

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей ВКР – Разработка программы стимулирования работников вахтовой формы организации труда по формированию здорового образа жизни (на примере «Строительного управления № 8105 при Спецстрое России»).

Актуальность темы обусловлена рядом факторов. Несмотря на интенсивное развитие современной медицины и системы здравоохранения, состояние здоровья граждан РФ оставляет желать лучшего. Формирование здорового образа жизни работников играет немаловажную роль, что обеспечивает как минимум улучшение качества труда и возможное повышение производительности труда. Поэтому в современных экономических условиях особую актуальность приобретает деятельность работодателя по формированию у работников здоровьесберегающего поведения в контексте развития корпоративных систем охраны и укрепления здоровья.

Слайд 2

Цель работы - Разработать программу стимулирования работников вахтовой формы организации труда по формированию здорового образа жизни.

Задачи данной работы Вы можете увидеть на данном слайде.

Объектом исследования является здоровый образ жизни работников вахтовой формы организации труда.

Предмет исследования – программа стимулирования работников по формированию здорового образа жизни.

Слайд 3

Научная новизна работы состоит в следующем:

1. Предложена классификация факторов, воздействующих на здоровье, производительность и качество труда работников.
2. Предложена программа стимулирования здорового образа жизни на основе социологических исследований.

Слайд 4

В первой главе работы были рассмотрены теоретические аспекты видов, форм, сущности и методов стимулирования персонала. Далее, на основе изученного материала была разработана классификация факторов, воздействующих на специалистов, работающих вахтовым методом. Полная классификация факторов, которые непосредственно отражаются на здоровье работников, качество и производительность труда, представлена на слайде.

Следует отметить, что и сам образ жизни, который ведут работники, негативно воздействует на его здоровье. Основными причинами воздействия являются, конечно, курение, алкоголь, неправильное питание, стресс, плохой сон, вторичными причинами являются условия проживания и воздействие природно-климатических условий, тяжелый труд и пр. Несомненно, плохое самочувствие работника может стать причиной производственного травматизма, которое может повлечь за собой серьезные последствия.

Слайд 5

Для того чтобы узнать отношение работников к своему здоровью и выявить, влияет ли здоровье сотрудника на производительность труда, был проведен опрос среди рабочих вахтовой формы организации труда в Строительном управлении № 8105.

В исследовании приняли участие 80 человек. Возрастная категория составила от 23 до 60 лет. Стаж работы в данной организации от 2 до более 12 лет.

Цель исследования – изучение состояния здоровья и здорового образа жизни работников организации, а также влияния здоровья на производительность труда.

Первые два вопроса в анкете были направлены о собственной самооценке здоровья и наличия хронических и профессиональных заболеваний. 25% респондентов указали, что оценивают свое здоровье как хорошее (болеют только сезонными простудными заболеваниями), 65% ответили как среднее (имеют одно хроническое заболевание), 10% указали на наличие хронических и профзаболеваний (это касается тех, у кого стаж работы составляет более 10 лет). Результаты ответов на вопрос о хронических заболеваниях представлены на слайде. что большинство работников предприятия имеют хронические заболевания. Среди заболеваний выделяются такие, как хронический бронхит, тонзиллит, заболевания сердечно-сосудистой системы, заболевания опорно-двигательного аппарата, плохое зрение, плохая слышимость, заболевания кожного покрова, аллергия.

Таким образом, после проведения анализа, можно говорить о неблагоприятном состоянии здоровья обследованных работников.

Слайд 6

Следующие два вопроса касались о самочувствии и о частоте плохого самочувствия работника, так как общее самочувствие работника также влияет на его работоспособность: 64% респондентов отметили, что у них хорошее самочувствие (примерно 1-2 раза в месяц бывает плохое), 30% респондентов отметили как удовлетворительное (примерно 1 раз в неделю бывает плохое), 6% респондентов указали жалобы не ежедневные недомогания.

Не исключено влияние настроения на здоровье работников. На вопрос «Какое обычное у Вас настроение?» оказались следующие результаты: 54% – обычно у меня прекрасное настроение, 34% – обычно у меня хорошее настроение, 12% – обычно у меня плохое настроение.

Графически результаты представлены на слайде.

Слайд 7

Следующие вопросы относятся к образу жизни работников, а именно о наличии вредных привычек и о качестве питания. Результаты представлены на слайде.

Оценивая распределение ответы на дополнительные вопросы об образе жизни рабочих можно сделать следующий вывод: 64% курят ежедневно, выкуривая в день от 5 до 20 сигарет. Стаж активного курения регулярных курильщиков является длительным – 15 лет. В целом по употреблению алкоголя составляет 65%. Что касается питания, то 30% практикуют двухразовый режим питания, 3% питаются 1 раз в день. В рационе питания большинства респондентов наблюдается нехватка белковой (творог, нежирная рыба) и растительной пищи (фрукты, овощи) на фоне

частого потребления пищи с высоким содержанием «быстрых» углеводов (кондитерские и хлебобулочные изделия). Оценивая данный образ жизни рабочих, можно сказать, что все это сказывается на здоровье, тем самым влияя на понижение качества рабочей силы.

Слайд 8

Следующий ряд вопросов касался о мерах, принимаемыми рабочими по отношению собственного здоровья. Результаты представлены на слайде.

В анкете был задан вопрос «Что Вы предпринимаете для улучшения своего здоровья?». Оказалось, что 7% принимают витамины, 15% практикуют народную медицину и посещают врача, 63% вообще не предпринимает для своего здоровья. Для производственной группы типична гиподинамия – вообще не занимаются физической культурой и спортом 38% респондентов.

На вопрос, «В каких случаях Вы посещаете врача?» оказалось, что большинство опрошенных предпочитает лечиться самостоятельно, без врачебной помощи. Приходят на прием к специалисту только в случаях возникновения сложных ситуаций, с которыми невозможно справиться самостоятельно, 43% опрошенных «производственной» группы. Только 3% опрошенных в случае появления таких симптомов недомогания как слабость, утомленность и т.п., обращаются к врачу, остальные стараются справиться с данными симптомами самостоятельно. При этом 54% отметили, что посещают врача в крайнем случае и когда нужен больничный лист.

Слайд 9

Для того чтобы получить самооценку о производительности труда респондентам был задан вопрос «Как Вы оцениваете свою производительность труда?». Распределение ответов представлено на слайде. 81% – я делаю столько же, сколько и другие; 11% – я делаю больше, чем другие; 8% – я делаю меньше, чем другие.

Мы также спросили, с чем связаны причины вашей недоработки. Оказалось, что причинами недоработок являются: неблагоприятные условия труда, наличие заболеваний и проблемы со здоровьем, недосыпание, плохое самочувствие. Большинство респондентов указали, что главной причиной их недоработки, которая влияет на производительность труда, является плохое самочувствие. Поэтому Мы спросили «Можете ли Вы сказать, что плохое самочувствие является причиной низкой производительности труда?» и получили следующие результаты: 65% – да, такое бывает довольно часто, 30% – да, такое бывает иногда, 5% – нет, это никак не сказывается.

Слайд 10-11

Чтобы изменить сложившуюся ситуацию, а именно обратить внимание, непосредственно, работника на свое здоровье и руководителя организации на здоровье рабочих с целью повышения производительности труда, необходимо разработать программу мероприятий, которая повлияет на качество рабочей силы через улучшение состояния здоровья работников, за счет пропаганды и стимулирования здорового образа жизни.

Мероприятия программы представлены на слайде.

Цель данной программы является поиск оптимальных средств сохранения и укрепления здоровья работников, обеспечение здорового образа жизни, профилактика вредных привычек, формирование у работников изменения отношения к своему здоровью как один из главных путей достижения успеха.

Слайд 12

На основании предложенных мероприятий по стимулированию здорового образа жизни можно будет выделить следующую эффективность, как для работника, так и для организации в целом, представленную на слайде.

Слайд 13

Таким образом, в результате выпускной квалификационной работы была разработана программа стимулирования работников вахтовой формы организации труда по формированию здорового образа жизни.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.