**Лекция 9. Оценка эффективности программ стресс-менеджмента (4 часа)**

Разрабатывая программы сохранения и укрепления профессионального здоровья работников, вполне естественно поставить вопрос об оценке эффективности таких программ. Исходя из понимания профессионального здоровья как отсутствия профессиональных болезней или травм, а также полного физического, психического и социального благополучия человека в условиях выполняемой им профессиональной деятельности (Никифоров 2011), мы предлагаем рассматривать трехуровневную организацию критериев профессионального здоровья, а именно – на физическом, психическом и социальном уровнях.

В качестве критериев на физическом уровне рассматриваются: общее физическое здоровье, соответствующее возрасту и позволяющее выполнять должностные обязанности в полном объеме и с надлежащим качеством; здоровый образ жизни, включающий регулярные занятия физической культурой и спортом, физическая активность, отсутствие вредных привычек, здоровое питание, соблюдение режима труда и отдыха.

К критериям на психическом уровне мы относим: адекватное позитивное восприятие себя в профессии (конгруэнтность), профессиональную уверенность, ответственность, ориентацию на саморазвитие, способность к самоуправлению, умение выстраивать свой профессиональный путь, стрессоустойчивость.

Критериями на социальном уровне выступают: активная жизненная позиция; степень адаптированности к изменяющимся условиям профессиональной деятельности, в т. ч. при переходе с одного этапа профессиональной деятельности на другой; умение соблюдать баланс «работа / личная жизнь (семья)»; адекватные стратегии и способы преодоления стрессовых ситуаций; коммуникабельность в профессиональной среде; удовлетворенность профессией (Шингаев 2014).

Есть как минимум два основных подхода к оценке эффективности. В рамках одного из них такая оценка может осуществляться опора на объективные критерии, такие как медицинские показатели (снижение уровня заболеваемости сотрудников организации после проведения здоровьесберегающих мероприятий, степень ранней выявляемости хронических заболеваний, срок временной нетрудоспособности). С помощью объективных критериев чаще всего оценивают показатели профессионального здоровья на физическом уровне.

Приведем несколько примеров. Чаще всего коммерческие организации сосредотачивают свои усилия на организации рационального питания сотрудников, проведении мероприятий против курения и алкоголизма, улучшении условий труда работников. И, как показывает практика, вложения в укрепление здоровья сотрудников окупаются: соотношение инвестиций в здоровье работников к потерям, связанным с болезнями, 1 к 7-8 в долларовом эквиваленте (Шингаев 2014).

Страховая компания «Ренессанс», участвовавшая в реализации программы health management (управление здоровьем) для компании численностью более 2 тысяч человек, получила фактическое подтверждение эффективности такой программы: через 2 года заболеваемость в коллективе снизилась на 40–50%, выявляемость хронических недугов выросла на 10–15%, количество дней нетрудоспособности уменьшилось на 20%, средний срок временной нетрудоспособности – на 30% (Макаренко 2007).

Оставим это поле для исследователей медицинского профиля. Для нас же важным представляется сосредоточить усилия на оценке эффективности программ сохранения и укрепления профессионального здоровья работников на психическом и социальном уровнях, тем более что мероприятия здоровьесберегающей направленности в организациях в существенной степени затрагивают не столько физическую составляющую, сколько психическую и социальную сферу людей.

Мероприятия по сохранению и укреплению профессионального здоровья работников можно объединить в два кластера: многоуровневые, комплексные решения и программы краткосрочного обучения (тренинги, семинары, коуч-сессии) в области профессионального здоровья и стресс-менеджмента

На последних мы и остановим наше внимание.

Следует признать явную недостаточность исследований в области оценки эффективности программ краткосрочного обучения. По существу, в отечественной психологии можно говорить о двух подходах. Один сформулировала А. К. Маркова, рассматривающая в качестве критериев эффективности тренинговых программ возрастание профессионализма (переход работников на новый уровень, этап и ступень профессионализма) (Маркова 1996).

Второй подход предложил С. И. Макшанов,по мнению которого эффективность обучающих программ проявляется в повышении эффективности профессиональной деятельности, переносе знаний и умений, полученных на программе, в реальную профессиональную деятельность, позитивных изменениях в профессионально важных качествах и компетенциях, повышении удовлетворенности человека выполняемой работой и жизнью вообще (Макшаков 1993). Появившиеся позже подходы по разработке инструментов оценки программ обучения, надо признать, опираются на два выше перечисленных.

Нельзя не обойти вниманием модели оценки эффективности программ обучения, разработанные западными учеными. Основных также две: четырехуровневая модель Д. Киркпатрика и модель Д. Филипса (Return on Investment).

Решая задачу оценки эффективности программ сохранения и укрепления профессионального здоровья, С. М. Шингаев предлагает использовать комплекс взаимодополняющих методов: теоретический анализ литературы по заявленной проблеме, анкетирование участников обучения, опрос.

Для оценки эффективности обучения применяются следующие методики:

• тесты для оценки уровня знаний (используются до и после тренинга);

• анкета, рассылаемая участникам перед тренингом (ожидания от программы, основные сложности на работе, с которыми сталкиваются участники и которые связаны с умением управлять стрессом);

• анкета после тренинга (заполняемая участниками программы по завершении обучения, в которой оценивались «по горячим следам» полезность, новизна, информационная насыщенность программы, практикоориентированность обучения);

• анкета через 2-3 месяца после обучения (когда эмоциональный фон после программы снижается и остается то, что применяется реально на практике участниками обучения; здесь уточняются пожелания к программе по ее содержанию, наполнению новыми методиками, инструментами, технологиями).

Кроме того, возможно проводить повторную психологическую диагностику и оценивать прогресс в динамике.