О чём сервис IDA Corporate Health простыми словами?

Понятный гид для руководителей, HR-директоров и партнеров по консалтингу: как работает платформа, какую проблему бизнеса она решает и почему это не «еще один сервис разговоров с психологом».

ГЛАВНАЯ МЫСЛЬ В ДВУХ ФРАЗАХ (ЗДРАВЫЙ СМЫСЛ ПРОТИВ ИМИТАЦИИ ЗАБОТЫ)

Когда люди в компании массово устают, ошибаются и увольняются, бесполезно лечить их вебинарами про «успешный успех» или дыхательными практиками, пока в самой работе царит бардак. Наш сервис помогает сначала найти и починить поломки в рабочих процессах (сроки, правила передачи задач, перегруз совещаниями), и одновременно точечно поддержать с психологом самых ценных перегруженных сотрудников, чтобы они не ушли.

❌ Как обычно делают на рынке (и почему это не работает)

- **Лечат людей вместо процессов:** компании покупают сотрудникам доступ к внешним психологам, но на работе продолжаются ночные авралы и смена задач по пятницам.
- **Крайне низкий охват (3–5%):** до психолога доходят единицы (те, кто уже на грани нервного срыва), а 95% работников боятся, что об их обращении узнает начальник.
- **Туманные отчеты для директора:** HR приносит шефу бумажку «у 42% людей повышенная тревожность».

✅ Как устроен подход IDA Corporate Health

- **70% внимания — порядку в работе, 30% — личной поддержке:** система сразу разделяет, где нужно просто настроить правила между отделами, а кому лично нужен разговор со специалистом.
- **Охват до 85% за 2–3 минуты:** короткие опросы со смартфона без сбора фамилий и паролей (честная анонимность), поэтому люди отвечают правду.
- **Язык рублей и готовых решений:** сервис переводит усталость команды в конкретные потери зарплатного фонда (ФОТ) и выдает план управленческих шагов на 1 страницу.

Генеральный директор пожимает плечами: *«И что мне с этим делать? Где тут деньги?»*

3 мин
Время на первичный экспресс-срез со смартфона

82–88%
Участие сотрудников благодаря честной анонимности

1 : 4.6
Возврат вложений (каждый рубль бережет 4,6 ₽ зарплатного фонда)

0 ₽
Базовая стоимость платформы и кабинетов для компании

Как устроен главный экран: Интерактивный пульт управления

На главной странице corporate-health.ida-psy.ru расположен не просто рекламный текст, а живой симулятор из 5 последовательных шагов. Любой гость может пощелкать его руками и увидеть, как работает система.

🎛️ 1. Переключатель режимов сверху

- **«📊 Демо-режим (Готовый пример)»:** включен сразу при входе. Внутри уже загружена поучительная история компании на 120 человек (с зарплатой 160 000 ₽), где отдел продаж конфликтует с разработкой. Можно просто нажимать шаги с 1 по 5 и смотреть, как лечится компания.
- **«✍️ Ввести свои данные (Живой расчет)»:** обнуляет пример и позволяет директору или консультанту подставить численность и зарплату своего предприятия.

👈 2. Левая половина экрана (Ваш пульт)

- Здесь вы переключаете **5 этапов работы** (от первого знакомства до проверки результатов через 2 месяца).
- Здесь же вы меняете вводные: сколько людей в штате, какая средняя зарплата, какие симптомы беспокоят, как смотрят на ситуацию топ-менеджеры и какой отдел мы проверяем.

👉 3. Правая половина экрана (Живое табло)

- Мгновенно пересчитывается при каждом вашем клике слева.
- Показывает **градусник здоровья и перегруза**, сумму **скрытых потерь в рублях**, **5 полосок причин** (рентген среды), готовые **карточки действий** и кнопку **«📄 Полный текст отчета»** (готовый документ для печати).

🧭 СКВОЗНАЯ ЛОГИКА 5 ЭТАПОВ (КАСКАДНЫЙ МАРШРУТ)

Этап 1: Оценить масштаб потерь глазами директора (3 мин) ➔ Этап 2: Сверить часы внутри топ-команды, чтобы начальники не тянули в разные стороны ➔ Этап 3: Быстро и анонимно опросить сами отделы со смартфона (2 мин) ➔

Этап 4: Починить рабочие правила и поддержать ключевых людей с психологом ➔ **Этап 5:** Замерить результат через 60 дней и посчитать сэкономленные деньги.

Этап 1 и Этап 2: Считаем потери в рублях и сверяем взгляды директоров

Работа всегда начинается сверху вниз: сначала руководитель за 3 минуты видит финансовую цену проблемы, а затем проверяет, одинаково ли понимают ситуацию его заместители.

ЭТАП 1 · ВХОДНОЙ ЛИД-МАГНИТ (3 МИНУТЫ)

Экспресс-аудит для директора или HR (C-Level)

Мы ещё никого в компании не беспокоим опросами. Директор или HR сам за 3 минуты указывает на экране:

- **Численность и среднюю зарплату** (например, 120 человек по 160 000 ₽).
- **Что болит сильнее всего:**
  - *Усталость и ошибки* (авралы, переработки, падение качества);
  - *Споры отделов* (продажи обещают клиентам нереальные сроки, а производство и ИТ зашиваются);
  - *Тихое увольнение* (люди сидят без инициативы и тайно ищут работу).
- **Что выдает система:** точный расчет, сколько миллионов рублей в квартал компания теряет впустую (в демо-примере — **2,16 млн ₽ за квартал** или **8,6 млн ₽ в год**) из-за того, что уставшие люди работают вполсилы, болеют и увольняются.

ЭТАП 2 · КАСКАД ТОПОВ (СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ)

Срез Топ-Команды: проверка разрыва ожиданий

Огромная ошибка — сразу бежать лечить рядовых сотрудников, если сами топ-менеджеры не договорились между собой. Директора отвечают на 5 быстрых вопросов (даются ли людям ресурсы под планы, нет ли хаоса приоритетов).

- 🔥 **Разрыв взглядов топов (Рассинхрон):** коммерческий директор требует «бежать быстрее любой ценой», а технический кричит, что «люди на пределе и серверы падают». Сотрудники внизу разрываются от противоречивых приказов.
- 🌫️ **Отрыв от реальности («Розовые очки»):** начальство считает, что в компании всё прекрасно, пока ключевые специалисты молча кладут заявления на стол.
- 🤝 **Единство:** руководство трезво видит узкие места и готово синхронно менять правила.

Откуда берутся 2,16 млн ₽ потерь за квартал: прозрачный расчет на пальцах

Эта цифра берется не с потолка. Когда человек вымотан и не высыпается, бухгалтерия по-прежнему переводит ему **100% зарплаты**, но реально он выдает хорошо если **75–80% результата** (остальное время уходит на рассеянное внимание, переделку ошибок и больничные). Вот точная формула демо-примера (**120 сотрудников × 160 000 ₽/мес = 57,6 млн ₽ квартальный ФОТ** или **230,4 млн ₽ годовой ФОТ**):

ШАГ 1 · ДОЛЯ ЛЮДЕЙ В ПЕРЕГРУЗЕ

Сколько человек реально «плывут»?

Даже при высоком риске по компании выгорают не все 100% штата, а самое нагруженное ядро (по отраслевой статистике — максимум до **28% коллектива**).

При стартовом индексе риска **61 балл из 100** в острой фазе усталости находится:
0,61 × 28% = 17,08% штата (это **20–21 человек** из 120).
(А на пике конфликта при риске 76 баллов — 21,28%, или 25–26 человек).

ШАГ 2 · ПОТЕРЯ КПД (ПРЕЗЕНТЕИЗМ)

Сколько времени уходит впустую?

Выгоревший сотрудник не спит на столе в открытую. Он сидит за компьютером, но из-за тумана в голове делает задачи в два раза медленнее и допускает брак.

По консервативной норме (ВОЗ и Deloitte) такой человек теряет в среднем **22% своей продуктивности** — то есть примерно **1 рабочий день из 5 в неделю** компания оплачивает ему впустую.

ШАГ 3 · ПЕРЕВОД В РУБЛИ

Умножаем зарплатный фонд

Перемножаем квартальный зарплатный фонд (57,6 млн ₽), долю перегруженных людей (17,08%) и потерю их КПД (22%):

57 600 000 ₽ × 17,08% × 22% = 2 164 000 ₽ за квартал (или **8,65 млн ₽ в год**).
*(А на пике риска в 76 баллов потери вырастают до **2,70 млн ₽ в квартал**).*

🎛️ Полная годовая раскладка в боковом «Калькуляторе скрытых потерь ФОТ» (3 статьи убытков на 230,4 млн ₽ годового ФОТ)

На главном экране показана самая осторожная (минимальная) оценка только по текущему перегрузу ядра команды. А если нажать кнопку **«🎛️ Калькулятор потерь ФОТ»**, система разложит годовой ущерб по всем **3 классическим статьям**:

1. Работа вполсилы и ошибки (8% ФОТ)

Рассеянное внимание, затянутые сроки и переделка брака сжигают 8% годового фонда зарплат = **18,4 млн ₽ / год**.

2. Лишние больничные (2% ФОТ)

От хронического стресса обостряются простуды, давление и спина (абсентеизм 2% ФОТ) = **4,6 млн ₽ / год**.

3. Увольнения и замена (2% ФОТ)

При текучести 12% уходит 14–15 человек в год. Поиск и обучение каждого стоит минимум 3 месячных оклада = **4,6 млн ₽ / год**.

💬 КАК ОБЪЯСНИТЬ ЭТОТ РАСЧЕТ СОБЕСЕДНИКУ ЗА 20 СЕКУНД ПРОСТЫМИ СЛОВАМИ

«Смотри, математика элементарная: у компании из 120 человек со средней зарплатой 160 тысяч квартальный зарплатный фонд — 57,6 миллиона рублей. Когда в отделах бардак и авралы, примерно пятая часть коллектива (около 20–25 человек) работает на износ. Выгоревший человек не спит на столе, но из-за усталости теряет около 22% продуктивности — то есть один рабочий день из пяти в неделю он просто буксует и переделывает ошибки. Перемножаем эти три числа и получаем 2,16 млн рублей в квартал (или 8,6 млн в год) чистых потерь зарплатного фонда — и это мы еще даже не посчитали стоимость поиска замены, если ведущий инженер психанет и уволится!»

Этап 3: Гибкий Пульс Команд за 2 минуты со смартфона

Когда директора сверили часы, мы спускаемся в конкретные отделы (Разработка, Продажи, Поддержка, Логистика), чтобы точно увидеть, в каком подразделении и по какой причине копится перегруз.

📱 Как это выглядит для обычного сотрудника?

- Человек получает в рабочий чат или на телефон короткую ссылку.
- Никаких анкет на 100 вопросов: опрос занимает ровно **2 минуты** без отрыва от работы.
- **Честная анонимность (Zero-PII):** система не просит вводить фамилию, почту, табельный номер или телефон. А руководитель видит картину только в среднем по отделу (если в нём больше 5 человек). Поэтому люди не боятся наказаний и отвечают честно (охват **82–88%**).

🗺️ Тепловая карта отделов (Пример из демо)

- 💻 **ИТ и Разработка (45 чел): Уровень напряжения 84/100 (Критично)** — ночные релизы, дерганье созвонами каждые полчаса, смена задач на лету.
- 📈 **Отдел продаж (35 чел): Уровень напряжения 62/100 (Повышенный)** — жесткий прессинг планов и постоянные споры с разработкой из-за сроков.
- 🎧 **Клиентская поддержка (40 чел): Уровень напряжения 48/100 (Умеренный)** — эмоциональная усталость от жалоб клиентов, но внутри коллектива дружная атмосфера.

🔋 4 подключаемых блока вопросов («Гибкая батарея тестов» — выбираете только нужные)

1. Стресс и усталость

Проверка эмоционального истощения, качества сна и способности сосредоточиться.

2. Среда и правила

Понятны ли задачи, реальны ли сроки, хватает ли самостоятельности без микроконтроля.

3. Отношения и стыки

Нет ли вражды между смежными отделами, уважительно ли общаются руководители.

4. Личные трудности

Финансовая тревога, семейные кризисы и здоровье, отвлекающие от работы.

Этап 4 и Этап 5: Чиним процессы, поддерживаем людей и считаем окупаемость (ROI)

Диагностика без действий бесполезна. На 4-м шаге система выдает конкретный план мер, а на 5-м (через 60 дней) доказывает директору в рублях, что вложения окупились.

ЭТАП 4 · ВНЕДРЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ (ИНТЕРВЕНЦИИ)

Двойной удар по причинам перегруза

- 🛠️ **Шаг А. Наводим порядок в процессах (для всей команды):**
  • Проводим 2-часовую рабочую встречу (фасилитацию) между Продажами и Разработкой, где закрепляем простые правила: как передавать задачи (ТЗ) и какой закладывать запас времени.
  • Вводим «тихие часы» без лишних совещаний и запрещаем выкатывать рискованные обновления вечером в пятницу.
  • Упорядочиваем ночные дежурства (обязательный отгул после смены).
- 🧑‍⚕️ **Шаг Б. Бережная поддержка с психологом (EAP) для ключевых людей:**
  • Для 8 самых перегруженных руководителей групп (тимлидов) и ведущих инженеров открываем индивидуальные онлайн-встречи с психологами платформы

ЭТАП 5 · ЗАМЕР «ДО / ПОСЛЕ» ЧЕРЕЗ 60 ДНЕЙ (ROI)

Объективная проверка результатов в цифрах

Через 2 месяца запускаем повторный 2-минутный опрос по тем же отделам и кладем на стол генеральному директору сравнение **«Было ➔ Стало»**:

- **Уровень перегруза и риска:** упал с опасных **76 / 100** до спокойной рабочей нормы **32 / 100**.
- **Здоровье и ресурс команды:** выросли с **24% до 68%**.
- **Сохранение ключевых людей:** ни один из 8 ведущих инженеров не уволился (сэкономлено более 3 млн ₽ только на поиске и обучении замен).
- **Чистая математика (ROI 4.6x):** затраты на программу составили **650 000 ₽**, а сохраненный зарплатный фонд за квартал — **2 980 000 ₽**.

IDA (по 3–5 практических сессий), чтобы вернуть людям сон и спокойствие и уберечь от увольнения.

Как читать правую панель: Градусник и 5 факторов рабочей среды

Чтобы не гадать на кофейной гуще, правая панель раскладывает состояние компании на **5 понятных полосок** (по международному стандарту психологической безопасности труда **ISO 45003**). Вы сразу видите, что именно сломалось:

S1	**Выгорание и усталость**	Насколько люди физически и эмоционально выжаты, высыпаются ли они и могут ли удерживать внимание без глупых ошибок.
S2	**Отношения и трения**	Насколько уважительно общаются внутри коллектива и нет ли «стенки на стенку» между смежными отделами (например, продажи против производства).
S3	**Смысл и самостоятельность**	Понимает ли специалист ценность своего труда и может ли принимать рабочие решения без мелочного контроля («микроменеджмента») и трех подписей.
S4	**Порядок в задачах и сроках**	Главный управленческий показатель: понятны ли правила игры, не меняются ли приоритеты трижды в день и хватает ли времени на нормальную работу.
S5	**Личные трудности**	Домашние, семейные или финансовые невзгоды сотрудников. Если шкала высокая — процессы в компании ни при чем, людям нужна индивидуальная помощь психолога или юриста.

🟢 **Зелёная зона (0–35 баллов)**

Здоровая рабочая обстановка. Люди работают в нормальном ритме и решают задачи вовремя.

🟡 **Жёлтая зона (36–60 баллов)**

Накопилась усталость и трения на стыках отделов. Пора подправить правила, пока не начались увольнения.

🔴 **Красная зона (61–100 баллов)**

Опасный перегруз. Высокий риск срыва сроков, тяжелых ошибок и ухода ведущих специалистов.

Два рабочих кабинета: Для Руководителя и для Психолога / Консультанта

Внутри платформы созданы два отдельных рабочих места. Между ними стоит надежная цифровая перегородка: руководство видит общие цифры и деньги по отделам, а специалист работает с людьми в полной тайне.

🏢 1. Кабинет Руководителя и HR-директора

Управленческая панель без психологических терминов:

- 📉 **Калькулятор потерь зарплатного фонда:** показывает в рублях, сколько стоит компании перегруз каждого департамента.
- 🧭 **Тепловая карта подразделений:** наглядная картина по всем цехам, офисам и проектным группам (где штатный режим, а где аврал).
- 📄 **Отчет шефу на 1 страницу:** кнопка, которая автоматически собирает лаконичную записку для генерального директора и правления (проблема ➔ потери в рублях ➔ 3 шага решения).
- 🔒 **Безопасность по 152-ФЗ:** сводка только по группам от 5 человек, исключающая страх сотрудников перед проверками.

🧑‍⚕️ 2. Кабинет Психолога, Тренера и Консультанта

Цифровое рабочее место специалиста помогающей профессии:

- 💼 **Сопровождение после тренингов (Digital Follow-up):** онлайн-запись сотрудников в 1 клик, календарь слотов и закрепление навыков после корпоративного обучения.
- 🧠 **База из 4 052 проверенных алгоритмов:** понятные пошаговые подсказки прямо во время встречи (как снять острый рабочий стресс, вернуть сон, разобрать конфликт).
- 📝 **Видеосвязь в браузере + Авто-конспект за 10 секунд:** звонок без установки программ, после которого умный помощник сам пишет структурированный конспект, экономя 40 минут времени.
- 📊 **Авто-сборка отчета «До / После»:** доказывает заказчику пользу работы без раскрытия личных тайн сотрудников.

Кому нужен сервис внутри компаний: 5 главных ролей

У каждого руководителя внутри предприятия своя боль. Сервис переводит одну и ту же задачу в понятную выгоду для каждого из них:

РОЛЬ В КОМПАНИИ	ГЛАВНАЯ БОЛЬ И ПРОБЛЕМА	ЦЕННОСТЬ И АРГУМЕНТ IDA CORPORATE HEALTH
1. HR-директора (HRD), руководители обучения (T&D) и льгот (C&B)	Сотрудники игнорируют длинные годовые опросы (отвечает 5–7%), а генеральный директор режет бюджеты на HR, потому что не видит финансовой отдачи от «заботы о людях».	**Главный союзник:** получают опрос на 2 минуты с охватом 85% и готовый калькулятор в рублях, с которым легко защитить бюджет перед директором и показать окупаемость (ROI).
2. Собственники, Генеральные (CEO) и Финансовые директора (CFO)	Платят сотни миллионов рублей зарплатного фонда (ФОТ), но сроки срываются, проекты буксуют, а ведущие специалисты внезапно уходят к конкурентам.	**Язык денег:** видят, сколько именно миллионов рублей сгорает из-за бардака на стыках отделов, и получают простой план управленческих решений на 1 страницу.
3. Технические директора (CTO), главы разработки, инжиниринга и цехов	Если из-за ночных авралов выгорит и уйдет ведущий инженер или ИТ-архитектор, встанет весь проект, а искать замену придется полгода за огромные деньги.	**Ранний радар:** за 2–3 месяца до заявления об уходе видят, в какой команде зашкаливает перегруз, чтобы вовремя убрать лишние совещания и поправить график.
4. Директора по охране труда и промбезопасности (HSE / ОТ и ПБ)	На производстве, в энергетике и логистике невыспавшийся, задерганный работник — это риск тяжелой аварии, травмы, брака и штрафов от проверок.	**Стандарт ISO 45003:** готовый инструмент предсменного и квартального контроля психологической безопасности труда и снижения аварийности по вине человеческого фактора.
5. Штатные корпоративные психологи и внутренние коучи	Тонут в бумажных отчетах, ведут записи в блокноте, созваниваются в обычных мессенджерах и не знают, как отчитаться перед HRD, не нарушив тайну исповеди.	**Бесплатное рабочее место:** защищенная видеосвязь, авто-конспект встречи за 10 секунд, база из 4 052 методик и автоматическая обезличенная сводка для руководства.

Кому сервис нужен как партнеру: Консалтинг, Тренинги, ДМС и Клиники

Это компании, которые сами продают услуги корпорациям. Им не нужно разрабатывать собственный сложный ИТ-продукт — они могут взять нашу платформу как готовое «цифровое оружие» для своих проектов:

🎓 1. Консалтинговые и тренинговые компании (Институт Тренинга — АРБ Про и др.)

- **Кто внутри:** директора по исследованиям и разработке (R&D), руководители практики HR-консалтинга, ведущие стратегических сессий и бизнес-тренеры.
- **Их задача:** продать крупной компании программу развития лидеров, стратегическую сессию или организационную трансформацию и доказать заказчику, что тренинг реально изменил работу, а не просто «развлек людей на два дня».
- **Зачем им мы:** быстрая цифровая диагностика до стратсессии + сопровождение участников после тренинга + точный отчет «До / После» в рублях.

🏥 2. Страховые компании (ДМС) и клиники корпоративных чекапов

- **Кто внутри:** директора по корпоративному ДМС, руководители превентивной медицины и well-being программ.
- **Их задача:** клиенты требуют включать психологическую поддержку в полис ДМС, а сами страховщики хотят снизить расходы на врачей (выгоревшие сотрудники в 3 раза чаще ходят по кардиологам, неврологам и гастроэнтерологам).
- **Зачем им мы:** готовый цифровой модуль профилактики стресса, который снижает убыточность ДМС и повышает ценность страхового пакета.

🤝 3. Провайдеры программ поддержки сотрудников (EAP-операторы)

- **Кто внутри:** владельцы психологических сервисов и центров корпоративного благополучия.

🏫 4. Главврачи больниц, директора школ, вузов и НИИ

- **Кто внутри:** руководители медицинских центров, гимназий и образовательных холдингов.

- **Их задача:** победить главную беду рынка — низкую обращаемость (3–5%), из-за которой корпорации отказываются продлевать договоры на следующий год.
- **Зачем им мы:** наш 5-шаговый алгоритм превращает «спящую» услугу психолога в активную систему управления здоровьем всей компании с охватом 85%.

- **Их задача:** врачи и учителя выгорают быстрее всех — появляется профессиональный цинизм, жалобы пациентов/родителей и кадровый голод.
- **Зачем им мы:** деликатный мониторинг усталости коллектива и быстрая психологическая разгрузка специалистов (в связке с платформой *Prevention AI*).

Как соединить наш софт и живой консалтинг: 4 модели совместной работы

Мы не конкурируем с консультантами и бизнес-тренерами. Напротив: **консультанты умеют блестяще проводить живые стратегические сессии и менять культуру, а у нас есть готовый цифровой рентген и служба индивидуальной психологической доработки**.

1 Цифровой «рентген» перед стратсессией (Этапы 1–3)

Обычно перед стратегической сессией консультанты тратят недели на долгие интервью с топ-менеджерами. С нашей платформой они за **2 дня до выезда** прогоняют топ-команду и отделы через 3-минутный срез и приезжают к заказчику уже с готовой тепловой картой: где именно директора расходятся во взглядах и какой отдел на грани взрыва.

2 Совместный «крючок» для продаж (Лид-магнит)

Консалтинговой компании гораздо проще зайти к новому корпоративному клиенту, если предложить директору бесплатный 3-минутный экспресс-аудит потерь ФОТ. Когда шеф видит на экране, что трения между отделами сжигают у него 15 млн рублей в год, он сам спрашивает: *«Ребята, проведите нам сессию и наведите порядок!»*

3 «Цифровое плечо» и психолог после тренинга (Этап 4)

Главная боль любого тренинга — через 2 недели люди возвращаются в старую текучку, а у 15–20% руководителей просто нет сил внедрять новое, потому что они эмоционально выгорели. Консультанты ведут организационную часть, а наши психологи на платформе IDA берут на себя индивидуальную разгрузку выгоревших лидеров.

4 Железобетонное доказательство результата (Этап 5)

Через 60 дней после консалтингового проекта или программы обучения платформа автоматически делает повторный срез («До / После») и формирует для заказчика красивый отчет с расчетом ROI. С таким документом продлевать годовые контракты на консалтинг в разы легче.

🤝 **СУТЬ ПАРТНЕРСКОГО ПРЕДЛОЖЕНИЯ В ОДНОЙ ФРАЗЕ**

«У меня готов работающий ИТ-движок диагностики и платформа с психологами, но я не продаю крупный организационный консалтинг. А у вас — лучшие в стране эксперты по стратсессиям, оценке и развитию лидеров. Давайте подумаем, как использовать этот софт как ваш цифровой инструмент на проектах».

Словарь терминов простыми словами: Бизнес, HR и управление

Перевод всех деловых сокращений и понятий, которые встречаются на сайте и в разговорах с HR-директорами и консультантами, на нормальный человеческий язык:

ТЕРМИН НА САЙТЕ	ЧТО ЭТО ЗНАЧИТ ПРОСТЫМИ СЛОВАМИ	ЗАЧЕМ ЭТО НУЖНО ПОНИМАТЬ
C-Level (Си-левел)	Самые главные начальники компании (приставка «C» от слова *Chief* — главный): генеральный директор (CEO), финансовый (CFO), технический (CTO).	Именно они распоряжаются деньгами компании и утверждают бюджеты.
HRD (Эйч-ар-ди)	Директор по персоналу (главный человек в компании по найму, удержанию, обучению и благополучию сотрудников).	Наш основной внутренний заказчик, который приносит сервис в компанию.
ФОТ (Фонд оплаты труда)	Все деньги, которые компания тратит на зарплаты, премии и налоги за сотрудников за месяц или за год.	Потери от выгорания мы считаем как процент впустую сгорающего ФОТ.
Презентеизм	Ситуация, когда сотрудник **физически сидит на работе**, но из-за дикой усталости и недосыпа его голова не соображает: он часами смотрит в монитор и делает ошибки.	Главный скрытый враг бизнеса: человек получает 100% зарплаты, а выдает 30% результата (до 70% всех потерь компании).
Абсентеизм	Отсутствие человека на рабочем месте: частые больничные, отгулы и дни нетрудоспособности (часто из-за того, что на фоне стресса обострились болезни).	Прямой убыток компании на оплату больничных и простой работы.
Тимлид (Team Lead) и ТЗ	**Тимлид** — играющий тренер, руководитель небольшой группы (5–10 человек). **ТЗ (Техническое задание)** — четкое описание того, что именно нужно сделать.	Тимлиды выгорают чаще всех, потому что сверху на них давит начальство, а снизу — проблемы команды и сырые ТЗ.
Релиз (Деплой)	Выпуск готового обновления программы или запуск продукта для реальных клиентов.	Привычка делать релизы в пятницу вечером лишает инженеров выходных и ведет к увольнениям.

ТЕРМИН НА САЙТЕ	ЧТО ЭТО ЗНАЧИТ ПРОСТЫМИ СЛОВАМИ	ЗАЧЕМ ЭТО НУЖНО ПОНИМАТЬ
Каскадирование	Движение сверху вниз по ступенькам: сначала опрашиваем совет директоров, затем руководителей отделов, и следом — всех сотрудников.	Позволяет увидеть, на каком именно этаже управления искажаются задачи и правила.
Пульс-опрос (Микропульс)	Очень короткий опрос на 3–5 вопросов со смартфона (на 2 минуты), который как измерение пульса у врача быстро показывает, нет ли «температуры» в отделе.	Люди охотно проходят его, в отличие от гигантских анкет раз в год.
Интервенции и Фасилитация	**Интервенции** — конкретные меры помощи и наведения порядка после диагностики. **Фасилитация** — модерируемая встреча враждующих отделов, чтобы спокойно договориться о правилах работы.	Переход от «посмотрели на цифры» к реальному решению проблем.
T&D (или L&D)	Отдел обучения и развития персонала (*Training & Development*) — те, кто организует тренинги и курсы для сотрудников.	Используют нашу платформу, чтобы сопровождать людей после тренингов и замерять их пользу.
Pre/Post замер и ROI	**Pre/Post** — сравнение показателей «До начала работы» и «После». **ROI** — окупаемость: во сколько раз сэкономленные компанией деньги превысили цену наших услуг.	Например, ROI 4.6x означает: вложили 1 рубль, а сберегли 4 рубля 60 копеек.

Словарь терминов простыми словами: Психология, стандарты и ИТ-защита

Расшифровка научных стандартов и технических понятий безопасности, которые вызывают доверие у крупных корпораций и служб безопасности:

ТЕРМИН НА САЙТЕ	ЧТО ЭТО ЗНАЧИТ ПРОСТЫМИ СЛОВАМИ	ЗАЧЕМ ЭТО НУЖНО КЛИЕНТУ И ПАРТНЕРУ
EAP (Employee Assistance Program)	Корпоративная программа поддержки сотрудников — когда компания оплачивает своим работникам возможность конфиденциально обратиться к психологу при стрессе или кризисе.	Помогает быстро вернуть в строй ценного специалиста, чтобы он не ушел на долгий больничный или из компании.
Стандарт ISO 45003	Главный международный стандарт психологической безопасности на рабочем месте (принят в 2021 г., в РФ действует как ГОСТ Р ИСО 45003).	Прямо говорит: за перегруз отвечает не «слабый характер работника», а организация труда (нагрузка, сроки, климат). Снимает с людей чувство вины.
NIOSH и Модель Хакмана (JDS)	Классические научные методики оценки условий труда. Доказали, что человек не выгорает, когда он понимает смысл задачи, имеет право голоса и видит результат своей работы.	Дает твердый научный фундамент нашим 5 полоскам диагностики на правой панели.
Шкала Маслач (MBI)	Самый известный в мире научный опросник для измерения эмоционального выгорания (истощение, равнодушие к работе и падение продуктивности).	В нашей платформе используется в быстрой адаптированной форме для точного замера усталости.
КПТ и АКТ (ACT)	Современные краткосрочные методы практической психологии с доказанной эффективностью. Без долгих копаний в детстве: помогают человеку за 3–5 встреч справиться со стрессом, вернуть сон и наладить рабочие границы.	Бизнес любит эти подходы за конкретность, ясность и быстрый измеримый результат.
Zero-PII (Нулевой сбор личных данных)	Технический принцип честной анонимности: при опросе система вообще не спрашивает ФИО, телефон, почту или паспорт сотрудника.	Если личных данных нет в базе, их невозможно утечь или подсмотреть начальнику — поэтому люди отвечают правду.

ТЕРМИН НА САЙТЕ	ЧТО ЭТО ЗНАЧИТ ПРОСТЫМИ СЛОВАМИ	ЗАЧЕМ ЭТО НУЖНО КЛИЕНТУ И ПАРТНЕРУ
152-ФЗ (УЗ-1)	Российский закон «О персональных данных» и высший уровень защищенности серверов (УЗ-1) на территории РФ.	Обязательное условие для работы с любыми российскими предприятиями и госкомпаниями.
On-Premise и SSO / Active Directory	**On-Premise** — установка нашей программы прямо на собственные внутренние серверы крупного завода или банка. **SSO** — вход по единому рабочему пропуску/аккаунту.	Снимает все возражения строгих служб информационной безопасности (ИБ) в корпорациях.