

Департамент социального развития
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа –Югры
«Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными
возможностями «Солнышко»

Рассмотрено и одобрено:

на заседании методического совета
БУ «Реабилитационный центр «Солнышко»
Протокол № 1 от 31.01.2017

Утверждаю:

Директор БУ «Реабилитационный центр
«Солнышко»

Л.А. Плотникова
10 января 2017 г

**Программа социально-оздоровительной работы с персоналом
«Территория - ЗДОРОВЬЯ – LIFE»**

Авторы:

Плотникова Л.А., директор
Гайсина Л.В., методист
Андрященко О.И.,
председатель ППО
Литвинцева И.А., врач-педиатр
Чайникова Н.Г., психолог

Содержание программы

№	Наименование раздела	Страница
1	Характеристика проблем	3
2	Основные цели и задачи программы социально-оздоровительной работы	6
3	Перечень программных мероприятий	7
4	Ожидаемые конечные, а также непосредственные результаты реализации программы социально-оздоровительной работы	10
5	Механизм реализации программы социально-оздоровительной работы	11
6	Обоснование потребностей в необходимых ресурсах для реализации программы социально-оздоровительной работы	16
7	Список литературы	21

1. Характеристика проблем.

Особенности профессиональной деятельности, которая ведётся в социальных службах, обусловлены большими нагрузками (как психологическими, так и физическими), в связи с чем обязательным условием её успешного выполнения является формирование у работников умений и навыков диагностики своего состояния и управления им. Самообладание и самоорганизация – необходимые характеристики современного работника и особенно специалиста социальной сферы. Правильно/рационально организовав свою деятельность, человек достигает поставленные цели, ощущает удовлетворённость от полученного результата и приложенных усилий, тем самым мотивируя себя на новые достижения. Речь идёт о действии «закона результата», когда наблюдается стремление людей повторять поведение, ассоциирующееся у них с удовлетворением потребности в прошлом.

В настоящее время подобные способы самоуправления принято называть «персональным менеджментом», который рассматривается как набор управленческих воздействий, направленных на себя как на деятельностный субъект для обеспечения четкой самоорганизации, распределения собственных ресурсов и времени для достижения поставленных целей.

Систему персонального менеджмента можно образно представить в виде модели требований к качествам специалиста, способного управлять собой. Эта модель складывается из семи блоков: 1) способность формулировать и реализовывать жизненные цели; 2) личная организованность; 3) самодисциплина; 4) знание техники личной работы; 5) способность делать себя здоровым; 6) эмоционально-волевой потенциал; 7) постоянный самоконтроль личной деятельности.

Освоение данной области знаний (самоменеджмента) особо должно быть востребовано специалистами сферы социальной работы, относящейся к типу профессий «человек-человек». Особенности саморегуляции представителей данного типа профессий в том, что требуется постоянное

совершенствование своих знаний и навыков, стремление «идти в ногу» с быстротекущими процессами социального движения, развития, заставлять себя быть в курсе текущих общественных событий. В противном случае рушится взаимопонимание с окружающими. Необходима огромная выдержка, способность «не выходить из себя». Требуется умение строго сообразовывать свое поведение, обращенное к другим людям, с моральными и юридическими нормами, что не всегда просто. Вместе с тем, часто невозможно строго подразделить время на рабочее и нерабочее. Нужно сочетание доброты с принципиальной требовательностью к себе и другим.

Следует заметить, что данные характеристики социальной деятельности и требования к персоналу обуславливают подверженность работников социальных учреждений профессиональным рискам и профзаболеваниям, сопровождающимися ухудшением их самочувствия, снижением заинтересованности к служебным обязанностям и т.д.

Синдром «выгорания» – сложный психофизиологический феномен, который определяется как эмоциональное, умственное и физическое истощение из-за продолжительной эмоциональной нагрузки, выражается в депрессивном состоянии, чувстве усталости и опустошенности, недостатке энергии и энтузиазма, утрате способностей видеть положительные результаты своего труда, отрицательной установке в отношении работы и жизни вообще. У специалиста, испытывающего синдром эмоционального «выгорания», появляются различные симптомы физических недомоганий, головные боли, бессонница, потеря аппетита или склонность к перееданию, злоупотреблению успокаивающими или возбуждающими средствами.

Можно выделить объективные и субъективные факторы, влияющие на развитие эмоционального «выгорания». Объективные факторы (организационные и ролевые) – порождаемые, условием самой работы или неправильной ее организацией. Субъективные факторы – особенности личности. Обе группы связаны между собой. С одной стороны, длительное психотравмирующее воздействие объективных факторов может приводить к

изменениям, деформациям профессионала. С другой стороны, субъективные факторы особенно негативно проявляют себя именно при дополнительном воздействии объективных факторов.

В 2016 году в учреждении реализована программа социально-оздоровительной работы «Территория здоровья», целью которой являлось формирование корпоративной культуры, направленной на мотивацию персонала к здоровому образу жизни, сохранение и укрепление профессионального здоровья, профилактику сезонной заболеваемости среди персонала. Анализ эффективности реализации мероприятий программы показал рост на 20% числа сотрудников, посещающих спортивные секции, повышение интереса к занятиям спортом, усиление групповой сплоченности по итоговым результатам тренинговых занятий, направленных на формирование команды у 48 % работников.

Однако исследование, проведенное среди специалистов БУ «Реабилитационный центр «Солнышко» в конце 2016 года в форме опроса по «Методике диагностики уровня эмоционального выгорания «В.В. Бойко», выявило наличие следующих симптомов эмоциональных деформаций: тревога и депрессия, эмоциональная и личностная отстраненность (8% респондентов); неадекватное эмоциональное избирательное реагирование (10%); эмоционально-нравственная дезориентация(15%).

Таким образом, **актуальность** создания программы социально-оздоровительной работы с персоналом обусловлена необходимостью:

- ✓ снижения рисков эмоционального выгорания и профилактики профессиональных деформаций;
- ✓ формирования у сотрудников личностных ресурсов сохранения психологического здоровья.

Особенностью программы социально-оздоровительной работы с персоналом является:

-направленность на развитие командного стиля работы;

-создание условий для сохранения и укрепления психологического здоровья сотрудников учреждения;

-ориентированность на профилактику профессиональных деформаций у работников.

2. Основные цели и задачи программы социально-оздоровительной работы

Цель программы: формирование корпоративной культуры, направленной на укрепление профессионального здоровья, развитие командного стиля работы, мотивацию сотрудников к здоровому образу жизни.

Задачи:

1. Обеспечение условий безопасной деятельности в системе охраны труда персонала (модуль «Охрана труда»)
2. Формирование у сотрудников знаний и умений по снятию психоэмоционального напряжения, организации самопомощи и саморегуляции (модуль «Антистресс»).
3. Профилактика сезонных заболеваний и общее укрепление здоровья сотрудников (модуль «ЗОЖ»)
4. Укрепление командного стиля работы в коллективе (модуль «Команда»)
5. Повышение компетентности сотрудников учреждения в вопросах здоровьесбережения (модуль «Партнер»)

3. Перечень программных мероприятий

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственный исполнитель
1. Диагностическое направление (модуль «Охрана труда»)			
1.1	Проведение диагностики с целью выявления факторов, влияющих на профессиональное здоровье сотрудников	январь	Психолог ОДРиРПСМР
1.2	Оценка условий труда сотрудников	январь	Специалист по охране труда
1.3	Изучение сформированности личностных ресурсов сохранения здоровья	февраль	Психолог ОДРиРПСМР
1.4	Мониторинг состояния здоровья сотрудников, в том числе и профессиональных деформаций	В течение года	Заведующий ОДРиРПСМР Старшая медицинская сестра
1.5	Предварительные и периодические медицинские осмотры	При поступлении на работу 1 раз в год - периодический	Заведующий ОДРиРПСМР Старшая медицинская сестра
1.6	Проверка знаний требований охраны труда у работников учреждения	Согласно графика обучения	Специалист по охране труда
2. Психологическое направление (модуль «Антистресс»)			
2.1	Аутотренинговые упражнения, мини-лекции, релаксационные упражнения, медитативные техники, визуализация	в течение года	Психологи учреждения
2.2	Работа с индивидуальными особенностями работников учреждения	В течение года	Психологи учреждения
3. Профилактическое направление (модуль «ЗОЖ»)			
3.1	Корпоративная зарядка	ежедневно	Инструктор-методист по АФК
3.2	Витамино-, фито-профилактика	еженедельно (ежедневно в период заболеваемости)	Старшая медицинская сестра
3.3	Физиолечение	по запросу	Медицинская сестра

3.4	ЛФК и ФК	по запросу	Инструктор-методист по АФК
3.5	Мероприятия, направленные на пропаганду здоровья и здорового образа жизни: - актуализация информации на общедоступных информационных ресурсах учреждения; - выпуск буклетов, флаеров	в течение года	Председатель ППО Методист Старшая медицинская сестра
3.6	Просветительская работа, направленная на профилактику синдрома эмоционального выгорания	в течение года	Психологи учреждения
4. Коммуникационное направление (модуль «Команда»)			
4.1	Проведение тренировочных занятий по определенным видам спорта «Дорога к здоровью»	в течение года	Инструктор-методист по АФК
4.2	Дни здоровья	ежемесячно	Председатель ППО
4.3	Тренинг формирования команды	ежемесячно	Психолог ОДРиРПСМР
4.4	Коммуникативный тренинг	ежемесячно	Психолог ОДРиРПСМР
4.5	Участие в городской Спартакиаде 2017 года «Город Советский – спортивный город» среди предприятий и организаций на территории городского поселения Советский	в течение года	Председатель ППО
4.6	Всероссийская массовая гонка «Лыжня России-2017»	февраль	Председатель ППО
4.7	Участие в городском чемпионате интеллектуальных игр «Что? Где? Когда?» и «Брейн-ринг», посвященный Году экологии в России и Году здоровья в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре	апрель	Председатель ППО
4.8	Участие в Открытом туристическом слете Объединенной профсоюзной	июнь	Председатель ППО

	организации работников социальной защиты Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Альтернатива»		
4.9	Всероссийский массовый забег «Кросс нации 2017»	сентябрь	Председатель ППО
5. Здоровьесберегающее направление (модуль «Партнер»)			
5.1	Беседа-практикум «Продлите молодость и жизнь. Правила здорового образа жизни»	январь	Врач физиотерапевт
5.2	Деловая игра «Принципы здорового питания. Контроль питания на рабочем месте»	февраль	Заведующий ОДРиРПСМР
5.3	Информационная акция «Профилактика артериальной гипертонии и сердечно-сосудистых заболеваний»	март	Заведующий ОДРиРПСМР Старшая медицинская сестра
5.4	Акция «Польза и вред витаминов»	март	Заведующий ОДРиРПСМР Старшая медицинская сестра
5.5	Семинар-тренинг «Профилактика остеохондроза на рабочем месте»	апрель	Старшая медицинская сестра
5.6	Лекция «Кишечные инфекции. Легче предотвратить, чем лечить»	май	Заведующий ОДРиРПСМР
5.7	Акция «Здоровое сердце» совместно с АУ «Советская районная больница»	июнь	Председатель ППО
5.8	Практикум «Оказание первой помощи пострадавшим». Отработка реанимационных навыков	сентябрь	Старшая медицинская сестра Специалист по охране труда
5.9	Акция «Профилактика глаукомы»	сентябрь	Заведующий филиалом в п. Алябьевский
5.10	Мед-релиз «Профилактика онкологических заболеваний»	октябрь	Заведующий филиалом в г. Югорске
5.11	Неделя здоровья	ноябрь	Заведующий

	«Профилактика простудных заболеваний»		ОДРиРПСМР Старшая медицинская сестра
--	---------------------------------------	--	---

4. Ожидаемые конечные, а также непосредственные результаты реализации программы социально-оздоровительной работы

№	Задача	Ожидаемый результат
1	Обеспечение условий безопасной деятельности в системе охраны труда персонала	Безопасность труда сотрудников
2	Сформировать у сотрудников знания и умения по снятию психоэмоционального напряжения, организации самопомощи и саморегуляции	Овладение участниками программы методами снятия психоэмоционального напряжения, самопомощи и саморегуляции
3	Профилактика сезонных заболеваний и общее укрепление здоровья сотрудников	Общее оздоровление сотрудников, снижение показателя сезонной заболеваемости среди персонала
4	Развитие командного стиля работы в коллективе	Создание конструктивной эмоциональной атмосферы в коллективе, развитие корпоративной культуры
5	Повысить компетентность сотрудников учреждения в вопросах здоровьесбережения	Расширение базовых компетенций у сотрудников учреждения по вопросам здоровьесбережения

5. Механизм реализации программы социально-оздоровительной работы

5.1. Направления деятельности, их содержание

Программа реализуется по следующим направлениям:

1. Модуль «Охрана труда»
2. Модуль «Антистресс»
3. Модуль «ЗОЖ»
4. Модуль «Команда»
5. Модуль «Партнер»

№ п/п	Направления деятельности	Содержание
1	Модуль «Охрана труда»	<ul style="list-style-type: none">▪ Изучение условий труда с позиции их влияния на здоровье специалистов▪ Создание здоровьесберегающего пространства учреждения▪ Организация рационального режима и условий работы персонала▪ Мониторинг состояния здоровья специалистов, в том числе профессиональных деформаций▪ Исследование сформированности личностных ресурсов сохранения здоровья специалистов
2	Модуль «Антистресс»	<ul style="list-style-type: none">▪ Проведение тренинговых занятий, направленных:<ul style="list-style-type: none">- на формирование у специалистов способности к эмоциональному саморегулированию, психологической готовности к эмоциональному реагированию в нестандартных ситуациях▪ Индивидуальное консультирование
3	Модуль «ЗОЖ»	<ul style="list-style-type: none">▪ Проведение корпоративной зарядки; витаминно - и фито-терапия▪ Организация индивидуальных оздоровительных процедур (физиолечение, занятия ФК и ЛФК)▪ Пропаганда здорового образа жизни

		<p>(наглядная агитация: информационные стенды, буклеты, флаеры, фото-аудио-видеоматериалы)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Просветительская работа, направленная на профилактику синдрома эмоционального выгорания (мини-лекции, выпуск памяток, буклетов)
3	Модуль «Команда»	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Участие в спортивных мероприятиях различного уровня (организация тренировок по определенным видам спорта «Дорога к здоровью», Веселые старты, Спартакиады, командные интеллектуальные игры) ▪ Содействие работникам учреждения в посещении спортивных секций, бассейна, культурно-массовых мероприятий ▪ Проведение тренинга формирования команды ▪ Проведение коммуникативного тренинга
4	Модуль «Партнер»	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Проведение совместных с оздоровительными организациями города и района мероприятий, направленных на повышение компетентности сотрудников в вопросах здоровьесбережения и укрепления здоровья (медицинские осмотры, вакцинации, оздоровительные акции, беседы-практикумы, диспуты, деловые игры, информационные акции, мастер-классы, мед-релизы, недели здоровья, семинары-тренинги; совместные спортивно-оздоровительные мероприятия)

5.2. Механизм реализации программы социально-оздоровительной работы

5.1 Этапы реализации программы:

Организационный этап (январь-февраль 2017 г.)

Практический этап (февраль-декабрь 2017 г.)

Аналитический этап (декабрь 2017 г.)

На организационном этапе проводится подготовительная работа к запуску программы: актуализация нормативных актов учреждения, соглашений о сотрудничестве с организациями и учреждениями города и района, разработка методических материалов, наглядного агитационного материала по вопросам здоровьесбережения, создаются информационные стенды в учреждении.

На практическом этапе реализуются модули: «Охрана труда», «Антистресс», «ЗОЖ», «Команда», «Партнер».

Модуль **«Охрана труда»** (диагностическое направление). **Целью** модуля является создание условий для безопасной деятельности труда персонала. Мероприятия в рамках модуля «Охрана труда» проводятся специалистом по охране труда, медицинскими работниками, психологами учреждения. В рамках данного модуля проводится оценка условий труда работников, мониторинг состояния здоровья специалистов, в том числе профессиональных деформаций, изучается сформированность личностных ресурсов сохранения здоровья. **Результатом** мероприятий модуля «Охрана труда» является создание безопасных условий труда сотрудников, овладение сотрудниками навыками здоровьесберегающего поведения.

Модуль **«Антистресс»** (психологическое направление). **Целью** модуля является снижение рисков эмоционального выгорания и профилактика профессиональных деформаций у сотрудников учреждения. Мероприятия в рамках модуля «Антистресс» проводятся психологами учреждения в

индивидуальной и групповой формах (тренинги, релаксационные и аутотренинговые упражнения, медитативные техники, визуализация, работа с индивидуальными особенностями с использованием техник гештальттерапии). **Результатом** мероприятий модуля «Антистресс» является овладение участниками программы методами снятия психоэмоционального напряжения, самопомощи и саморегуляции, которые могут быть использованы в ситуациях, если давление стресса максимальное или длительное.

Модуль «**ЗОЖ**» (профилактическое направление). **Целью** модуля является общее укрепление здоровья сотрудников, профилактика сезонных заболеваний. Мероприятия модуля осуществляются на базе учреждения с применением оздоровительных процедур, таких как зарядка, витаминотерапия, фитотерапия. По индивидуальным запросам с сотрудниками организуются занятия по ЛФК и проводится физиолечение. Психологическая составляющая данного модуля реализуется посредством просветительской работы о синдроме эмоционального выгорания, например мини-лекций, выпуска памяток, буклетов. **Результатом** модуля является общее оздоровление организма за счет участия в оздоровительных процедурах, и укрепление здоровья в период сезонных простудных заболеваний за счет своевременной их профилактики. Реализация мероприятий, направленных на пропаганду здоровья и здорового образа жизни осуществляется в форме наглядной агитации (информационные стенды, буклеты, флаеры, акции).

Модуль «**Команда**» (коммуникационное направление). **Целью** модуля является формирование эффективной команды. Мероприятия в рамках модуля «Команда» имеют направленность на укрепление командного стиля работы и реализуются в форме коллективных корпоративных мероприятий, тренировок по определенным видам спорта, дней здоровья, спортивных мероприятий различного уровня, Психологическая составляющая модуля «Команда» реализуется в форме тренинговых занятий, направленных на

овладение участниками программы навыками эффективного общения (игры и упражнения, направленные на овладение вербальными, невербальными средствами общения, управления конфликтом и стрессом, повышения личной уверенности, асертивности (т. е. способности к позитивному социальному поведению), игры и упражнения на усиление групповой сплоченности, отработки алгоритмов решения командных задач, понимания особенностей распределения ролей, механизмов формирования команды, повышения групповой динамики). **Результатами** реализации мероприятий модуля «Команда» являются личные и командные достижения, повышение спортивного мастерства сотрудников учреждения, создание конструктивной эмоциональной атмосферы в коллективе, усиление сплоченности членов команды.

Модуль «Партнер» (здоровьесберегающее направление). **Целью модуля** является активизация внешних ресурсов сохранения здоровья и формирование навыков здоровьесберегающего поведения специалистов. Мероприятия в рамках модуля «Партнер» осуществляются совместно с медицинскими организациями: АУ «Советская районная больница», БУ «Пионерская районная больница», БУ «Югорская городская больница». Специалисты медицинских организаций оказывают консультационную и практическую помощь в проведении мероприятий, направленных на повышение компетентности специалистов по вопросам здоровьесбережения (акции, лекции, мед-релизы, недели здоровья). **Результатом** реализации модуля «Партнер» является повышение компетентности сотрудников по вопросам здоровьесбережения.

6. Обоснование потребностей в необходимых ресурсах для реализации программы социально-оздоровительной работы

6.1 Ресурсы

6.1.1. Кадровые ресурсы

Должность	Обязанности
Директор	Обеспечивает предоставление материально-технических, кадровых, информационных, нормативно-правовых и методических ресурсов для реализации программных мероприятий утверждает нормативно-правовое сопровождение программных мероприятий
Заместитель директора	Курирует нормативно-правовое, информационно-методическое сопровождение программных мероприятий, проводит итоговый анализ и разрабатывает предложения, направленные на повышение эффективности программных мероприятий, участвует в организации и проведении обучающих мероприятий для сотрудников учреждения.
Заведующий отделением, филиалом	Участвует в разработке нормативно-правового сопровождения, информационно-методического обеспечения программы, планирует и анализирует результативность программных мероприятий, вносит коррективы.
Методист	Разрабатывает методические пособия и рекомендации, планирует и проводит методические обучающие мероприятия по вопросам здоровьесбережения. Оказывает методическую помощь в подготовке и проведении программных мероприятий, размещению информационных материалов в СМИ
Психолог	Проводит диагностику сформированности личностных ресурсов сохранения психологического здоровья у сотрудников учреждения. Проводит мероприятия по обучению сотрудников методам снятия психоэмоционального напряжения, самопомощи и саморегуляции, тренинговые занятия по профилактике профессионального выгорания, командообразования, обучению навыкам эффективного общения
Специалист по охране труда	Организует и проводит информационные и обучающие мероприятия, направленные на повышение уровня компетентности сотрудников в области охраны труда и комплексной безопасности.
Старшая	Обеспечивает медицинское сопровождение

медицинская сестра	программы, проводит мероприятия диагностического, профилактического, здоровьесберегающего направлений. Организует совместные мероприятия с медицинскими организациями.
Инструктор-методист по адаптивной физической культуре	Проводит тренировочные занятия по определенным видам спорта. Организует и проводит корпоративную зарядку.
Межведомственное сотрудничество	
Комитет первичной профсоюзной организации	Организует и проводит коллективные оздоровительные мероприятия, обеспечивает стимулирование участников программных мероприятий
Администрация городского поселения Советский	Организует городские мероприятия: городская Спартакиада 2017 года «Город Советский – спортивный город»; городской чемпионат интеллектуальных игр
Муниципальное автономное учреждение физкультурно-оздоровительный комплекс «Олимп»	Предоставляет спортивный зал, спортивное оборудование для проведения оздоровительных мероприятий.
АУ «Советская районная больница»	Специалисты медицинских организаций принимают участие в оздоровительных акциях в рамках информационно-просветительского направления (проект «Партнер»)
БУ «Пионерская районная больница»	
БУ «Югорская городская больница»	
БУ «Центр адаптивного спорта Югры» (отдел по развитию адаптивного спорта в Советском районе; в г. Югорске)	Организует и принимает участие в совместных мероприятиях коммуникационного направления (проект «Команда»)
Некоммерческое партнерство хоккейный клуб «Инквой»	Принимает участие в совместных акциях, спортивных мероприятиях

6.1.2. Информационные ресурсы

В ходе реализации программы создается единое информационное пространство участников программы, включающее: информационные

стенды, официальный сайт учреждения (<http://солнышко-86.рф>), пресс-релизы, памятки, буклеты, брошюры, флайеры, листовки.

На официальном сайте учреждения размещаются:

- информационные, нормативно-правовые, методические материалы;
- программа социально-оздоровительной работы;
- объявления;
- рекомендации по профилактике вредных привычек;
- рекомендации для сотрудников по вопросам организации здорового образа жизни, в том числе здорового питания;

По итогам реализации программы планируется:

- предоставление материалов для публикации в районной общественно-политической газете «Первая Советская»; «Югорский вестник»;
- выпуск методических материалов из опыта реализации программы;
- создание видео-ролика;
- представление творческого аналитического отчета на официальном сайте учреждения.

6.1.3. Методические материалы

1. Методические издания бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Методический центр развития социального обслуживания»:

- Технология профилактики и преодоления синдрома профессионального выгорания у работников учреждений системы социальной защиты населения: учебно-метод. пособие / авт.-сост. : Н. А. Разнадежина, Л. А. Бездольная. – Сургут: Изд-во бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Методический центр развития социального обслуживания», 2015. – 44 с.
- Система социальной защиты населения в условиях изменяющегося общества: сохранение и развитие человеческого потенциала: материалы XX окружных научных социальных чтений, 29–30 октября 2015 года, г. Сургут /

сост.: Е. С. Титаренко, Е. А. Шамонова, Г. Г. Фахретдинова. – Сургут: Изд-во бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Методический центр развития социального обслуживания», 2015. – 328 с.

2. Методические разработки специалистов БУ «Реабилитационный центр «Солнышко»

- Сборник материалов для подготовки и проведения тренинга формирования команды в рамках реализации программы социально-оздоровительной работы с персоналом «Территория - ЗДОРОВЬЕ»
- Методические рекомендации: «Профилактика нарушений осанки», «Точечный массаж при депрессии»
- Памятки: «Повышение стрессоустойчивости», «Основы здорового образа жизни», «Гимнастика для глаз «Веселая неделька», «Формирование здорового образа жизни», «Физиолечение», «Вихревые ванны», «Горный воздух», «Ингаляционная терапия», «Инфракрасная сауна», «Кедровая бочка», «Лечебный массаж», «Подводный душ», «Циркулярный душ»

6.2. Ресурсы, требуемые для реализации Программы

- *База Бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Солнышко»:*
 - Оборудование: проектор; фотоаппарат; DVD плеер; ауди магнитофон; мультимедийное оборудование, принтер для цветной печати.
 - Спортивный инвентарь;
 - Помещения для реализации программы: актовый зал, зал ЛФК, столовая, медицинский кабинет и др.

- Планируемые расходы по реализации Программы (использование средств Первичной профсоюзной организации БУ «Реабилитационный центр «Солнышко»)

№	Наименование	Ед.изм.	Цена	Кол/во	Сумма
1.	Наградная продукция (грамоты, дипломы)	Шт.	11	100	1100
2.	Наградная продукция (рамки)	Шт	140	20	2800
3.	Наградная продукция (сувениры)	Шт.	250	10	2500
4.	Витаминные комплексы	Шт.	364	6	2185
5.	Травяные сборы	Шт.	100	10	1000
	ИТОГО:				9585

- **Дополнительные необходимые расходы для реализации Программы:**

№	Наименование	Ед.изм.	Цена	Кол/во	Сумма
1.	Приобретение спортивного, туристического оборудования, инвентаря и формы:				
1.1	Палатки туристические	шт	2950	3	8850
1.2	Коврики туристические	шт.	700	10	7000
1.3	Спальные мешки	шт.	1721	10	17210
	ИТОГО:				33060

7. Список литературы

1. Аболин, Л.М. Психологические механизмы эмоциональной устойчивости человека. – Казань, Издательство Казанского университета, 2007. – 180 с.
2. Ананьев, Б.А. Введение в психологию здоровья. – СПб.: Питер, 1999. – 123 с.
3. Бойко, В.В. Синдром «профессионального выгорания» в профессиональном общении. – СПб.: Питер, 1999. 105 с.
4. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб., Питер, 2002. – 512 с.
5. Котова, Е.В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания: учебное пособие [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. / Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. – Красноярск, 2013. – с. 25
6. Леонова, А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2001. – № 11. – С. 2 – 16
7. Мещеряков, Б., Зинченко, В. Большой психологический словарь М., 2006. – 496 с.
8. [21. Платонов, Ю.П. Как предотвратить профессиональное выгорание. Электронный ресурс. Электронный ресурс:](#)
9. http://www.elitarium.ru/2012/02/20/predotvratit_professionalnoe_vygoranie.html
10. [Платонов, Ю.П.](#) Факторы, обуславливающие профессиональное выгорание Электронный ресурс: http://www.elitarium.ru/2012/03/16/factory_professionalnoe_vygoranie.html
11. Профессиональная деформация личности // Безносков, С.П. – СПб., Речь, 2004. – 272 с.
12. Ронгинская, Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях// Психологический журнал, 2002, № 3, с.72-86
13. Свергун, О. Как не «сгореть» на работе. Диагностика и профилактика тлеющих «пожаров». – журнал «Все для кадровика», № 4, 2013. Электронный ресурс: <http://www.pro-personal.ru/journal/965/532333>

14. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.pragmatist.ru/glossarij> (дата обращения 20.10.2015).
15. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.pragmatist.ru/motivaciya-truda/model-portera-loulera.html> (дата обращения 18.10.2015).
16. Электронный ресурс. Режим доступа:
http://modernlib.ru/books/vladimir_bondarenko/personalnyi_menedzhment/read_1
(дата обращения 21.10.2015).