

Как не допустить эмоциональное и профессиональное выгорание и избежать ухода сотрудников





Основная специализация



Винник Сергей

Директор по консалтингу
практики «Производственная
безопасность»

- Комплексная диагностика и развитие культуры безопасности. Разработка и внедрение инструментов развития КБ.
- Управление рисками и профилактика травматизма на основе риск-ориентированного подхода
- Развитие открытости и доверия в вопросах безопасности
- Расследование происшествий («Поиск системных причин», «Методика «Безопасность – II» и другие методики)
- Оптимальная модель безопасного управления подрядными организациями
- Обучение и проведение бизнес-тренингов по темам производственной безопасности



33

года на рынке

550

проектов в год

180

консультантов

Услуги

- **Оценка персонала**
- Развитие персонала
- Развитие культуры безопасности и производственных систем
- Исследования и социология
- Автоматизация HR

1990: первыми в России стали проводить индивидуальный ассесмент

1996: разработали первую в России модель компетенций

2011: разработали первый в России виртуальный центр оценки — Web@ssessment

2013: разработали первый российский инструмент для оценки обучаемости и потенциала — Potential in Focus

2020: разработали первый в России коммерческий опросник выгорания FADE

ПРАКТИКА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

СПЛАВ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОПЫТА И НАУЧНОГО ПОДХОДА ЭКОПСИ — КОНСАЛТИНГ

ЭКОПСИ Консалтинг

50+

Проектов по развитию
КБ

12+

консультантов

10+

лет на рынке



ВСЕГДА ОСТАЁМЯ НА СВЯЗИ!

- НОВОСТИ,
- СОБЫТИЯ,
- АНОНСЫ МЕРОПРИЯТИЙ,
- ВИДЕО И СТАТЬИ

ЭКОПСИ

@watchoutsafety



Я работаю... (напишите кем Вы работаете)



<https://t.me/watchoutsafety>

О чем поговорим сегодня:

- 1 Что такое профессиональное выгорание?
- 2 Какие группы сотрудников наиболее уязвимы для выгорания?
- 3 Как выгорание связано с приверженностью сотрудника организации?
- 4 Как своевременно диагностировать признаки эмоционального истощения сотрудников?
- 5 Что входит в модель выгорания ЭКОПСИ?

Благополучие работников – важная часть безопасности труда

Что такое концепция НУЛЕВОЙ ТРАВМАТИЗМ (VISION ZERO)

VISION ZERO
Safety. Health. Wellbeing.

Философия Кампании Vision Zero



- Все производственные травмы и профессиональные заболевания можно предотвратить
- Процесс – а не достижение цели
- Новый подход в предупреждении травм и заболеваний
- Формирование культуры профилактики как неотъемлемой части безопасности труда, здоровья и благополучия работников на производстве

Модель разработана на основе опыта: Zwetsloot, Leka, Kines. Vision zero: от профилактики травматизма до обеспечения здоровых и безопасных условий труда и благополучия работников; Политика и Практика в Охране Труда, IOSH (Институт гигиены и безопасности труда) 2017

Выгорание — распространенная проблема

Неопределенность, тревога, последствия пандемии COVID-19, удаленный формат работы приводят к напряжению и профессиональному выгоранию сотрудников.

76%

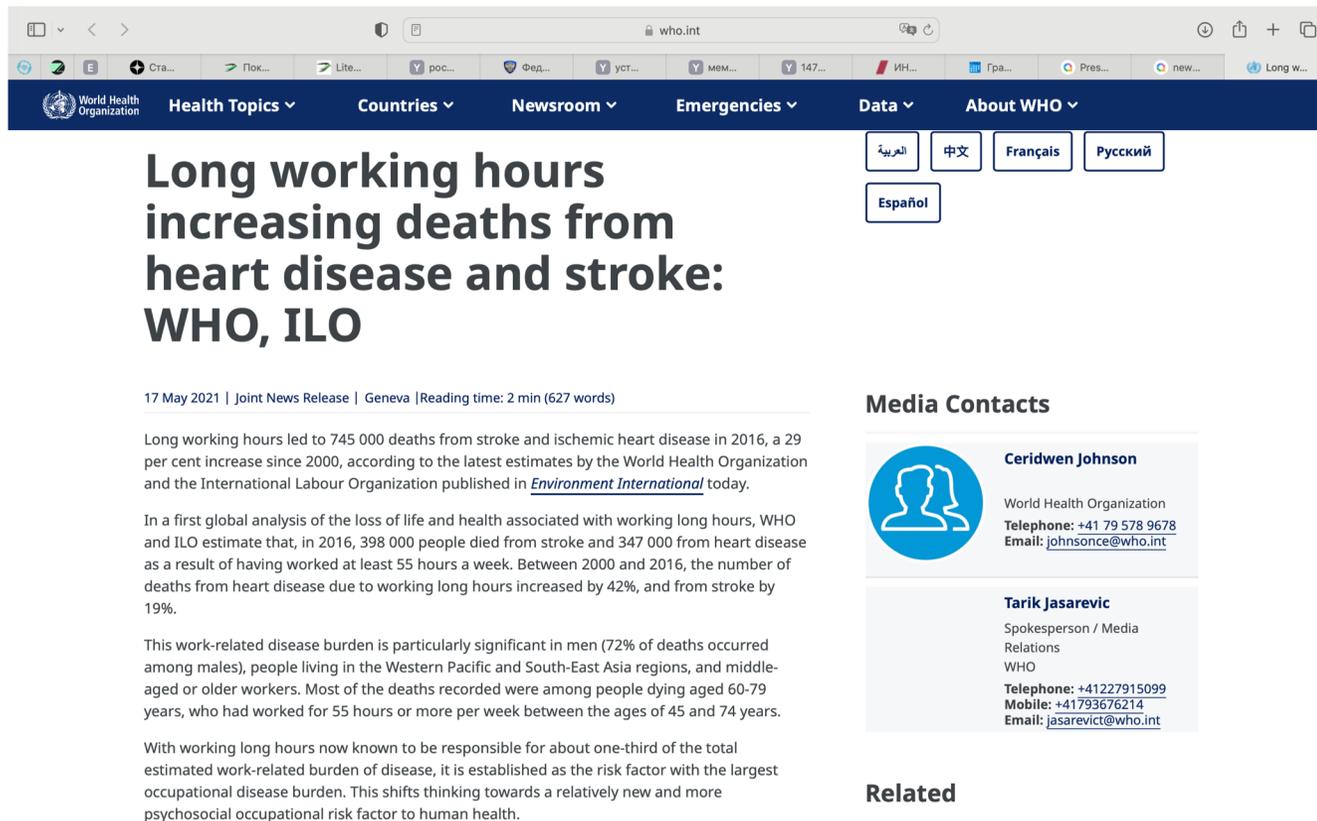
сотрудников
чувствуют себя
выгоревшими хотя
бы время от времени

Профессиональное выгорание — это состояние выраженной усталости и истощения моральных ресурсов человека на фоне длительного стресса на работе.

Чем выгорание опасно для человека

Согласно оценкам Всемирной организации здравоохранения и Международной организации труда, опубликованным в 2021 году в журнале *Environment International*, продолжительный рабочий день привел к 745 000 смертей от инсульта и ишемической болезни сердца в 2016 году, что на 29 процентов больше, чем в 2000 году.

ВОЗ и МОТ подсчитали, что в 2016 году 398 000 человек умерли от инсульта и 347 000 от болезней сердца в результате работы по меньшей мере 55 часов в неделю. В период с 2000 по 2016 год число смертей от болезней сердца из-за сверхурочной работы увеличилось на 42%, а от инсульта – на 19%.

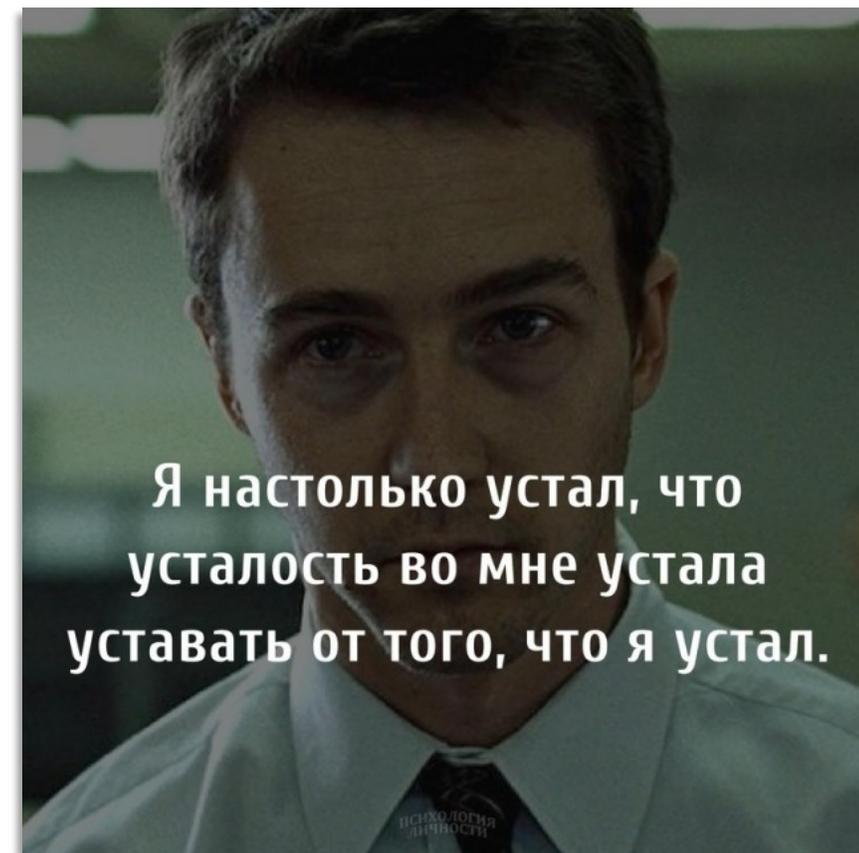


The screenshot shows a web browser displaying the WHO website. The main headline is "Long working hours increasing deaths from heart disease and stroke: WHO, ILO". Below the headline, it says "17 May 2021 | Joint News Release | Geneva | Reading time: 2 min (627 words)". The article text states: "Long working hours led to 745 000 deaths from stroke and ischemic heart disease in 2016, a 29 per cent increase since 2000, according to the latest estimates by the World Health Organization and the International Labour Organization published in *Environment International* today." It further details that in 2016, 398 000 people died from stroke and 347 000 from heart disease as a result of working at least 55 hours a week. Between 2000 and 2016, the number of deaths from heart disease due to working long hours increased by 42%, and from stroke by 19%. The article also notes that this work-related disease burden is particularly significant in men (72% of deaths occurred among males), people living in the Western Pacific and South-East Asia regions, and middle-aged or older workers. Most of the deaths recorded were among people dying aged 60-79 years, who had worked for 55 hours or more per week between the ages of 45 and 74 years. Finally, it states that with working long hours now known to be responsible for about one-third of the total estimated work-related burden of disease, it is established as the risk factor with the largest occupational disease burden. This shifts thinking towards a relatively new and more psychosocial occupational risk factor to human health.

Эмоциональное или профессиональное выгорание?

Всемирная организация здравоохранения определяет выгорание человека связанного с работой как профессиональное выгорание*.

По классификации ВОЗ, выгорание — это не медицинский синдром и не клиническое психическое заболевание, которое требует лечения лекарственными препаратами. Выгорание относят к факторам, влияющим на состояние здоровья.



* Международной классификатор болезней 11-я редакция.

Многие путают **СТРЕСС** и **ВЫГОРАНИЕ**

СТРЕСС — человек понимает, что все возможно взять под контроль, у него есть мотивация решить проблему. Он активен, эмоционален.

ВЫГОРАНИЕ — человек безразличен, пассивен, не эмоционален. «Что воля, что неволя, все равно!».

Эмоциональное истощение

- Чувство нарастающей усталости, которое доходит до уровня полного опустошения.

Обесценивание своих результатов

- Ощущение, что сделать свою работу хорошо не получится, а задачи и требования слишком сложны.

Дистанцирование

- Изменение отношения к рабочим задачам, коллегам и людям, с которыми работаем. Появляется цинизм, агрессия и разочарование в работе или профессии.

Чувствуете ли Вы симптомы профессионального выгорания у себя?



<https://t.me/watchoutsafety>

Чем **опасно** для человека?

Эмоциональное выгорание ведет к хроническим заболеваниям:

- Хроническая усталость
- Бессонница
- Злоупотребление алкоголем или психоактивными веществами
- Сердечное заболевание
- Высокое кровяное давление
- Сахарный диабет 2 типа
- Уязвимость к болезням

Выгоревшие сотрудники...

на 63%
чаще берут больничный

в 2,6 раза
чаще ищут новую работу

показывают признаки **тихого**
увольнения

Внешние

Среда. Нагрузки сверх нормы, напряжённый график работы.

Материальное положение.

Отсутствие удовлетворяющего дохода.

Работа. Нелюбимая работа, постоянные дедлайны, постоянно меняющиеся задачи, конфликты в коллективе, давление, изоляция



При этом внешние факторы могут повлиять на человека, если только он уже обладает внутренними предпосылками для выгорания

Внутренние

Гиперответственность. Я должен сделать правильно, вовремя, идеально. Не должен подвести.

Давление авторитета. Престижная должность, ответственность, желание доказать кому то.

Убеждения. «Я должен много работать», «Отдохнем на пенсии», «Работа бесценна, она меня кормит».

Как справиться самостоятельно?

РАСПОЗНАТЬ ПРИЧИНЫ

- Понять признаки выгорания
- Проанализировать чем они вызваны
- Осознать что не нравится в существующей деятельности

УСТАНОВИТЬ ГРАНИЦЫ

- Научиться контролировать стресс
- Разделять рабочее и личное время
- Осознавать выполнимость поставленных задач.

ЗАБОТИТЬСЯ О СЕБЕ

- Принять себя какой есть
- Следить за психологическим и физическим здоровьем

Рекомендации по профилактике выгорания

ДОМА

НАЛАДИТЬ СОН

УВЕЛИЧИТЬ
ФИЗИЧЕСКУЮ
АКТИВНОСТЬ

ВЫДЕЛИТЬ ВРЕМЯ НА
СЕБЯ

ЗАНЯТЬСЯ
ТВОРЧЕСТВОМ

НА РАБОТЕ

НАЛАДИТЬ
ПРОЦЕССЫ

ПОВЫСИТЬ
ЗАРПЛАТУ

УЛУЧШИТЬ
ОТНОШЕНИЯ
С КОЛЛЕГАМИ

СНИЗИТЬ
НАГРУЗКУ

Как говорить с руководителем о выгорании

Чего хотите?	Как не надо	Лучше вот так
Повысить зарплату	Сразу нагружать себя дополнительной работой и выставлять требования. Это не поможет справиться с выгоранием, а в ответ можно услышать: «Я так не думаю». «Давайте я буду больше работать, а вы мне зарплату повысите».	Спросите, как получать больше: опирайтесь на факты и не торопитесь. Не предлагайте свои варианты сразу. Задайте открытый вопрос и ждите ответа. «На рынке моя позиция стоит дороже, как мы можем пересмотреть мою зарплату?»
	«Я выгораю, но если вы поднимете мне зарплату, все будет хорошо»	«Хотелось бы получать больше, как мы можем к этому прийти?»
Наладить процессы	Бороться с привычной рутинной и говорить общими фразами. Это вызовет раздражение, а не желание вам помочь.	Предложите конкретные решения, которые улучшат процесс и отразят вашу позицию, даже если они не идеальны.
	«У нас все плохо с процессами. Сделайте что-нибудь, чтобы было нормально». «Я больше не буду отвечать на рабочую почту вечером, это нарушает мои личные границы, буду отдыхать»	«Мы каждый день созваниваемся, чтобы обсудить свои списки дел. Давайте заведем общую систему вроде Trello, чтобы все знали, кто и чем занят». «Предлагаю не обсуждать работу после 22:00 — в это время не все в онлайн, и так проще сохранять вовлеченность команды и нервы»
Снизить нагрузку	Просить разрешения работать меньше.	Говорите о снижении нагрузки как способе масштабирования и оптимизации.
	«Задач слишком много, я не справляюсь». Руководитель может подумать, что у вас не хватает компетенций или мотивации	«Мы можем расширить штат и взять еще одного человека? Это поможет перераспределить нагрузку на команду — больше и лучше делать». «Мы можем сделать возможным заранее согласованный отгул или небольшой отпуск, чтобы я мог контролировать нагрузку?»
Улучшить отношения с коллегами	Жаловаться на коллег и отдаляться от команды — руководство может подумать, что с вами что-то не так.	Попробуйте посмотреть на коллег под другим углом, в других ситуациях. Это поможет их лучше узнать. Возможно, они не такие плохие.
	«Меня достали коллеги, можно уйти в отдельный кабинет, чтобы не слышать их?»	«Мы с коллегами совсем не знаем друг друга, потому что много работаем, а лучше познакомиться не успеваем. Может, попробовать решить командную задачу более неформально, устроить мозговой штурм или обсудить ее на примере интереса?»

Если не помогает - обратиться к специалисту

К психологу	К врачу
Вы чувствуете дискомфорт, но понимаете, что с ним можно справиться. Возможно, вам просто не хватает знаний или поддержки	Вас пугает ваше состояние, оно кажется нездоровым. Например, начались вспышки гнева, которых раньше не было
Конфликты с коллегами и руководством, раздражительность, эмоциональное истощение, снижение самооценки	Бессонница, подавленное настроение в течение двух недель подряд или более, отчаяние, желание причинить себе вред, чтобы снизить напряжение, апатия, откладывание работы — прокрастинация, вы начали чаще употреблять алкоголь с целью расслабления
Вам хочется узнать себя чуть лучше, разобраться в причинах выгорания и как-то на это повлиять	Вы пришли к выводу, что вам нужны препараты, которые снижают тревогу или помогают уснуть
Выгорание влияет на отношения с близкими: ссоритесь с ними, ждете поддержки, но не получаете ее. Кажется, что вас не понимают	Выгорание влияет на ваше физическое самочувствие: мышцы напряжены, появляется головная боль или боль в спине, иногда — проблемы со стороны ЖКТ, быстро устаете от физической нагрузки, часто клонит в сон
Вы заметили, что выгораете каждый раз, когда устраиваетесь на новое место, а когда увольняетесь — все по новой	Мысли о работе, коллегах, задачах вызывают панические приступы, появляются суицидальные мысли

Нужно ли оценивать выгорание сотрудников в организации?

Ответы:

- Периодически (раз в год)
- Изредка (раз в три года)
- Не нужно



<https://t.me/watchoutsafety>

Чем **опасно** для организации?

Самые значимые последствия выгорания для бизнеса по мнению российских организаций (в процентах):



Выгоревшие сотрудники...

на 63%
чаще берут больничный

в 2,6 раза
чаще ищут новую работу

показывают признаки **тихого**
увольнения

Причины выгорания

Основной фактор – это несовпадение между потребностями сотрудника и условиями его работы.
Выгоревшие сотрудники:

Перегружены
работой

Нуждаются в
ресурсах для работы

Чувствуют
недостаток
поощрения

Не разделяют
ценности компании

Работают в
некомфортных
условиях

Переживают
конфликты с
коллегами

Чувствуют
недостаток
поддержки

Не могут
поддерживать work-
life balance

Все способы оценки выгорания **имеют свои недостатки**



Классические
опросники



Опросы
удовлетворенности и
вовлеченности



Использование
искусственного
интеллекта



Тест выгорания Маслач (МВІ)

- Зарубежные исследования

«Я чувствую себя эмоционально опустошенной»
«Моя работа всё больше меня разочаровывает»

Тест выгорания Бойко

- Российские исследования

«Я часто работаю через силу»
«Моя работа притупляет эмоции»

Плюсы

- Научная обоснованность
- Оценка большого количества человек
- Индивидуальные результаты

Минусы

- Отсутствие защиты от обмана (социальной желательности) в текущем формате
- Отсутствие общего балла (сложность выводов)
- Отсутствие информации о причинах выгорания



Пример вопроса из опроса

выгорания

«Я чувствую себя перегруженным работой»

- Согласен
- Скорее согласен
- Затрудняюсь ответить
- Скорее не согласен
- Не согласен

Плюсы

- Оценка большого количества человек
- Возможность выяснить причины выгорания
- Анонимность **относительно** защищает от обмана (социальной желательности)

Минусы

- Оценка на уровне группы (без индивидуальных показателей)
- Возможность социально-желательных ответов
- Отсутствие возможности оперативно повлиять на проблему



- Анализ цифрового следа
- Оценка тональности переписки в корпоративной почте и мессенджерах
- Анализ косвенных показателей: абсентеизма, текучести, травматизма, количества взятых больничных дней



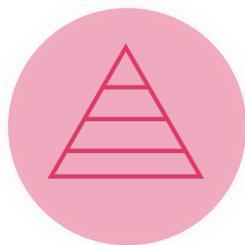
Плюсы

- Высокая точность
- Защита от обмана (социальной желательности)

Минусы

- Негативное отношение участников оценки
- Зависимость модели от собранной выборки
- Высокая IT-оснащенность организации
- Длительное время сбора данных
- Отсутствие понимания причин

Для оценки выгорания есть **опросник FADE**



Глубина оценки

Возможность оценить не только компоненты выгорания, но и его причины, а также вероятность ухода



Доказанная точность

Опросник имеет высокую надежность и валидность, что позволяет получать достоверные результаты



Защита от обмана

Основа — ипсативный формат с применением IRT-модели, защищающий от социальной желательности

Диагностика выгорания

- Измерьте уровень выгорания и проанализируйте его причины
- Проведите мероприятия по улучшению ситуации на основе рекомендаций в отчете
- Повысьте производительность и эффективность работы

Прогнозирование ухода

- Узнайте ключевые факторы приверженности сотрудника и оцените вероятность его ухода из организации
- Предотвратите уход сотрудника, влияя на причины его неудовлетворенности

Формирование кадрового резерва

- Отберите на ключевые позиции сотрудников «с горящими глазами»
- Используйте вместе с тестами потенциала или способностей для оценки будущей успешности

Усталость

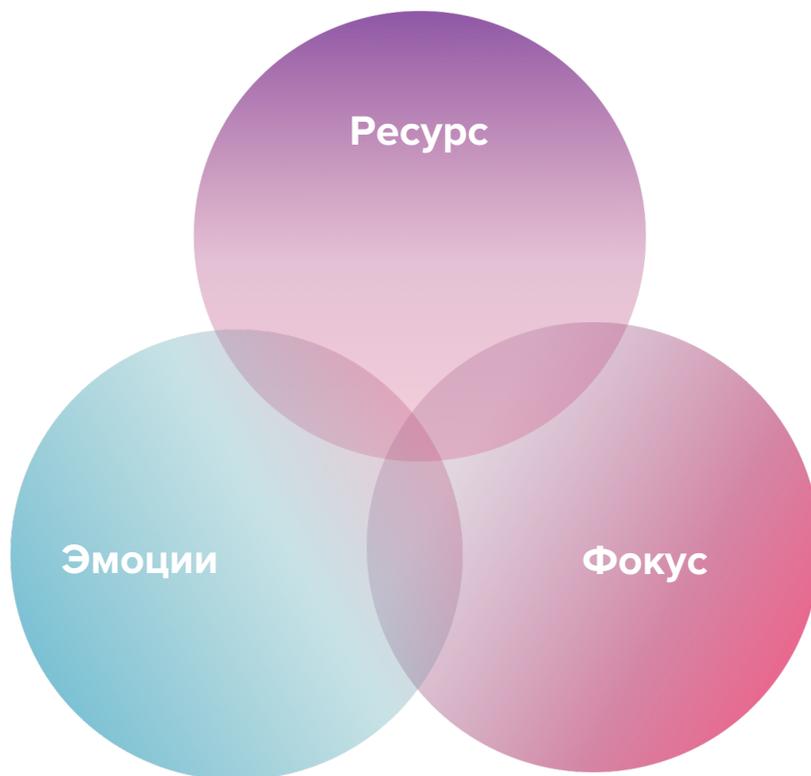
Низкий уровень энергии, чувство упадка сил даже в начале рабочего дня

Негативный настрой

Переживание продолжительных и интенсивных негативных эмоций на работе

Неуверенность в своих силах

Сомнения в собственном профессионализме и компетентности на работе



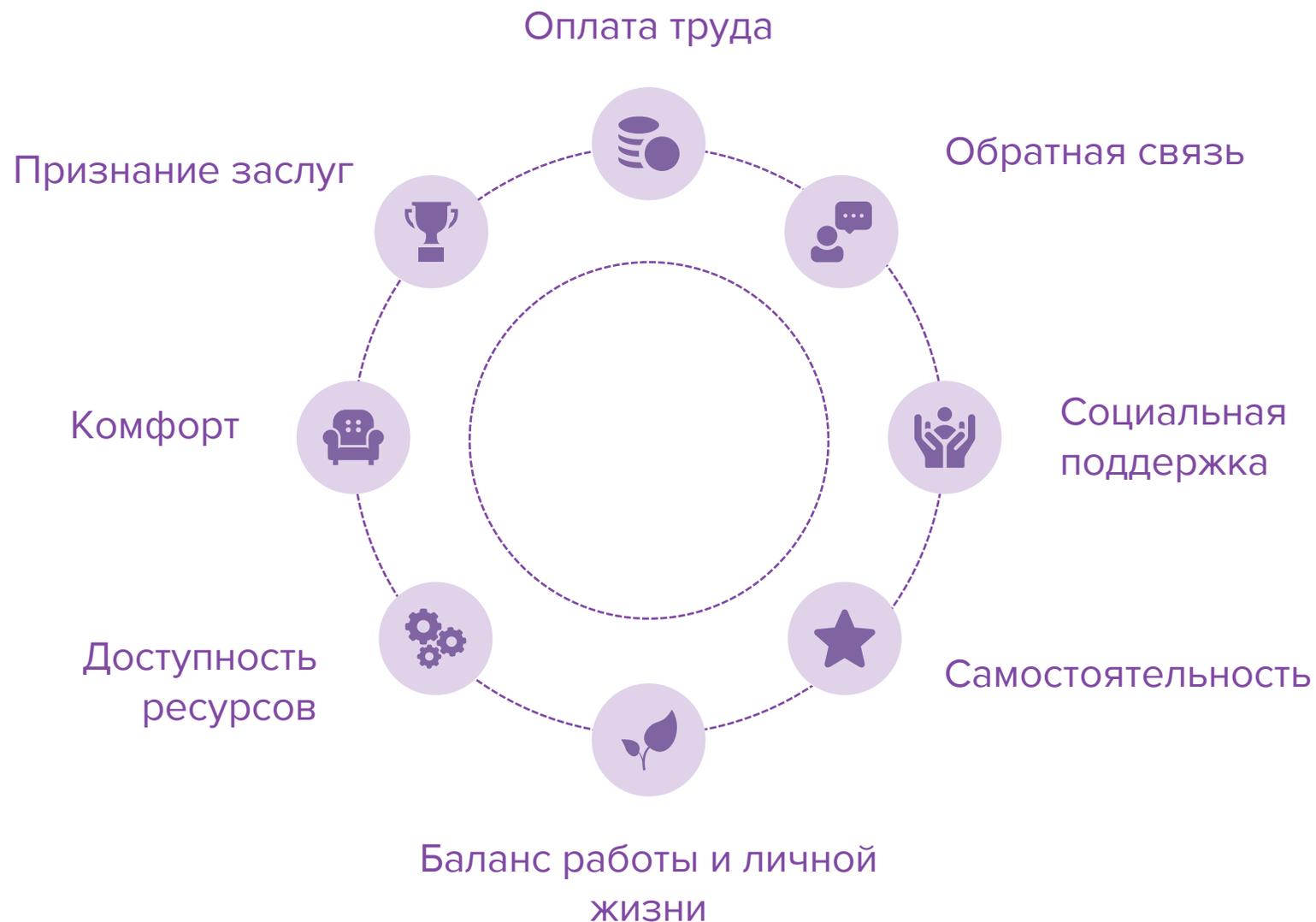
Рассеянность

Трудности с концентрацией на выполнении рабочих задач, склонность постоянно отвлекаться

Падение интереса

Отсутствие увлеченности при выполнении работы, безразличие к рабочим задачам

FADE оценивает **причины выгорания**



FADE оценивает лояльность и предсказывает вероятность ухода

Отстраненность от организации — это равнодушное отношение сотрудника к своей организации, неодобрительное отношение к ее ценностям и правилам, желание покинуть организацию



Безучастность

Чувство обособленности от организации, безразличие к ее трудностям и проблемам



Мысли об уходе из организации

Желание покинуть организацию, мысли о смене работы



Расхождение в ценностях

Нежелание разделять цели и ценности организации, несогласие с принятыми правилами

Пример вопроса из опросника

Как Вы чувствовали себя в последние **3 месяца**? Выберите, что происходило наиболее часто, а что наименее часто.

Пункт	НАИМЕНЕЕ часто	НАИБОЛЕЕ часто
Я чувствовал(а) себя спокойно и расслабленно		
Я чувствовал(а) себя энергичным(ой) под конец рабочего дня		
Мне было легко сконцентрироваться на работе		

Как Вы чувствовали себя в последние **3 месяца**? Насколько Вы согласны со следующим утверждением?

Пункт	Варианты ответов			
Я чувствовал(а) себя спокойно и расслабленно	Не согласен	Скорее не согласен	Скорее согласен	Согласен

В отчете есть рекомендации по снижению выгорания и повышению лояльности



[Скачать пример отчета](#)

Оценка профессионального выгорания FADE / Пример Примерович

Уровень выгорания

В этом разделе отчета Вы узнаете общий уровень выгорания сотрудника. Чем он выше, тем выше риски снижения эффективности сотрудника. Общий уровень выгорания состоит из пяти компонентов. Далее приведена расшифровка результатов по компонентам выгорания.

64

У сотрудника средний уровень профессионального выгорания. Это может влиять на его эффективность, но не будет серьезно снижать ее.

Результаты по компонентам выгорания

Схема показывает, насколько у сотрудника выражены компоненты выгорания. Далее приведены рекомендации по работе с компонентами выгорания.

Усталость 31



Описание наиболее ярких компонентов выгорания

Оцените уровень выгорания сотрудника в разрезе 5 компонентов

Наименее удовлетворенные потребности

Получите инструменты для работы с причинами выгорания



Оценка профессионального выгорания FADE / Пример Примерович

Результаты по неудовлетворенным потребностям

Неудовлетворенные потребности повышают риск профессионального выгорания. Далее показаны условия работы, которыми Вы наименее всего удовлетворены.

9 Самостоятельность

18 Социальная поддержка

29 Доступность ресурсов

Результаты по остальным потребностям

Далее показан уровень удовлетворенности по остальным условиям работы. Чем выше показатель, тем выше удовлетворенность. Результаты расположены в порядке убывания удовлетворенности.

Обратная связь 94

Признание заслуг 58

55

Оценка профессионального выгорания FADE / Пример Примерович

Отстраненность от организации

В этом разделе отчета Вы узнаете, как сотрудник относится к организации, насколько он чувствует себя ее частью и думает ли об уходе. Отстраненность от организации содержит три компонента. Далее приведена расшифровка результатов по компонентам.

69

Сотрудник привержен организации в средней степени.

Результаты по компонентам отстраненности

Далее приведены результаты по компонентам отстраненности. Шкала окрашена в цвет того уровня, на котором находится значение по компоненту. Например, если значение находится на высоком уровне (от 71 до 100 процентов), шкала будет окрашена в розовый цвет. Далее приведены рекомендации по снижению отстраненности сотрудника.

Безучастность 70

Мысли об уходе из организации 75

Расхождение в ценностях 59

Участник чувствует себя частью организации. Тем не менее, в стрессовой ситуации он будет ставить свои личные цели выше организационных.

Участник часто задумывается об уходе из организации и, вероятно, попытается ее покинуть.

Участник в целом разделяет цели и ценности организации, однако может не поддерживать отдельные правила или решения, применяемые в организации.



Подробные рекомендации для руководителя, как снизить выгорание сотрудника



Уровень лояльности в разрезе трех компонентов

Оцените вероятность ухода сотрудника

Оценка профессионального выгорания FADE / Пример Примерович

Неуверенность в своих силах

Сомнения в собственном профессионализме и компетентности на работе

83

Участник сомневается в своих профессиональных способностях, ему кажется, что ему не хватает навыков, чтобы выполнять свою работу качественно.

- Обсудите с сотрудником, в каких областях ему не хватает профессиональной компетенции. Предложите ему пройти соответствующее обучение. На время обучения дайте ему карту бланка на ошибки и эксперименты, постарайтесь избежать критики, если он что-то делает неправильно с первого раза.
- Предложите сотруднику вести себя наставника на час или больше коллег в вопросах, вызывающих у него наибольшую неуверенность. Попросите этого человека уделить время работе над ошибками и передаче своей экспертизы и опыта сотруднику.
- Регулярно сообщайте сотруднику, в чем состоит его сильная сторона и зона главной экспертизы. Отмечайте его достижения, даже небольшие. Делитесь его достижениями публично в корпоративных медиа или рабочих чатах (с согласия самого сотрудника).

Негативный настрой

Переживание продолжительных и интенсивных негативных эмоций на работе

69

Периодически участник может испытывать сильные негативные эмоции на работе: грусть, тревогу или злость. Однако в целом ему удается сохранять сложной настрой.

- Предложите сотруднику проводить встречи один на один, обсудите его настроение, уточните, есть ли у него трудности во взаимодействии с коллегами или в работе. Проводите такие встречи регулярно.
- Создайте доверительную атмосферу на рабочем месте. Старайтесь делиться своими переживаниями открыто, поощряйте к этому сотрудников. Попросите коллег избежать осуждения и критики в общении, выразить поддержку и сочувствие тем, кто испытывает сильные переживания.
- Критикуйте конструктивно. Используйте для этого технику «обсуждения», говорите о своих чувствах, избегайте оценки личных качеств сотрудника. Приведите объективные факты и аргументы, высказывая свою точку зрения.

Участники после прохождения FADE получают рекомендации по снижению выгорания



30 минут на прохождение



Позитивные формулировки вопросов



60 вопросов

Подробные рекомендации для снижения выгорания с полезными материалами



Оценка профессионального выгорания FADE / Пример Примерович

Вы можете испытывать общую усталость, но у Вас достаточно сил и энергии для решения рабочих задач.

Как работать с данным компонентом

- Ежедневно составляйте список задач на день. Указывайте приоритеты и время выполнения каждой задачи. Определяйте несрочные дела, делайте в работе перерывы на 15 минут каждые два часа. Выделите как минимум один полноценный выходной в неделю, заранее планируйте свой отпуск.
- В течение недели находите и отмечайте любые возможности для дополнительного движения, например: использовать лестницу вместо лифта; пройтись пешком вместо того, чтобы поехать на транспорте; сделать дела по дому; двигаться во время просмотра ТВ или видео.
- Распределите задачи так, чтобы самые сложные дела приходились на время, когда Вы наиболее продуктивны. Обычно высокая работоспособность наблюдается по утрам, когда Вы только проснулись, еще не успели растратить энергию. Однако это вопрос индивидуальности. Например, совы более продуктивны во второй половине дня.
- После завершения дня какой-либо вид отдыха Вам подходит больше. Это зависит от типа Вашей нагрузки на работе. Если Ваша работа связана с принятием решений и анализом, Вам подойдут расслабленные и монотонные виды отдыха: прогулки, уборка, вязание. Если приходится много времени проводить за компьютером — digital detox, если работаете с людьми — такой отдых начинайте с собой или общими с самыми близкими людьми.
- Создайте привычку оценивать свои силы и не брать больше задач, чем в реальности можете выполнять. Иногда такое поведение продуктивно рекомендовать себе в новой роли или должности, показать свою готовность включиться в работу. Тем не менее, в долгосрочной перспективе лучше не говорить «нет» новым задачам и проектам, которые могут привести к повышению хронической усталости.

Ресурсы для развития

- Литература**
 - Кэри Чакера. Чек-лист для уставшего от жизни человека. Как победить выгорание.
 - Бобб Стэнфорд, Стив Манесс. Не ленись.
 - Джим Лоур, Тони Шварц. Жизнь на полной мощности!
- Программы обучения**
 - Скорк. Профилактика эмоционального выгорания «Горы джунглей». Ссылка на курс.
 - Тьюншофф Журнал. Как победить выгорание. Ссылка на курс.
 - Привет популяризатор интроверта. Как преодолеть хроническую усталость. Ссылка на курс.
- Полезные материалы**
 - ВКонтакте: Как настроить здоровый сон. Ссылка на материал.
 - LoveOne. Как справиться с эмоциональным выгоранием. Ссылка на материал.
 - МФ: Выгорание: что делать и как избежать? Ссылка на материал.

ЭКОПСИ www.digital.ecopsy.ru 107 из 15



Рекомендации по работе с неудовлетворенными потребностями в зоне ответственности участника

FADE соответствует требованиям Стандарта тестирования персонала

Надежность

Показатели надежности FADE превышают требования Российского стандарта тестирования персонала (не ниже 0,6).

Профессиональное выгорание

0,80

Отстраненность от организации

0,74

Удовлетворенность потребностей

0,63

Валидность

В качестве критериальной валидности представлена взаимосвязь уровня компонентов выгорания с желанием уйти.

Истощение

0,40

Падение интереса

0,53

Рассеянность

0,38

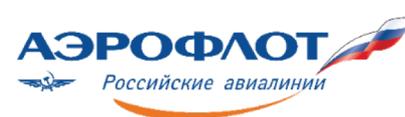
Негативный настрой

0,27

Неуверенность в своих силах

0,23

FADE используют крупнейшие российские организации



Тестирование проводится в **Linkis** — онлайн-системе, разработанной ЭКОПСИ

1

Участники добавляются в онлайн-систему для тестирования. Достаточно только ФИО и e-mail.

2

На электронный адрес каждого участника приходит ссылка на тест.

3

Участник проходит тест, и в течение 30 секунд автоматически формируется его отчёт.

ID	Фамилия Имя email	Группа Должность	Тесты	Активность Дата добавления	Статус Прогресс / Отчет
<input type="checkbox"/>	tester03 tester03 guriev@ecopsy.ru	PIF Воронеж	PIF 5.1.5	Тестирование не начато Добавлен 01.09.2017	Действие ▾
<input type="checkbox"/>	Иванов Петр ktupaeva@krastsvetme	PIF Воронеж	PIF 5.1.5	Тестирование не начато Добавлен 24.08.2017	Действие ▾
<input type="checkbox"/>	12345 KR	PIF Воронеж	PIF 5.1.5	Тестирование не начато Добавлен 20.06.2017	Действие ▾

Системой могут управлять как менеджеры ЭКОПСИ, так и сотрудники компании (обучение системе проходит в рамках бесплатного вебинара)

Система соответствует закону о защите персональных данных (серверы находятся в России)

Для участников мастер – класса: подписаться на канал «Осторожно! Безопасность!» и в комментарии к посту об этом мастер – классе оставить комментарий «Хочу пройти тест FADE»
Для организаций – написать мне.



ВСЕГДА ОСТАЁМСЯ НА СВЯЗИ!

- НОВОСТИ,
- СОБЫТИЯ,
- АНОНСЫ МЕРОПРИЯТИЙ,
- ВИДЕО И СТАТЬИ



[@watchoutsafety](https://www.instagram.com/watchoutsafety)



«Экопси консалтинг» проводит исследование HSE-бренда компании

ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Определить, что в безопасности является важным для работника в компании.

- Отчет всем участникам исследования
- Компаниям с более 500 респондентами – индивидуальная встреча по обсуждению результатов

ПРИГЛАШАЕМ К УЧАСТИЮ КОМПАНИИ РЕАЛЬНЫХ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ

- Директоров и специалистов ОТ и ТБ
 - Производственных руководителей
 - Рабочих производственных предприятий
 - Специалистов других профессий

