную культуру здоровья, но могут ее активно поддерживать.

2.2.5. Оценка корпоративной культуры здоровья

В рамках Модели оценка корпоративной культуры здоровья как объекта сертификации проводится по следующим критериям:

- **Лидерство**

Лидерство руководителей и наличие приемлемых методов управления в части корпоративной культуры здоровья.

- **Условия**

Создание материально-технических и организационных условий, обеспечивающих развитие корпоративной культуры здоровья.

- **Вовлеченность**

Адекватные и осознанные действия сотрудников по поддержанию и улучшению своего здоровья.

Критерии раскрываются через составляющие, которые определены в требованиях к объектам сертификации (раздел 4).

3. ОБЪЕКТЫ СЕРТИФИКАЦИИ

3.1. Объектом сертификации является корпоративная культура здоровья.

4. ТРЕБОВАНИЯ К ОБЪЕКТАМ СЕРТИФИКАЦИИ

4.1. Лидерство

4.1.1. Ценностное отношение к здоровью сотрудников сформировано

В организации сформировано ценностное отношение к здоровью сотрудников.

4.1.2. Корпоративная культура здоровья управляема

Корпоративная культура здоровья является объектом управления со стороны руководителей организации. Руководители демонстрируют лидерские качества по отношению к корпоративной культуре здоровья. Лидерство руководителей формирует, поддерживает и улучшает корпоративную культуру здоровья.

4.1.3. Положительный имидж корпоративной культуры здоровья поддерживается

Организация осуществляет позитивное осмысление достигнутых результатов и распространение лучшего опыта в сфере корпоративной культуры здоровья.

4.2. Условия

4.2.1. Добровольность соблюдается

Принуждение в вопросах здоровья отсутствует, за исключением требований безопасности и охраны труда.

4.2.2. Конфиденциальность обеспечена

Все данные, относящиеся к здоровью сотрудников, защищены в соответствии с законодательством.

4.2.3. Безопасность приоритетна

Охрана здоровья и безопасные условия труда имеют высокий приоритет. Законодательные и иные применимые требования к условиям труда соблюдаются. Мероприятия в сфере корпоративной культуры здоровья безопасны.

4.2.4. Среда для поддержания и улучшения здоровья создана

Среда может включать в себя, но не ограничиваться этим: оздоровительную инфраструктуру, ресурсы обеспечения здоровья, информирование, обучение, оздоровительные и медицинские услуги, средства контроля и мониторинга, условия труда.

4.2.5. Обратная связь реализована

Ожидания сотрудников в области среды для поддержания и улучшения здоровья и развития корпоративной культуры здоровья учитываются; соответствующий механизм разработан и функционирует.

4.3. Вовлеченность

4.3.1. Данные о состоянии здоровья объективны и достаточны

Сотрудники имеют адекватное представление о состоянии своего здоровья, основанное на данных медицинских обследований и результатах измерений. Ключевые показатели здоровья контролируются. Уровень информированности достаточен для постановки индивидуальных целей в отношении здоровья.

4.3.2. Знания по обеспечению здоровья получены

Сотрудники имеют знания в области теории и практики обеспечения здоровья. Знания могут быть получены, например, через обучение, информирование, самообразование и т. д.

4.3.3. Риски в отношении здоровья оценены

Сотрудники оценивают риски в отношении своего здоровья. Риски могут быть связаны, например, с особенностями профессиональной деятельности, высоким уровнем стресса, недостатком физической активности, несбалансированным питанием, избыточным весом, вредными привычками, низким уровнем медицинской активности, возрастными изменениями и т. д.

4.3.4. Навыки поддержания здоровья сформированы

Сотрудники обладают необходимыми для поддержания и улучшения своего здоровья навыками.

4.3.5. Цели в отношении здоровья определены и обоснованы

Сотрудники имеют цели в отношении сохранения и улучшения своего здоровья, основанные на объективных данных о состоянии здоровья и влияющих на него факторах.

4.3.6. Мероприятия по достижению целей запланированы и выполняются

Сотрудники планируют и осуществляют действия по достижению личных целей в области сохранения и улучшения здоровья.

5. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА СИСТЕМЫ И ФУНКЦИИ ЕЕ УЧАСТНИКОВ

5.1. Организационная структура Системы включает следующих участников:

- Лицо, создавшее Систему и обеспечивающее руководство и управление Системой, – Общество с ограниченной ответственностью «АРС ЭНЕРГИЯ» (далее – Руководящий орган Системы);
- органы по сертификации Системы;
- Апелляционная комиссия.

5.2. Руководящий орган Системы выполняет следующие функции:

- осуществляет руководство Системой;
- разрабатывает и утверждает организационно-методические документы Системы и изменения к ним;

- осуществляет контроль за деятельностью участников Системы;
- определяет участников Системы;
- уполномочивает органы по сертификации на основании договоров (соглашений) для выполнения работ в Системе;
- проводит экспертизу документов по сертификации в Системе;
- оказывает методическую помощь участникам Системы;
- устанавливает требования к компетентности персонала, осуществляющего работы в Системе;
- разрабатывает учебные программы и организует подготовку персонала для работы в Системе;
- осуществляет аттестацию персонала участников Системы для работы в Системе;
- осуществляет регистрацию выдаваемых органами по сертификации сертификатов соответствия, ведет реестр выданных в Системе сертификатов соответствия (далее – Реестр).

5.3. Органы по сертификации Системы должны иметь в штате аттестованный для работы в Системе персонал, а также соответствовать требованиям Федерального закона от 27.12.2002 № 184-ФЗ «О техническом регулировании», установленным для органов по сертификации систем добровольной сертификации.

5.4. Органы по сертификации выполняют следующие функции:

- осуществляют подтверждение соответствия объектов добровольного подтверждения соответствия в Системе;
- выдают сертификаты соответствия на объекты, прошедшие добровольную сертификацию в Системе;
- предоставляют право на применение знака соответствия Системы;
- приостанавливают или прекращают действие выданных ими сертификатов соответствия Системы.

5.5. Структурным элементом Системы, рассматривающим апелляции, является Апелляционная комиссия.

5.6. Апелляционная комиссия создается при Руководящем органе Системы. Состав Апелляционной комиссии утверждается приказом руководителя Руководящего органа Системы.

5.7. Апелляционная комиссия рассматривает жалобы участников сертификации в Системе, возникающие в процессе проведения работ по сертификации.

6. ПРАВИЛА ПРОВЕДЕНИЯ РАБОТ ПО ДОБРОВОЛЬНОЙ СЕРТИФИКАЦИИ

6.1. Общий порядок сертификации:

- принятие заявителем решения о прохождении сертификации в Системе и информирование об этом органа по сертификации;
- заключение договора на проведение добровольной сертификации;

- исследование объекта сертификации и оценка его на соответствие требованиям Системы;
- анализ полученных результатов и принятие решения о возможности выдачи сертификата соответствия;
- выдача сертификата соответствия и предоставление права на применения знака соответствия Системы;
- проведение инспекционного контроля (вслучаях, если это предусмотрено схемой сертификации).

6.2. Используются следующие схемы сертификации:

№ схемы	Исследование организационной среды	Исследование вовлеченности сотрудников	Инспекционный контроль	Срок действия сертификата
1	+	+	–	1 год
2	+	+	+	3 года

Схема сертификации определяется заявителем по согласованию с органом по сертификации.

6.3. Взаимодействие органа по сертификации с заявителем

6.3.1. Сертификация осуществляется по инициативе заявителя на условиях договора между заявителем и органом по сертификации.

6.3.2. Заявитель для информирования органа по сертификации о намерении пройти сертификацию в Системе может использовать форму заявки, представленную в приложении 1.

6.3.3. При отсутствии у заявителя информации об уполномоченном органе по сертификации заявитель обращается в Руководящий орган Системы за получением информации об уполномоченных органах по сертификации в Системе.

6.3.4. При наличии нескольких уполномоченных органов по сертификации заявитель вправе направить заявку в любой из них.

6.3.5. Орган по сертификации осуществляет исследование объекта сертификации через наблюдение, изучение документации, интервьюирование и (или) анкетирование сотрудников.

6.3.6. На основе оценки соответствия объекта сертификации требованиям Системы и анализа полученных результатов орган по сертификации принимает решение о возможности выдачи сертификата соответствия и уведомляет о принятом решении заявителя. В случае принятия решения об отказе в выдаче сертификата соответствия орган по сертификации указывает причины отказа.

6.3.7. Орган по сертификации на основании решения о выдаче сертификата соответствия оформляет сертификат соответствия. При оформлении сертификата соответствия орган по сертификации обращается в Руководящий орган Системы для регистрации сертификата соответствия в Реестре. После присвоения сертификату соответствия регистрационного номера в Реестре орган по сертификации выдает сертификат соответствия заявителю.

6.3.8. Если это предусмотрено схемой сертификации, орган по сертификации проводит ежегодный инспекционный контроль в отношении объекта сертификации держателя сертификата.

6.3.9. По результатам инспекционного контроля орган по сертификации принимает решение о подтверждении действия сертификата соответствия либо о приостановлении или отмене его действия и уведомляет о принятом решении держателя сертификата и Руководящий орган Системы. В случае принятия решения о приостановлении или отмене действия сертификата соответствия орган по сертификации указывает причины принятого решения.

6.4. Требования к сертификатам соответствия

6.4.1. Форма сертификата соответствия представлена в Приложении 2.

6.4.2. В зависимости от схемы сертификации сертификат соответствия выдается сроком на один год (схема 1) или на три года (схема 2).

6.5. Порядок оплаты работ по сертификации

Условия оплаты работ по сертификации и инспекционному контролю определяются договором между заявителем и органом по сертификации.

6.6. Порядок рассмотрения апелляций

6.6.1. При несогласии с результатами сертификации заявитель имеет право подать апелляцию в Апелляционную комиссию.

6.6.2. Апелляция должна содержать обоснованные возражения и требования.

6.6.3. В случае несогласия с решением Апелляционной комиссии заявитель вправе обжаловать его в судебном порядке.

Форма заявки на проведение добровольной сертификации

_____ (1)

Заявка
на проведение сертификации

_____ (2)

_____ (3)

просит провести сертификацию корпоративной культуры здоровья
в Системе добровольной сертификации корпоративной культуры здоровья.

Заявляемая область сертификации:

_____ (4)

Контактные данные:

_____ (5)

Тел.: _____ (6)

E-mail: _____ (7)

Руководитель организации _____ (8)

(9) _____ (10)

ПОЯСНЕНИЯ

к Форме заявки на проведение добровольной сертификации

(1) Наименование органа по сертификации.

(2) Наименование организации.

(3) Адрес организации.

(4) Описание области сертификации.

Область сертификации может включать всю организацию в целом или определенные ее части, выделенные по территориальной, функциональной, структурной и (или) иной принадлежности, например: отдельные подразделения, филиалы, производственные площадки, службы, отделы и т. д.

(5) Должность и Ф.И.О. лица, уполномоченного организацией для взаимодействия с органом по сертификации.

(6) Телефон уполномоченного лица.

(7) Адрес электронной почты уполномоченного лица.

(8) Подпись и расшифровка подписи руководителя организации.

(9) Оттиск печати.

(10) Дата.

Форма сертификата соответствия

Система сертификации корпоративной культуры здоровья

Знак соответствия (1)

СЕРТИФИКАТ СООТВЕТСТВИЯ

№ _____ (2) от _____ (3)

Настоящим удостоверяется, что корпоративная культура здоровья

_____ (4)

_____ (5)

соответствует требованиям

Системы добровольной сертификации корпоративной культуры здоровья

Руководитель органа по сертификации

_____ (6)

Срок действия до _____ (7)

Область сертификации и значения показателей экспертной оценки представлены в Приложении

Орган по сертификации: _____ (8) _____ (9)

ПОЯСНЕНИЯ
к Форме сертификата соответствия

- (1) Изображение знака соответствия Системы.
- (2) Регистрационный номер сертификата соответствия в Реестре.
- (3) Дата выдачи сертификата соответствия.
- (4) Наименование организации.
- (5) Адрес организации.
- (6) Подпись и расшифровка подписи руководителя органа по сертификации.
- (7) Дата окончания срока действия сертификата соответствия.
- (8) Наименование органа по сертификации.
- (9) Адрес органа по сертификации.

Форма приложения к сертификату соответствия

Система сертификации корпоративной культуры здоровья

Знак соответствия (1)

Является неотъемлемой частью
сертификата соответствия

ПРИЛОЖЕНИЕ

к сертификату соответствия

№ _____ (2) от _____ (3)

Область сертификации корпоративной культуры здоровья

_____ (4)

включает:

_____ (5)

Значения показателей экспертной оценки:

Лидерство – _____ (6)

Условия – _____ (6)

Вовлеченность – _____ (6)

Интегральная оценка – _____ (6)

Руководитель органа по сертификации

_____ (7)

ПОЯСНЕНИЯ

к Форме приложения к сертификату соответствия

- (1) Изображение знака соответствия Системы.
- (2) Регистрационный номер сертификата соответствия в Реестре.
- (3) Дата выдачи сертификата соответствия.
- (4) Наименование организации.
- (5) Описание области сертификации.

Область сертификации может включать всю организацию в целом или определенные ее части, выделенные по территориальной, функциональной, структурной и (или) иной принадлежности, например: отдельные подразделения, филиалы, производственные площадки, службы, отделы и т. д.

- (6) Значения показателей экспертной оценки по соответствующему критерию.
- (7) Подпись и расшифровка подписи руководителя органа по сертификации.

ГЛАВА 2. ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ ЗНАКА СООТВЕТСТВИЯ СИСТЕМЫ ДОБРОВОЛЬНОЙ СЕРТИФИКАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ЗДОРОВЬЯ

УТВЕРЖДЕН
Приказом Генерального
директора
ООО «АРС ЭНЕРГИЯ»
от 07.02.2018 № 2

1. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ

1.1. Настоящий документ устанавливает изображение и порядок применения знака соответствия Системы добровольной сертификации корпоративной культуры здоровья (далее – Система) и обязателен для применения участниками Системы.

1.2. Знак соответствия – обозначение, служащее для информирования всех заинтересованных сторон о соответствии объекта сертификации требованиям Системы.

1.3. Требования, о соответствии которым информирует знак соответствия, установлены в документе «Правила функционирования Системы добровольной сертификации корпоративной культуры здоровья».

2. ОПИСАНИЕ ЗНАКА СООТВЕТСТВИЯ

2.1. Знак соответствия представляет собой стилизованное изображение трех заглавных букв английского алфавита: A R S, выполненное в оригинальной манере с имитацией рукописного исполнения. Рамка у знака соответствия отсутствует.

2.2. Цвет знака соответствия: красный.

3. ИЗОБРАЖЕНИЕ ЗНАКА СООТВЕТСТВИЯ



4. ТЕХНИЧЕСКИЕ ТРЕБОВАНИЯ К ЗНАКУ СООТВЕТСТВИЯ

4.1. Размеры знака соответствия и фон, на котором он размещен, должны обеспечивать четкость и различимость его элементов невооруженным глазом. При нанесении знака соответствия его изображение должно быть четко отличимым от поверхности, на которую он наносится. Пропорции знака соответствия должны сохраняться.

4.2. Минимальный размер знака соответствия, размещаемого на документах формата А4 и более, должен составлять 15 мм. Минимальный размер знака соответствия на документах формата менее А4 – 10 мм.

4.3. Знак соответствия может быть нанесен с использованием следующих технологических приемов: печать, тиснение, клеймение.

4.4. Изображение знака соответствия может быть плоским или рельефным.

4.5. Знак соответствия наносится полностью согласно его изображению. Не допускается наносить отдельные элементы изображения знака соответствия.

5. ПРАВИЛА ПРИМЕНЕНИЯ ЗНАКА СООТВЕТСТВИЯ

5.1. Знак соответствия наносится на сертификаты соответствия, документы Системы, материалы Системы информационного назначения.

5.2. Орган по сертификации предоставляет организации, прошедшей сертификацию в Системе, право на применение знака соответствия в течение срока действия сертификата соответствия. Форма разрешения на применение знака соответствия представлена в приложении 1.

5.3. В случае приостановления/прекращения действия сертификата соответствия право на применение знака соответствия автоматически приостанавливается/прекращается.

5.4. Держатель сертификата соответствия может размещать знак соответствия на фирменных бланках, в корпоративных печатных и электронных изданиях, на сайте организации, в отчетной документации и на иных носителях, исключая введение в заблуждение заинтересованных лиц в отношении объекта сертификации.

5.5. В случае несоблюдения держателем сертификата соответствия Порядка применения знака соответствия Системы орган по сертификации может:

- приостановить действие сертификата соответствия и права на применение знака соответствия;
- прекратить действие сертификата соответствия и права на применение знака соответствия;
- предпринять иные действия в соответствии с действующим законодательством.

Форма разрешения на применение знака соответствия

Система сертификации корпоративной культуры здоровья

Знак соответствия (1)

РАЗРЕШЕНИЕ

на применение знака соответствия

_____ (2)

_____ (3)

имеет право на применение знака соответствия
Системы добровольной сертификации корпоративной культуры здоровья
в течение срока действия сертификата соответствия

№ _____ (4) от _____ (5)

Руководитель органа по сертификации

_____ (6)

Без сертификата соответствия недействительно

Орган по сертификации: _____ (7) _____ (8)

ПОЯСНЕНИЯ

к Форме разрешения на применение знака соответствия

- (1) Изображение знака соответствия Системы.
- (2) Наименование организации.
- (3) Адрес организации.
- (4) Регистрационный номер сертификата соответствия в Реестре.
- (5) Дата выдачи сертификата соответствия.
- (6) Подпись и расшифровка подписи руководителя органа по сертификации.
- (7) Наименование органа по сертификации.
- (8) Адрес органа по сертификации.

ГЛАВА 3. ТРЕБОВАНИЯ К АСЕССОРАМ СИСТЕМЫ ДОБРОВОЛЬНОЙ СЕРТИФИКАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ЗДОРОВЬЯ

УТВЕРЖДЕНЫ
Приказом Генерального
директора
ООО «АРС ЭНЕРГИЯ»
от 07.02.2018 № 2

1. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- 1.1. Настоящий документ устанавливает требования к ассессорам Системы добровольной сертификации корпоративной культуры здоровья (далее – Система).
- 1.2. Ассессор – лицо, осуществляющее исследование и оценку корпоративной культуры здоровья на соответствие требованиям Системы.
- 1.3. Группа ассессоров – двое и более ассессоров, выполняющих исследование и оценку корпоративной культуры здоровья в отношении одной организации.
- 1.4. Руководитель группы – лицо, уполномоченное органом по сертификации выполнять функции руководителя группы ассессоров в ходе работ по сертификации.
- 1.5. Стажер – лицо, проходящее испытательный срок, в течение которого оцениваются его способности и приобретается опыт работы в качестве ассессора.
- 1.6. Требования, на соответствие которым проводится исследование и оценка корпоративной культуры здоровья, установлены документом «Правила функционирования Системы добровольной сертификации корпоративной культуры здоровья».

2. КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ГРУППЕ АСЕССОРОВ

- 2.1 Группа ассессоров в совокупности должна быть компетентна для осуществления исследования и оценки корпоративной культуры здоровья на соответствие требованиям Системы.
- 2.2. Требования к компетенциям:
 - знания в области теории и практики обеспечения здоровья человека в аспектах профилактики профессионального выгорания и воздействия стрессовых факторов, должного уровня физической активности, сбалансированного питания, эргономики рабочего места, контроля ключевых параметров самочувствия и состояния здоровья, методов поддержания работоспособности, противодействия возрастным изменениям, контроля веса;
 - знания в области психологии профессиональной деятельности и психологии здоровья;

- знания и опыт в области проведения социологических и (или) психологических исследований в организациях;
- знания в области систем менеджмента и методов управления;
- опыт проведения внешних аудитов и проверок систем менеджмента в организациях не менее 1 года;
- знания в области Системы;
- знания в области трудового права и охраны труда.

3. КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К АСЕССОРУ

3.1. Требования к компетенциям:

- высшее профессиональное образование;
- наличие подтвержденных профессиональных компетенций в одной или нескольких областях, п. 2.2;
- обучение по программе обучения ассессоров в Системе (приложение 1);
- аттестация в качестве ассессора в Системе (приложение 2);
- наличие подтвержденного опыта работы по исследованию и оценке корпоративной культуры здоровья и (или) по аудиту систем менеджмента не менее 1 года;
- соблюдение Кодекса ассессора Системы (приложение 3);
- соблюдение требований конфиденциальности (приложение 4).

4. КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К РУКОВОДИТЕЛЮ ГРУППЫ

4.1. Требования к компетенциям:

- соответствие квалификационным требованиям к ассессору (п. 3);
- наличие подтвержденного опыта работы по исследованию и оценке корпоративной культуры здоровья и (или) по аудиту систем менеджмента не менее 3 лет.

5. КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К СТАЖЕРУ

5.1. Требования к компетенциям:

- высшее профессиональное образование;
- наличие подтвержденных профессиональных компетенций в одной или нескольких областях, п. 2.2;
- обучение по Программе обучения ассессоров в Системе (приложение 1);
- соблюдение Кодекса ассессора Системы (приложение 3);
- соблюдение требований конфиденциальности (приложение 4).

Программа обучения ассессоров и экспертов Системы добровольной сертификации корпоративной культуры здоровья

1. Здоровье как базовая ценность. Факторы, определяющие состояние здоровья. Влияние условий труда на состояние здоровья. Профессиональные риски для здоровья.
2. Корпоративная социальная ответственность. Культура здоровья как часть корпоративной культуры. Корпоративные ценности. Влияние корпоративной культуры здоровья на формирование личной культуры здоровья работников.
3. Зачем работодателю заботиться о здоровье работников? Преимущества, обретаемые работодателем от мероприятий по управлению здоровьем персонала и формированию корпоративной культуры здоровья. Улучшение здоровья персонала как фактор увеличения производительности труда.
4. Здоровьесберегающий потенциал эффективного менеджмента. Здоровье руководителей и здоровье персонала: проблемы и пути их решения.
5. Управление здоровьем персонала: основные направления и мероприятия, их эффективность. Как повысить отдачу от мероприятий? Повышение готовности персонала к сохранению своего здоровья.
6. Как сформировать мотивацию к сохранению здоровья? Медицинская активность и ее влияние на показатели здоровья. Как найти время для своего здоровья? Личные приоритеты и тайм-менеджмент.
7. Стресс. Виды стресса. Адаптационный синдром. Срыв адаптации. Влияние стресса на состояние здоровья. Острый стресс. Хронический стресс. Эмоциональный стресс. Порог стрессоустойчивости. Развитие стрессоустойчивости. Что делать в ситуациях острого стресса и в условиях хронического стресса? Техники и упражнения. Мероприятия для повышения адаптационных резервов организма.
8. Профессиональное (эмоциональное) выгорание. Механизмы формирования, группы риска, сопутствующие факторы. Эмоциональное истощение. Ресурсы устойчивости к выгоранию. Приемы саморегуляции.
9. Наиболее значимые составляющие здорового образа жизни. Связь работоспособности с такими аспектами, как сон, питание, двигательная активность, вредные привычки, условия труда.
10. Сохранение и укрепление здоровья через коррекцию образа жизни, привычек, пищевого поведения, двигательной активности, снижение профессиональных и социальных рисков, повышение медицинской активности, профилактику сердечно-сосудистых и онкологических заболеваний, остеопороза, метаболического синдрома и депрессии.
11. Профилактика наиболее серьезных неинфекционных заболеваний. Рекомендуемый объем и периодичность медицинских обследований для своевременного их выявления.

12. Самоанализ образа жизни. Выявление наиболее значимых факторов и профессиональных рисков, оказывающих влияние на состояние здоровья. Ранжирование факторов. Разработка индивидуальной оздоровительной программы по коррекции образа жизни и повышению медицинской активности.
13. Избыточный вес и связанные с ним риски для здоровья. Влияние профессиональной деятельности на набор лишнего веса. Основы здорового питания. Как питаться в течение рабочего дня, чтобы избежать проблемы избыточного веса?
14. Рекомендации по объему и режиму двигательной активности. Как вписать физическую активность в плотный график? Повышение уровня физической активности в течение рабочего дня. Упражнения для повышения работоспособности.
15. Как составить оптимальную фитнес-программу? Как начать заниматься физическими упражнениями? Физические качества и их развитие.
16. Топ-30 лучших физических упражнений для укрепления здоровья: от простого к сложному.
17. Влияние организационной среды на культуру здоровья. Модель корпоративной культуры здоровья. Принципы модели. Группы, формирующие корпоративную культуру здоровья.
18. Система сертификации корпоративной культуры здоровья. Корпоративная культура здоровья как объект сертификации. Критерии соответствия и их составляющие.
19. Исследование и оценка корпоративной культуры здоровья. Исследование организационной среды. Исследование вовлеченности персонала.
20. Методика исследования и оценки соответствия в Системе сертификации корпоративной культуры здоровья. Принципы и методы подтверждения соответствия. Результаты и их интерпретация. Отчетные документы.
21. Этические аспекты деятельности по исследованию и оценке корпоративной культуры здоровья.

Правила аттестации ассессоров Системы добровольной сертификации корпоративной культуры здоровья

1. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ

1.1. Настоящий документ устанавливает порядок аттестации персонала, осуществляющего работу по сертификации в Системе добровольной сертификации корпоративной культуры здоровья (далее – Система).

1.2. Аттестация – это определение уровня профессиональных знаний, умений, навыков с целью установления соответствия аттестуемого квалификационным требованиям Системы к ассессору и (или) руководителю группы.

1.3. Аттестация осуществляется Руководящим органом Системы – Обществом с ограниченной ответственностью «АРС ЭНЕРГИЯ».

2. Этапы аттестации

2.1. Подача кандидатом заявления на аттестацию в Руководящий орган Системы.

2.2. Рассмотрения заявления руководителем Руководящего органа Системы.

2.3. Утверждение состава аттестационной комиссии приказом руководителя Руководящего органа Системы.

2.4. Проверка соответствия аттестуемого квалификационным требованиям Системы по формальным признакам.

2.5. Анализ и оценка знаний, умений, навыков, опыта, а также личностных качеств аттестуемого по существу в форме собеседования или экзамена.

2.6. Заключение комиссии о соответствии аттестуемого квалификационным требованиям Системы.

2.7. Оформление заключения о результатах аттестации.

2.8. Доведение результатов аттестации до аттестуемого.

2.9. При положительном решении аттестационной комиссии внесение сведений об аттестованном в реестр аттестованных ассессоров и руководителей групп.

Кодекс ассессоров Системы добровольной сертификации корпоративной культуры здоровья

1. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ

1.1. Настоящий документ (далее – Кодекс) содержит требования к личным качествам и поведению ассессоров, стажеров и экспертов Системы добровольной сертификации корпоративной культуры здоровья (далее – Система).

1.2. Кодекс является нормативным документом для ассессоров, стажеров и экспертов Системы, привлекаемых к проведению исследования и оценки корпоративной культуры здоровья.

2. ТРЕБОВАНИЯ

2.1. Личные качества, необходимые ассессорам, стажерам и экспертам Системы:

- нравственность, т. е. справедливость, правдивость, искренность, честность и сдержанность;
- открытость, т. е. готовность рассмотреть альтернативные идеи или точки зрения;
- дипломатичность, т. е. тактичность в общении с людьми;
- способность совместно работать, т. е. эффективно взаимодействовать с другими;
- наблюдательность, т. е. активное осознание того, что происходит вокруг;
- проницательность, т. е. инстинктивно понимать и разбираться в ситуациях;
- разносторонность, т. е. способность адаптироваться к различным ситуациям;
- настойчивость, т. е. стойкость и ориентированность на достижение цели;
- решительность, т. е. принятие своевременных решений, основанных на рассуждениях и анализе;
- самостоятельность, т. е. способность действовать и работать независимо;
- профессионализм, т. е. вежливость, добросовестность, деловое поведение на рабочем месте;
- смелость, т. е. готовность действовать ответственно и этично, даже если эти действия могут быть непопулярными и иногда могут привести к разногласиям и конфликтам;
- организованность, т. е. эффективное управление временем, расстановка приоритетов, планирование и результативность
- конфиденциальность, т. е. неразглашение любой информации, полученной в ходе исследования и оценки корпоративной культуры здоровья.

Форма декларации о конфиденциальности

Система сертификации корпоративной культуры здоровья

Знак соответствия (1)

ДЕКЛАРАЦИЯ О КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ

Я, _____ (2)

ассессор / эксперт / стажер

Системы добровольной сертификации корпоративной культуры здоровья

обязуюсь соблюдать принцип конфиденциальности,

т. е. гарантирую неразглашение любой информации,

полученной мной в ходе исследования и оценки

корпоративной культуры здоровья

_____ (3)

_____ (4)

_____ (5)

ПОЯСНЕНИЯ
к Форме декларации о конфиденциальности

- (1) Знак соответствия Системы.
- (2) Ф.И.О. ассессора / эксперта / стажера.
- (3) Наименование организации-клиента.
- (4) Подпись и расшифровка подписи.
- (5) Дата.

ГЛАВА 4. МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ И ОЦЕНКИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ЗДОРОВЬЯ В СИСТЕМЕ ДОБРОВОЛЬНОЙ СЕРТИФИКАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ЗДОРОВЬЯ

УТВЕРЖДЕНА
Приказом Генерального
директора
ООО «АРС ЭНЕРГИЯ»
от 07.02.2018 № 2

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий документ является внутренним документом Системы добровольной сертификации корпоративной культуры здоровья (далее – Система) и описывает методику исследования и оценки корпоративной культуры здоровья как объекта сертификации в Системе (далее – Методика).

1.2. Методика является нормативным документом для ассессоров, стажеров и экспертов Системы, привлекаемых к проведению исследования и оценки корпоративной культуры здоровья.

1.3. Методика базируется на модели корпоративной культуры здоровья (далее – Модель), описанной в Правилах функционирования Системы (далее – Правила).

1.4. Используемые термины и определения:

- критерий – применяемое для исследования и оценки корпоративной культуры здоровья как объекта сертификации условие;
- подкритерий – одна из составляющих критерия;
- показатель – численное значение соответствующего критерия или подкритерия;
- оценка критерия/подкритерия – определение значения соответствующего показателя на основе свидетельств, полученных в ходе исследования корпоративной культуры здоровья;
- интегральная оценка – общая оценка корпоративной культуры здоровья в целом.

Другие термины и определения определены в Правилах.

1.5. Методика позволяет качественно и количественно оценить, насколько корпоративная культура здоровья соответствует требованиям Системы.

1.6. Результаты исследования и оценки по Методике оформляются в виде Отчета о результатах исследования и оценки корпоративной культуры здоровья (далее – Отчет).

1.7. При проведении исследования и оценки корпоративной культуры здоровья следует, помимо настоящей Методики, руководствоваться:

- Правилами функционирования Системы;

- Кодексом ассессоров Системы;
- иными документами Системы.

2. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ И ОЦЕНКИ

2.1. Источники и методы получения информации

2.1.1. Основными источниками информации при исследовании корпоративной культуры здоровья являются: персонал, документы Организации, наблюдения при посещении площадок.

2.1.2. При исследовании использованы следующие методы сбора информации:

- получение и выборочная проверка декларируемых в анкете-декларации Организацией сведений;
- изучение данных открытых источников (корпоративного сайта, публичного отчета, стендов информации и т. п.);
- интервьюирование представителей групп, формирующих корпоративную культуру здоровья;
- визуальный осмотр и наблюдение за деятельностью сотрудников на типовых рабочих местах;
- визуальный осмотр оздоровительной и иной инфраструктуры, связанной с обеспечением здоровья сотрудников.
- анкетирование персонала Организации;
- опрос сотрудников (в определенных случаях).

В табл. 1 представлены источники и методы получения свидетельств в разрезе оцениваемых составляющих критериев.

Таблица 1. Источники и методы получения свидетельств для оценки критериев (подкритериев).

Требования (критерии, подкритерии)	Анализ анкеты-декларации	Интервью	Наблюдения ¹	Анкетирование персонала
4.1. Лидерство				
4.1.1. Ценностное отношение к здоровью сотрудников сформировано		+++ ²	++ ³	++
4.1.2. Корпоративная культура здоровья управляема	+ ⁴	+++	++	

¹ Включают также получение данных из открытых источников и визуальный осмотр инфраструктуры.

² (+++) Основной источник данных.

³ (++) Дополнительный источник данных

⁴ (+) Вспомогательный источник данных.

Требования (критерии, подкритерии)	Анализ анкеты-декларации	Интервью	Наблюдения ¹	Анкетирование персонала
4.1.3. Положительный имидж корпоративной культуры здоровья поддерживается	+	+++	++	
4.2. Условия				
4.2.1. Добровольность соблюдается	+++	+	+	++
4.2.2. Конфиденциальность обеспечена	+++	+	+	++
4.2.3. Безопасность приоритетна	+++	+	+++	++
4.2.4. Среда для поддержания и улучшения здоровья создана	+++	+	+++	++
4.2.5. Обратная связь реализована	+++	+	+	++
4.3. Вовлеченность				
4.3.1. Данные о состоянии здоровья сотрудников объективны и достаточны			+	+++
4.3.2. Знания по обеспечению здоровья получены			+	+++
4.3.3. Риски в отношении здоровья оценены			+	+++
4.3.4. Навыки для поддержания здоровья сформированы			+	+++
4.3.5. Цели в отношении здоровья определены и обоснованы			+	+++
4.3.6. Мероприятия по достижению целей запланированы и выполняются			+	+++

2.2. Подготовка к исследованию и оценке

2.2.1. Получение от заказчика первичных сведений в виде заполненной анкеты-декларации или в иной форме (далее – анкета организации). Проведение анализа анкеты-декларации. Примерная форма анкеты-декларации представлена в приложении 1.

2.2.2. Формирование и утверждение состава группы ассессоров и руководителя группы.

2.2.3. Составление и согласование с заказчиком плана проведения исследования и оценки.

План проведения исследования и оценки должен включать:

- Ф.И.О. и должности сотрудников заказчика, выделенных для сопровождения ассессоров;
- Ф.И.О. руководителя группы ассессоров;
- Ф.И.О. и должности интервьюируемых лиц;
- календарный план посещения площадок и рабочих мест, интервьюирования, презентации результатов;
- вступительное совещание;
- заключительное совещание (презентация результатов).

Примерная форма плана проведения исследования и оценки приведена в приложении 2.

2.2.4. Разработка материалов для анкетирования и размещение их в сети Интернет. Примерная форма анкеты представлена в приложении 3.

2.2.5. Определение необходимого числа респондентов для обеспечения репрезентативности выборки при анкетировании.

2.2.6. Передача заказчику деклараций ассессоров о конфиденциальности.

2.2.7. Получение от заказчика информации о количестве и кадровом составе анкетизируемых.

2.2.8. Передача заказчику ссылки и защищенных индивидуальных кодов респондентов для проведения анкетирования.

2.3. Сбор объективных свидетельств для оценки по критерию «Лидерство»

2.3.1. Проводится сбор объективных свидетельств для оценки по подкритериям критерия «Лидерство» (пункт 4.1 Правил).

2.3.2. Основной метод получения свидетельств: интервьюирование.

Интервьюирование проводится с представителями групп сотрудников, обладающих способностью формировать корпоративную культуру здоровья (пункт 2.2.4 Правил).

2.3.3. Примерный перечень вопросов для интервью представлен в приложении 4.

2.3.4. Дополнительные и вспомогательные методы получения свидетельств: наблюдение, анализ анкеты-декларации, анкетирование.

2.4. Сбор объективных свидетельств для оценки по критерию «Условия»

2.4.1. Проводится сбор объективных свидетельств для оценки по подкритериям критерия «Условия» (пункт 4.2 Правил).

2.4.2. Основные методы получения свидетельств:

- анализ анкеты-декларации и выборочная проверка сведений, содержащихся в ней;
- визуальный осмотр и наблюдение за деятельностью сотрудников на типовых рабочих местах;

- визуальный осмотр оздоровительной и иной инфраструктуры, связанной с обеспечением здоровья сотрудников.

2.4.3. Дополнительные и вспомогательные методы: интервьюирование, анкетирование.

2.5. Сбор объективных свидетельств для оценки по критерию «Вовлеченность»

2.5.1. Проводится сбор объективных свидетельств для оценки по подкритериям критерия «Вовлеченность» (пункт 4.3 Правил).

2.5.2. Основной метод получения свидетельств: анкетирование.

2.5.3. Вспомогательный метод: визуальный осмотр и наблюдение за деятельностью сотрудников на типовых рабочих местах.

2.6. Оценка критериев

2.6.1. Каждый критерий и подкритерий в Правилах имеет формулировку и описание, которые отражают высшую (эталонную) оценку показателя по данному критерию/подкритерию – 100 баллов.

Показатели могут принимать значения в диапазоне от 0 до 100 баллов в зависимости от степени, в которой они соответствуют эталону.

До начала оценки каждому показателю подкритерия присваивается начальное значение – 50 баллов (средний уровень). Свидетельства, полученные в ходе исследования, могут повышать или понижать значение показателя на определенное число баллов.

2.6.2. Свидетельства по каждому подкритерию заносятся в оценочную таблицу с экспертной оценкой вклада в показатель по подкритерию. Повышающие вклады указываются со знаком «+», понижающие – со знаком «-». Указываются источники получения свидетельств. Образец фрагмента оценочной таблицы представлен в табл. 2.

Таблица 2. Образец оценочной таблицы (фрагмент).

Пункт Правил	Вклад в оценку	Свидетельства	Комментарий	Источники получения свидетельств
4.1.1	0	<...>		анкета-декларация
	-3	<...>		наблюдение
	+5	<...>		интервью

2.6.3. Суммирование значений вкладов дает величину отклонения от среднего уровня (отклонение может быть как в лучшую, так и в худшую сторону).

2.6.4. Определяются значения показателей подкритериев путем суммирования начального значения и соответствующего вклада свидетельств.

2.6.5. Определяются значения показателей критериев («Лидерство», «Условия», «Вовлеченность»).

Для этого для каждого подкритерия установлены весовые коэффициенты. Общая оценка показателя критерия вычисляется как сумма оценок показателей подкритериев, умноженных на соответствующие весовые коэффициенты.

Оценка по критерию «Лидерство» проводится по трем подкритериям (п. 4.1 Правил). Весовые коэффициенты подкритериев критерия «Лидерство» представлены в табл. 3.

Таблица 3. Весовые коэффициенты подкритериев критерия «Лидерство».

Подкритерии критерия «Лидерство»	Весовой коэффициент
4.1.1. Ценностное отношение к здоровью сотрудников сформировано	0,4
4.1.2. Корпоративная культура здоровья управляема	0,4
4.1.3. Положительный имидж корпоративной культуры здоровья поддерживается	0,2

Оценка по критерию «Условия» проводится по пяти подкритериям (п. 4.2 Правил). Весовые коэффициенты подкритериев критерия «Условия» представлены в табл. 4.

Таблица 4. Весовые коэффициенты подкритериев критерия «Условия».

Подкритерии критерия «Условия»	Весовой коэффициент
4.2.1. Добровольность соблюдается	0,1
4.2.2. Конфиденциальность обеспечена	0,1
4.2.3. Безопасность приоритетна	0,3
4.2.4. Среда для поддержания и улучшения здоровья создана	0,4
4.2.5. Обратная связь реализована	0,1

Оценка по критерию «Вовлеченность» проводится по шести подкритериям (п. 4.3 Правил). Весовые коэффициенты подкритериев критерия «Условия» представлены в табл. 5.

Таблица 5. Весовые коэффициенты подкритериев критерия «Условия».

Подкритерии критерия «Вовлеченность»	Весовой коэффициент
4.3.1. Данные о состоянии здоровья объективны и достаточны	0,2
4.3.2. Знания по обеспечению здоровья получены	0,1
4.3.3. Риски в отношении здоровья оценены	0,2
4.3.4. Навыки поддержания здоровья сформированы	0,2
4.3.5. Цели в отношении здоровья определены и обоснованы	0,1
4.3.6. Мероприятия по достижению целей запланированы и выполняются	0,2

2.6.6. Интегральная (общая) оценка

Определяется интегральная (общая) оценка. Для этого для каждого критерия («Лидерство», «Условия», «Вовлеченность») установлены весовые коэффициенты. Весовые коэффициенты критериев представлены в табл. 6.

Интегральная (общая) оценка вычисляется как сумма оценок показателей критериев, умноженных на соответствующие весовые коэффициенты.

Таблица 6. Весовые коэффициенты критериев.

Критерии интегральной оценки	Весовой коэффициент
4.1. Лидерство	0,4
4.2. Условия	0,3
4.3. Вовлеченность	0,3

2.7. Рекомендации и выводы

2.7.1. С учетом данных, полученных в ходе исследования и оценки, разрабатываются рекомендации по улучшению и развитию корпоративной культуры здоровья.

2.7.2. Выводы по результатам исследования и оценки содержат значения показателей критериев и заключение о соответствии корпоративной культуры здоровья требованиям Системы.

2.8. Отчет

2.8.1. Отчет включает следующие данные:

- общие сведения об организации;
- общие сведения о методах сбора информации, анализа и оценки;
- описание корпоративной культуры здоровья, основанное на результатах анализа анкеты-декларации, анкетирования сотрудников, интервьюирования, наблюдений, посещения типовых рабочих мест;
- оценка корпоративной культуры здоровья в разрезе критериев и их составляющих. Представление свидетельств, повлиявших на отклонение от среднего значения;
- рекомендации по улучшению и развитию корпоративной культуры здоровья;
- выводы с указанием значений показателей критериев и заключением о соответствии корпоративной культуры здоровья требованиям Системы.

2.8.2. На основании заключения о соответствии орган по сертификации принимает решение о возможности выдачи сертификата соответствия.

Примерная форма анкеты-декларации для проведения исследования и оценки корпоративной культуры здоровья

Анкета-декларация

Организация _____

Адрес _____

1. Данные о компании:

Количество исследуемых площадок/подразделений _____

Количество сотрудников исследуемых площадок/подразделений _____

Описание площадок/подразделений (адреса, виды деятельности):

2. Условия и Лидерство:

Опишите в прилагаемой таблице условия вашей компании. В таблицу можно включить любые сведения, которые организация сочтет уместными и отвечающими требованиям.

Описание может не ограничиваться примерами, приведенными в таблице, а также рамками этой таблицы. Вы можете приложить к анкете любые материалы, свидетельствующие о наличии соответствующих условий.

Более качественные и развернутые ответы позволят организации получить более высокий балл при оценке корпоративной культуры здоровья.

При исследовании и оценке критерия «Условия» ассессорами проводится выборочная проверка наличия заявленных свидетельств (документов, процедур, мероприятий, инфраструктуры, иных средств обеспечения).

Пункт Правил	Описание требования	Декларирование выполнения требования
4.1.2	<p>Корпоративная культура здоровья управляема</p> <p>Корпоративная культура здоровья является объектом управления со стороны руководителей организации. Руководители демонстрируют лидерские качества по отношению к корпоративной культуре здоровья. Лидерство руководителей формирует, поддерживает и улучшает корпоративную культуру здоровья.</p>	<p>Общая оценка уровня управляемости корпоративной культурой здоровья:</p> <p><input type="checkbox"/> низкий: корпоративная культура здоровья не имеет приоритета и не управляется</p> <p><input type="checkbox"/> средний: корпоративная культура здоровья имеет выраженный приоритет, но не является выделенным объектом управления</p> <p><input type="checkbox"/> высокий: корпоративная культура здоровья имеет высокий приоритет, является выделенным объектом управления; лидерство руководства очевидно; создан орган управления корпоративной культурой здоровья</p>

Пункт Правил	Описание требования	Декларирование выполнения требования
4.1.3	<p>Положительный имидж корпоративной культуры здоровья поддерживается</p> <p>Организация осуществляет позитивное осмысление достигнутых результатов и распространение лучшего опыта в сфере корпоративной культуры здоровья.</p>	<input type="checkbox"/> использование наградной атрибутики (кубки, грамоты, медали) <input type="checkbox"/> статьи и репортажи в корпоративных СМИ (корпоративный сайт, другие СМИ) <input type="checkbox"/> личное участие руководителей в мероприятиях, связанных со здоровьем, физической культурой и спортом <input type="checkbox"/> наличие раздела, связанного со здоровьем, физической культурой и спортом, в годовом публичном отчете <input type="checkbox"/> другое _____ _____ _____ _____
4.2.1	<p>Добровольность соблюдается</p> <p>Принуждение в вопросах здоровья отсутствует, за исключением требований безопасности и охраны труда.</p>	<input type="checkbox"/> условие выполняется <input type="checkbox"/> условие не выполняется <input type="checkbox"/> условие выполняется не в полной мере
4.2.2	<p>Конфиденциальность обеспечена</p> <p>Все данные, относящиеся к здоровью сотрудников, защищены в соответствии с законодательством.</p>	<input type="checkbox"/> условие выполняется <input type="checkbox"/> условие не выполняется <input type="checkbox"/> условие выполняется не в полной мере
4.2.3	<p>Безопасность приоритетна</p> <p>Охрана здоровья и безопасные условия труда имеют высокий приоритет. Законодательные и иные применимые требования к условиям труда соблюдаются. Мероприятия в сфере корпоративной культуры здоровья безопасны.</p>	<input type="checkbox"/> специальная оценка условий труда <input type="checkbox"/> выполнение применимых требований к условиям труда и безопасности <input type="checkbox"/> наличие отдела охраны труда <input type="checkbox"/> система менеджмента охраны труда и промышленной безопасности (OHSAS 18001) <input type="checkbox"/> система управления охраной труда по ГОСТ 12.0.230-2007 <input type="checkbox"/> другое _____ _____ _____ _____
4.2.4	<p>Среда для поддержания и улучшения здоровья создана</p> <p>Среда может включать в себя, но не ограничиваться этим:</p>	<p>Инфраструктура</p> <input type="checkbox"/> медсанчасть, профилакторий <input type="checkbox"/> столовая

Пункт Правил	Описание требования	Декларирование выполнения требования
	<p>оздоровительную инфраструктуру, ресурсы обеспечения здоровья, информирование, обучение, оздоровительные и медицинские услуги, средства контроля и мониторинга, условия труда.</p>	<p><input type="checkbox"/> спортивные сооружения</p> <p><input type="checkbox"/> тренажеры, спортивный инвентарь</p> <p><input type="checkbox"/> комната психологической разгрузки, рекреационные зоны</p> <p><input type="checkbox"/> эргономичная мебель</p> <p><input type="checkbox"/> дизайн рабочего пространства</p> <p><input type="checkbox"/> другое _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> <p>Мероприятия</p> <p><input type="checkbox"/> спортивные мероприятия, соревнования</p> <p><input type="checkbox"/> сдача норм ГТО</p> <p><input type="checkbox"/> дни здоровья</p> <p><input type="checkbox"/> программы медицинской профилактики (вакцинация, диспансеризация)</p> <p><input type="checkbox"/> программы санаторно-курортного лечения и оздоровления работников</p> <p><input type="checkbox"/> психологическое консультирование</p> <p><input type="checkbox"/> профилактика выгорания</p> <p><input type="checkbox"/> производственная гимнастика</p> <p><input type="checkbox"/> обучение персонала в области обеспечения здоровья, повышения работоспособности</p> <p><input type="checkbox"/> другое _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> <p>Ресурсы</p> <p><input type="checkbox"/> ДМС</p> <p><input type="checkbox"/> абонементы в фитнес-клубы</p> <p><input type="checkbox"/> информационное обеспечение (стенды, сайт, соцсети)</p> <p><input type="checkbox"/> другое _____</p> <hr/> <hr/> <hr/>

Пункт Правил	Описание требования	Декларирование выполнения требования
		Иное обеспечение <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
4.2.5	Обратная связь реализована Ожидания сотрудников в области среды для поддержания и улучшения здоровья и развития корпоративной культуры здоровья учитываются; соответствующий механизм разработан и функционирует.	Механизм обратной связи с сотрудниками на предмет условий труда и их улучшения, предложений по развитию корпоративной культуры здоровья: <input type="checkbox"/> коллективный договор <input type="checkbox"/> представительный орган работников (профком) <input type="checkbox"/> анкетирования, опросы, голосования <input type="checkbox"/> в рамках функционирования систем менеджмента <input type="checkbox"/> другое _____ <hr/> <hr/> <hr/>

3. Контактные данные

Данные руководителя, подтверждающего сведения анкеты

должность _____

ФИО _____

телефон _____ эл. почта _____

Данные сотрудника, заполнившего анкету

должность _____

ФИО _____

телефон _____ эл. почта _____

Дата заполнения анкеты _____

Подпись _____ / _____ /

*Скан-копию анкеты следует отправить по электронной почте на адрес: info@arsenergia.ru
Заполнение анкеты возможно онлайн. Для получения ссылки доступа обратитесь в орган по сертификации.*

Примерная форма плана проведения исследования и оценки корпоративной культуры здоровья

СОГЛАСОВАНО
Уполномоченное лицо
организации-заказчика

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель
органа по сертификации

« ____ » _____ 20__ г.

« ____ » _____ 20__ г.

План исследования и оценки корпоративной культуры здоровья

наименование организации-заказчика

1. Сроки проведения исследования и оценки корпоративной культуры здоровья

с « ____ » _____ по « ____ » _____ 20__ г.

2. Место проведения (адреса площадок) _____

3. Цель работ:

- исследование корпоративной культуры здоровья;
- оценка соответствия требованиям Системы сертификации корпоративной культуры здоровья по критериям «Лидерство», «Условия», «Вовлеченность»;
- разработка рекомендаций для улучшения корпоративной культуры здоровья.

4. Объем работ на площадках (объектах) заказчика указан в Приложении 1 к Плану.

5. Объем работ по анкетированию сотрудников:

- количество анketируемых сотрудников _____.
- перечень должностей анketируемых сотрудников указан в приложении 2 к Плану.
- адрес в сети Интернет с электронным ресурсом для анketирования:
_____.

6. Список интервьюируемых сотрудников представлен в приложении 3 к Плану.

7. Группа ассессоров:

_____ – руководитель группы;

8. Ответственность за достижение результатов исследования и оценки несет руководитель группы.

Руководитель группы _____

« ____ » _____ 20__ г.

**Приложение 1
к плану проведения исследования и оценки корпоративной культуры здоровья**

наименование организации-заказчика

с «___» _____ по «___» _____ 20__ г.

Объем работ, проводимых на площадках

1-й день «___» _____ 2018 г.			
площадка 1 (наименование, адрес) _____			
Время	Место/участники	Мероприятие/ пункты Правил	Ассессор/ Представитель
(1)	(2)/(3)	(4)/(5)	(6)/(7)

(1) Временной интервал.

(2) Место проведения сбора объективных свидетельств и (или) иных действий по исследованию и оценке.

(3) Персонал организации, присутствующий на месте проведения сбора объективных свидетельств.

(4) Действия по сбора объективных свидетельств.

(5) Ссылка на пункт Правил с указанием исследуемого критерия.

(6) Ф.И.О. ассессоров.

(7) Ф.И.О. сопровождающих лиц.

Приложение 2
к плану проведения исследования и оценки корпоративной культуры здоровья

наименование организации-заказчика

с «___» _____ по «___» _____ 20__ г.

Перечень должностей анкетироваемых сотрудников

№	Подразделение	Должность

Приложение 3
к плану проведения исследования и оценки корпоративной культуры здоровья

наименование организации-заказчика

с «___» _____ по «___» _____ 20__ г.

Список интервьюируемых сотрудников

№	Должность	Ф.И.О.

Примерная форма анкеты для проведения исследования и оценки корпоративной культуры здоровья

Анкета для оценки критерия «Вовлеченность»

Анкета для оценки критерия "Вовлеченность" в Системе сертификации корпоративной культуры здоровья. Среднее время заполнения анкеты 20-30 мин.

*Обязательный вопрос.

Для чего нужна эта анкета?

Эта анкета предназначена для исследования корпоративной культуры здоровья Вашей организации. Исследование нацелено на развитие и совершенствование корпоративной культуры здоровья.

Анкета содержит вопросы для оценки Ваших действий по поддержанию и улучшению своего здоровья. Просим Вас ответить на вопросы искренне – это обеспечит объективность полученной информации.

Данные, полученные в результате опроса, будут обработаны статистическими методами, исключающими возможность идентификации респондентов. Полученный Вами защищенный индивидуальный код, знаете только Вы. Не сообщайте его никому, чтобы исключить даже потенциальную возможность нарушения анонимности ответов.

Заранее благодарим Вас за участие в исследовании!

1. Индивидуальный код*

Укажите Ваш индивидуальный код. Будьте внимательны при вводе кода. Если код введен неверно, Ваша анкета не будет учтена при анализе данных. При наличии двух и более анкет с одинаковым кодом, будет обработана наиболее ранняя анкета.

2. Возраст*

Укажите Ваш возраст.

до 30 лет 31-40 лет 41-50 лет 51-60 лет старше 60 лет

3. Пол*

Укажите Ваш пол.

женский мужской

4. Уровень образования*

Укажите уровень профессионального образования.

высшее среднее специальное

5. Категория персонала*

К какой группе персонала Вы относитесь?

- руководители рабочие специалисты служащие

6. Стаж работы в организации*

Укажите Ваш стаж работы в данной организации

- менее года 1-3 года 3-5 лет более 5 лет

7. Ранжирование факторов здоровья*

Состояние здоровья определяется следующими факторами:

- образ жизни – 50 %;
- экология – 20 %;
- наследственность – 20 %
- медицина – 10 %.

Согласны ли с таким ранжированием факторов, определяющих состояние здоровья?

- да
- нет, вклад медицины значительно больше
- нет, вклад экологии значительно больше
- нет, вклад наследственности значительно больше
- нет, вклад образа жизни значительно меньше
- другое: _____

8. Уровень информированности*

Как Вы оцениваете уровень Вашей осведомленности в вопросах обеспечения здоровья?

	1	2	3	4	5	
низкий	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	высокий

9. Способы получения знаний о здоровье*

Как Вы получаете информацию по обеспечению здоровья? Выберите все, что относится к Вам.

- на приеме у врача
- из книг и журналов
- из телепередач
- в сети Интернет
- дополнительное образование (курсы, семинары)
- от родственников, друзей, коллег
- другое: _____

10. Состояние здоровья*

Как Вы оцениваете состояние своего здоровья в целом?

	1	2	3	4	5	
плохое	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	отличное

11. Источники данных о состоянии здоровья*

На чем основана Ваша оценка своего здоровья? Выберите все, что относится к Вам.

- самооценка
- диспансеризация
- профилактические осмотры (по направлению работодателя)
- медицинские обследования по собственной инициативе
- тесты уровня физической подготовки, функциональные пробы, сдача норм ГТО

12. Периодичность медицинских обследований*

Как часто Вы проходите медицинские обследования?

- раз в 5 лет и реже
- раз в 4 года
- раз в 3 года
- раз в 2 года
- ежегодно и чаще
- не прохожу

13. Действия по улучшению состояния здоровья*

Пытаетесь ли Вы улучшить состояние своего здоровья?

- нет, это бесполезно
- нет, меня все устраивает
- не знаю, с чего начать
- да, но нет результата
- да, есть результат

14. Барьеры и препятствия к улучшению здоровья*

Что мешает Вам заниматься своим здоровьем? Выберите все, что относится к Вам.

- недостаток времени
- недостаток финансовых средств
- недостаток знаний
- отсутствие мотивации
- отсутствие навыков
- отсутствие доступной оздоровительной инфраструктуры

другое: _____

15. Контроль веса: мониторинг*

Как часто Вы взвешиваетесь?

- не взвешиваюсь
- раз в 3 года или реже
- ежегодно
- ежемесячно
- еженедельно или чаще

16. Контроль веса тела: оценка*

Для оценки массы тела часто используют индекс массы тела (ИМТ), равный отношению массы тела (в кг) к квадрату роста (в м). Он позволяет определить, является ли масса тела нормальной (ИМТ = $18,5 \div 24,9$), недостаточной (ИМТ < 18,8) или избыточной (ИМТ > 25).

Находится ли Ваш ИМТ в пределах нормы?

- не знаю
- ниже нормы (менее 18,5)
- в норме (18,5-24,9)
- выше нормы (25-30)
- значительно выше нормы (более 30)

17. Контроль веса: действия*

Что Вы делаете для поддержания или достижения оптимального веса? Выберите все, что относится к Вам.

- контролирую питание
- занимаюсь физической активностью
- контролирую питание, занимаюсь физической активностью
- ничего не делаю
- другое: _____

18. Контроль давления*

Как часто Вы измеряете артериальное давление?

- не измеряю
- раз в 3 года или реже
- ежегодно
- ежемесячно
- еженедельно или чаще

19. Контроль уровня глюкозы*

Как часто Вы определяете уровень глюкозы в крови?

не определяю раз в 3-5 лет раз в 1-2 года или чаще

20. Контроль уровня холестерина*

Как часто Вы определяете уровень холестерина в крови?

не определяю раз в 3-5 лет раз в 1-2 года или чаще

21. Оценка питания*

Как Вы оцениваете качество Вашего питания в целом?

	1	2	3	4	5	
плохое	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	отличное

22. Калорийность рациона*

Контролируете ли Вы калорийность Вашего рациона? Например, ограничивая объем порций или калорийность продуктов.

	1	2	3	4	5	
никогда	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	всегда

23. Ограничение потребления жиров*

Ограничиваете ли Вы потребление жиров в рационе? Например, выбираете продукты меньшей жирности, ограничиваете потребление сала и сливочного масла, жирных сортов мяса и птицы, жареных продуктов, майонеза и т. п.

	1	2	3	4	5	
никогда	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	всегда

24. Ограничение потребления трансжиров*

Ограничиваете ли Вы потребление трансжиров в рационе? Например, исключаете потребление маргарина, спредов, выпечки и кондитерских изделий промышленного производства, замороженных полуфабрикатов, фаст-фуда; продуктов, содержащих гидрогенизированные растительные масла, кулинарный жир и т. п.

	1	2	3	4	5	
никогда	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	всегда

25. Ограничение потребления сахара*

Ограничиваете ли Вы потребление сахара, варенья, меда, сладких газированных напитков, соков промышленного изготовления и т. п.?

	1	2	3	4	5	
никогда	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	всегда

26. Потребление овощей и фруктов*

Употребляете ли Вы в день менее 400 г (5 порций) овощей и фруктов?

	1	2	3	4	5	
никогда	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	всегда

27. Ограничение потребления соли*

Ограничиваете ли Вы употребление поваренной соли и соленых продуктов?

	1	2	3	4	5	
никогда	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	всегда

28. Отношение к курению*

Курите ли Вы? (курение одной и более сигарет в день)

- да
- да, хочу бросить
- да, пытаюсь бросить
- нет, никогда не курил
- нет, смог бросить

29. Отношение к алкоголю*

Как часто и в каком количестве Вы употребляете алкоголь? Алкогольный напиток: бокал пива (400 мл, 5 % алкоголя), бокал вина (175 мл, 12 %), маленький бокал крепленого вина (100 мл, 20 %) или рюмка крепкого алкоголя (50 мл, ~40 %).

- 4 и более напитков за один раз, 3 раза в неделю или чаще
- более 8 напитков в неделю
- более 3, но менее 8 напитков в неделю
- 0-3 напитков в неделю

30. Самооценка уровня физической активности*

Как Вы оцениваете Ваш уровень физической активности?

	1	2	3	4	5	
низкий	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	высокий

31. Умеренная физическая активность*

Сколько минут в день обычно Вы ходите в быстром темпе или занимаетесь другой умеренно-интенсивной физической активностью (работа по дому, в огороде, велосипедные прогулки и т. п.)

- менее 20 мин.
- 20-30 мин.
- 30-45 мин.
- 45-60 мин.
- более 60 мин.

32. Интенсивная физическая активность*

Сколько минут в неделю (суммарно) Вы выполняете высокоинтенсивные физические упражнения (вызывающие усиленное сердцебиение или потоотделение)?

- не выполняю 10-30 мин. 30-60 мин. 60-90 мин. более 90 мин.

33. Силовые упражнения*

Как часто Вы занимаетесь силовыми упражнениями (с отягощениями, с собственным весом или на тренажерах), в которых задействованы основные группы мышц?

- не занимаюсь
 реже 1 раза в неделю
 1 раз в неделю
 2 раза в неделю
 3 раза в неделю

34. Оценка уровня стресса*

Каков Ваш текущий уровень стресса в профессиональной и личной жизни?

- хронический, неуправляемый стресс
 частые эпизоды острого стресса
 умеренный стресс
 низкий уровень стресса

35. Оценка качества сна*

Как Вы обычно чувствуете себя по утрам?

	1	2	3	4	5	
плохо	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	отлично

36. Риски для психического здоровья, связанные с условиями трудовой деятельности*

Отметьте присутствующие в Вашей работе факторы риска. Выберите все, что относится к Вам.

- ограниченное участие в принятии решений, связанных с трудовыми обязанностями
 слабый контроль над областью своей трудовой деятельности
 нечеткие трудовые задачи и (или) цели
 жесткий график, ненормированный рабочий день, сменный режим работы
 неполное использование отпуска, перенос отпуска на следующий год
 работа в режиме многозадачности
 ограниченность ресурсов для выполнения трудовых задач
 напряженные отношения с руководством
 недостаток навыков, компетенций или опыта
 отсутствие признания результатов трудовой деятельности со стороны руководства

другое: _____

37. Удовлетворенность работой*

Насколько Вы довольны своей работой?

	1	2	3	4	5	
недоволен	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	доволен

38. Безопасность*

Оцените уровень безопасности на Вашем рабочем месте.

	1	2	3	4	5	
низкий	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	высокий

39. Безопасность*

Каков уровень стресса в Вашей профессиональной деятельности?

	1	2	3	4	5	
низкий	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	высокий

40. Эргономика*

Оцените уровень эргономики Вашего рабочего места.

	1	2	3	4	5	
низкий	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	высокий

41. Отношения в коллективе*

Оцените психологический климат в Вашем коллективе.

	1	2	3	4	5	
неблагоприятный	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	благоприятный

42. Организация горячего питания*

Оцените возможность полноценного обеда в течение рабочего дня.

	1	2	3	4	5	
условий нет	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	отличные условия

43. Защита от вредных факторов*

Знаете ли Вы, как защитить себя от влияния вредных/опасных факторов на Вашем рабочем месте?

- знаю и применяю это на практике
- знаю, но применяю не все
- знаю, но не могу это применить
- отчасти знаю

затрудняюсь ответить

44. Самочувствие в конце рабочего дня*

Как Вы обычно чувствуете себя в конце рабочего дня?

	1	2	3	4	5	
плохо	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	отлично

45. Предложения по улучшениям*

Обращались ли Вы к работодателю с предложениями или пожеланиями об улучшении условий труда?

- нет, это бесполезно
- нет, в этом нет необходимости
- затрудняюсь ответить
- да, но безрезультатно
- да, был результат

46. Соблюдение добровольности*

«Принуждение в вопросах здоровья отсутствует, за исключением требований безопасности и охраны труда». Соблюдает ли этот принцип Ваш работодатель?

- да, соблюдает
- нет, не соблюдает
- иногда не соблюдает
- затрудняюсь ответить

47. Обеспечение конфиденциальности*

«Все данные, относящиеся к здоровью сотрудников, защищены в соответствии с законодательством». Соблюдает ли этот принцип Ваш работодатель?

- да, соблюдает
- нет, не соблюдает
- иногда не соблюдает
- затрудняюсь ответить

48. Потребность в действиях по обеспечению здоровья*

Что Вы считаете важным для себя? Выберите все, что относится к Вам.

- снизить вес
- улучшить качество питания
- улучшить физическую форму
- снизить влияние стресса
- улучшить качество/количество сна

- повысить медицинскую активность (проходить обследования, получать лечение)
- избавиться от вредных привычек
- другое: _____

49. Наибольший риск для здоровья*

Что представляет для Вашего здоровья наибольший риск? Отметьте от 1 до 3 наиболее значимых факторов.

- особенности профессиональной деятельности
- высокий уровень стресса
- недостаток физической активности
- несбалансированное питание
- избыточный вес
- вредные привычки
- низкий уровень медицинской активности
- возрастные изменения
- другое: _____

50. Цели в отношении здоровья*

Есть ли у Вас цели в отношении сохранения и улучшения своего здоровья? Цели должны быть конкретными, достижимыми и измеримыми.

- да нет затрудняюсь ответить

51. Достижение целей*

Как Вы оцениваете свои действия по достижению целей в отношении здоровья?

	1	2	3	4	5	
ничего не делаю	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	делаю все возможное

Примерный перечень вопросов для интервьюирования при проведении исследования и оценки корпоративной культуры здоровья

1. Здоровье – это один из ресурсов для достижения целей в профессиональной деятельности». Насколько, по Вашему мнению, справедливо это утверждение?
2. Какие приоритеты (цели, задачи, планы) в отношении безопасности и здоровья сотрудников установлены в Вашей организации?
3. Какие условия создает организация для того, чтобы сотрудники имели возможность сопротивляться профессиональному стрессу, выгоранию и вредным привычкам?
4. Что в корпоративной культуре Вашей организации мотивирует сотрудников прикладывать усилия для улучшения показателей своего физического здоровья и самочувствия?
5. Каждый руководитель своим примером, так или иначе, формирует стереотипы поведения и мотивирует подчиненных на определенные поступки. Как Вы используете этот фактор в управлении персоналом?
6. Что Вы делаете, чтобы каждый день с утра и до конца рабочего дня поддерживать высокую работоспособность и эффективно решать сложные управленческие задачи?
7. Откуда (из каких источников информации) сотрудники организации узнают о Вашем отношении к здоровью и здоровому образу жизни?
8. Сформулируйте, пожалуйста, наиболее важные тезисы корпоративной культуры здоровья, которые, по Вашему мнению, присущи совершенной организации.
9. В чем могут быть улучшения от развития корпоративной культуры здоровья в Вашей организации?

ISBN 978-5-6040856-0-8



9 785604 085608