

Слайд 1

Уважаемый председатель, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы - **«СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ЗАО «ФАРМ-ХОЛДИНГ», Г.СТРЕЛЬНА)».**

Слайд 2

Итак, **целью** работы является анализ культуры безопасности труда в ЗАО «Фарм-Холдинг» и разработка мероприятий по ее совершенствованию.

Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 3

Итак, в ЗАО «Фарм-Холдинг» наблюдается наличие связи между санитарно-гигиеническими условиями труда фармацевтических работников, профессиональными особенностями деятельности и состоянием здоровья. Поэтому в ходе исследования сотрудникам было предложено оценить условия труда по 5-балльной шкале. Среди респондентов 54% оценили условия труда на рабочем месте как «хорошие», существенная часть – 43%, посчитали условия труда удовлетворительными, 3% – очень хорошими. С точки зрения гигиены труда, условия труда предполагают, в том числе, оценку состояния санитарно-бытовых помещений. В организации из санитарно-бытовых помещений имеется комната персонала и санузел.

В виду того, что для производственных групп сочетание действующих факторов различно, неодинаковым является и их влияние на здоровье. На основе функциональных обязанностей нами были проанализированы категории заболеваний для каждой группы. Так как наибольшее количество респондентов занято реализацией лекарственных препаратов, и подвержены различным неблагоприятным факторам, нами была изучена структура их заболеваемости. Выявлено, что среди нозологий работников этой группы преобладают респираторные заболевания инфекционной природы, болезни опорно- двигательного аппарата, аллергические заболевания, прочие болезни органов дыхания.

Слайд 4

Далее нами была изучена заболеваемость работников, связанных со значительным числом манипуляций по изготовлению лекарственных препаратов, и, как следствие, подвергающихся воздействию химических

веществ. Проведенный нами анализ структуры заболеваемости этой группы работников приведен на рисунок. Показано, что большую часть в структуре заболеваемости составили аллергические заболевания, нарушения зрительного анализатора, болезни опорно-двигательного аппарата.

Слайд 5

Также для административно-управленческого персонала наиболее существенное влияние оказывает высокая степень нервно-психической нагрузки. Принятие управленческих решений, моральная ответственность за все виды работы способствуют постоянному нервному напряжению, которое сопровождается беспокойством, усталостью и отражается на работе органов и систем человека. Среди характерных недугов руководящих работников выявлены: повышенная частота заболеваний системы кровообращения (25%), нарушения работы зрительного анализатора (37,5%), болезни опорно-двигательной системы и пищеварения (по 12,5%).

Слайд 6

Итак, для выявления состояния и проблем культуры безопасности труда в организации был проведен опрос. В опросе принимали участие 20 сотрудников. Опрос содержит 29 суждений, на каждый из которых опрашиваемый должен проставить балл в соответствии с тем, насколько это суждение реально. Затем подсчитывается общий балл, для чего складываются показатели всех ответов. Данные тестирования дают возможность оценить первый фактор в прямом виде: общий показатель свыше 175 баллов свидетельствует о положительной направленности культуры безопасности труда в организации. Два других фактора можно оценить на основе показателей секциям. Далее рассмотрим результаты тестирования, представленные на рисунке.

Как показывает рисунок по всем секциям полученный средний балл меньше максимального значения более чем в 2 раза. Наименьшее внимание уделяется вопросам мотивации и морали в коллективе, отсутствие какие-либо инструменты морального и материального стимулирования.

Слайд 7

Итак, в целях улучшения культуры безопасности труда в ЗАО «Фарм-Холдинг», предлагается каждому новому работнику необходимо прикреплять наставника, обладающего достаточно высоким статусом в коллективе, большим опытом работы, готового прийти на помощь, способный увлечь и заинтересовать своего подопечного. Это в значительной мере повышает мотивацию работника и эффективность процесса обучения. Даже после того, как благополучно заканчивается срок стажировки и

обучаемый приступает к самостоятельной работе, наставник должен наблюдать за ним и быть готовым прийти на помощь в трудных ситуациях. Целью этого процесса является принятие вновь пришедшим работником ценностей, установок, правил, принципов организации без ущерба для личностных ценностей. Задачей наставника является введение вновь пришедшего работника в должность и он должен обладать определенными качествами.

Слайд 8

Теперь мы покажем затраты на разработанные мероприятия в таблице.

Слайд 9

В свою очередь, графическое представление плана внедрения мероприятий по совершенствованию системы адаптации персонала ЗАО «Фарм-Холдинг» приведем с помощью диаграммы Гантта.

Слайд 10

Также для определения уровня готовности компании к переменам был использован опросник «Оценка готовности организации к переменам» Х. Рамперсада. Выявлено, что 16,8% сотрудников считают, что организация не готова к изменениям; 38,9% считают, что готовность организации удовлетворительная; 28,4% — готовность высокая и 15,8% — крайне высокая.

Слайд 11

Таким образом, в ходе проведения исследования были проведены экспертные опросы, в результате которых выделены методы и технологии, которые необходимо использовать при разработке и реализации изменений в организациях, в том числе при сопротивлении персонала. Эксперты отнесли к ним следующие: постоянное, пошаговое информирование сотрудников; вовлечение сотрудников в процесс принятия решений; поддержка сотрудников; личные беседы; переговоры; маневрирование и мягкое манипулирование; активное вовлечение сотрудников в модернизацию; контроль психологического климата в коллективе; контроль уровня вовлеченности персонала; проведение консультационных мероприятий психологического и организационного характера.

Слайд 12

Таким образом, Цель работы достигнута. Спасибо за внимание! Доклад окончен.