# Содержание

Введение

1 Совершенствование организации труда персонала

2 Режим работы и программы качества жизни на производстве

3 Факторы рабочей обстановки, влияющих на здоровье и безопасность медицинского персонала

4 Обеспечение безопасности труда работников здравоохранения

5 Потребность в персонале хирургического отделения

Заключение

Список литературы

# Введение

В последние годы на российскую почву переносится западная терминология из сферы микроэкономики, менеджмента, индустриальной социологии. Примером этого могут служить категории "Персонал" и "Человеческие ресурсы".

Персонал - это неоднородная совокупность людей. Он состоит из социально-экономических групп. Социально-экономическая группа представляет совокупность работников, обладающих каким-либо общим признаком (например, профессия, квалификация, стаж работы, возраст, личные симпатии, мотивы к труду и т.п.). По уровню кооперирования социально-экономических групп персонал может быть структурирован следующим образом: первичный (или контактный) персонал, вторичный, основной

Исходя из двоякой роли социально-экономических групп персонала, под эффективностью группы персонала следует понимать степень достижение цели группы и удовлетворение, которое испытывают сотрудники от того, что состоят в этой организационной структуре.

Отсюда вытекает необходимость выявления и рассмотрения факторов, способствующих повышению эффективности команды, т.е. движущие силы, способствующие динамике результативности совместного труда и удовлетворенности от этого труда

Цель работы рассмотреть организацию труда персонала. Задачи работы рассмотреть:

1. Совершенствование организации труда персонала;

2. Режим работы и программы качества жизни на производстве;

3. Факторы рабочей обстановки, влияющих на здоровье и безопасность медицинского персонала;

4. Обеспечение безопасности труда работников здравоохранения;

5. Потребность в персонале хирургического отделения.

**1 Совершенствование организации труда персонала**

Совершенствование организации труда на действующем производстве осуществляется на предприятии собственными силами с привлечением специалистов соответствующих функциональных подразделений (отдела НОТ, ОТиЗ, если в нем имеется бюро или лаборатории, занимающаяся организацией труда, цеховые бюро труда и заработной, имевших в своем составе специалистов по организации и нормированию труда, специалистов службы Главного технолога, Главного механика и других подразделений. При необходимости могут к этой работе могут привлекаться на хоздоговорных началах специалисты отраслевых институтов или фирм, специализирующихся на оказании подобных услуг.

В связи с переходом к созданием на предприятиях централизованной кадровой службы управления персоналом работа по организации труда, как условия более полного использования трудового потенциала работников, высокопроизводительного их труда возлагается на данную службу. С этой целью в ее состав включаются работники, имеющие соответствующую подготовку.

Комплексный подход к организации труда предопределяет привлечение к разработке оргпроекта специалистов из других функциональных отделов: инженеров технологов, инженеров-механиков, конструкторов-эргономистов, психологов, физиологов, специалистов по санитарии и гигиене, специалистов по промышленной эстетике и др.[[1]](#footnote-1)

Особенно тесным должен быть контакт специалистов по организации труда с технологами, осуществляющими технико-технологическую подготовку производства, поскольку проектные решения технического и технологического характера должны учитывать требования к организации труда на научной основе и должны быть подвергнуты экспертизе социально-экономического характера.

**2 Режим работы и программы качества жизни на производстве**

Условия труда представляют собой совокупность элементов производственной среды, оказывающих влияние на работоспособность, здоровье, развитие личности и результаты ее труда.

Работоспособность и здоровье человека в данном случае рассматривается как медико-биологическая или психофизиологическая основа и предпосылка труда. Окружающая производственная среда в зависимости от ее состояния может оказать благоприятное или отрицательное воздействие на человека и его труд.

Улучшение условий труда на рабочем месте, в цехе и на предприятии в целом должно осуществляться на основе объективных критериев оценки состояния условий труда на конкретном производственном участку. Исходными материалами для оценки состояния условий труда должны служить общепринятые нормативы и правила, которые, будучи обязательными к исполнению, гарантируют безопасность для жизни и здоровья трудящихся. Это инструктивные и нормативные документы Министерства труда (в прошлом Госкомтруда СССР и ВЦСПС), а также санитарные нормы и правила проектирования промышленных предприятий, требования к оборудованию и правила его эксплуатации и другие документы, разработанные Минздравом СССР, Госстроем СССР, отраслевыми министерствами и ведомствами. Наиболее важные требования в области условий труда излагаются в государственных стандартах. Прежде всего это Система стандартов безопасности труда (ССБТ), в которой изложена классификация неблагоприятных воздействий на производстве, даны понятия и термины, используемые в области охраны труда. Далее следуют: группы стандартов, содержащих требования к таким общих для многих производств факторам, как уровень шума, запыленности и т.д., стандарты, определяющие, какими с точки зрения безопасности должны быть оборудование и производственные процессы, стандарты на средства и меры защиты работника: коллективные и индивидуальные. Имеется система стандартов системы «человек – машина» (СЧМ), связанных с управлением машинами и механизмами и содержащих требования к их конструированию и эксплуатации. Большую помощь в проектировании более рациональных условий труда, а также режимов труда и отдыха могут оказать методические материалы, разработанные НИИ труда[[2]](#footnote-2)

Оценка условий труда должна основывается на учете последствий их влияния на работоспособность, здоровье и жизнедеятельность человека, выражающихся в едином, интегральном показателе – тяжести труда, определяемой по методике количественной оценки тяжести работ по условиям их выполнения, разработанной НИИ труда.

При разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, и при определении последовательности их внедрения необходимо учитывать следующие моменты: длительность, характер и степень неблагоприятного воздействия на организм человека не только отдельных элементов условий труда, но и их комплекса, численность работников, подвергающихся этому воздействию, социальную и экономическую эффективность внедряемых мероприятий.

Работа по улучшению условий труда на действующих предприятиях предполагает прежде всего совершенствование техники и технологии производства, порождающих неблагоприятные условия, нормализацию и эстетизацию внешней производственной среды, рационализацию самого процесса труда с учетом всех эргономических требований. Указанные мероприятия дают наилучший социально-экономический эффект в тех случаях, когда они внедряются в период реконструкции предприятия или отдельных производственных участков.

Для этих целей изучаются технологические процессы, оборудование, организация труда и производства. Анализируется соответствие оборудования, технологии, сырья и материалов, промежуточных и побочных продуктов, конечной продукции и методов их обработки санитарным, психофизиологическим и эстетическим требованиям. При этом следует выявить причины неблагоприятных условий труда: повышенный шум и вибрация, температура и влажность, запыленность и загазованность воздушной среды. При разработке конкретных мероприятий для улучшения условий труда в процессе проектирования необходимо воспользоваться имеющимися рекомендациями по устранению источников неблагоприятных факторов производственной среды, уменьшения степени их влияния или устранения неблагоприятных последствий, произошедших в организме человека. Для этого используются новые конструктивные, технологические и организационные решения.

Созданию благоприятных условий в определенной степени способствует и их эстетизация, которая осуществляется в следующих направлениях:

* эстетическая организация предметного окружения, т.е. композиционное формирование, художественное конструирование элементов производственной среды;
* эстетическая организация процессов труда, его динамических условий и быстросменяемых элементов среды. Она предполагает целевое психологическое воздействие изменений свотоцветового климата, создание системы средств информации, использование декоративных растений.

В процессе проектирования более совершенной организации труда эти требования могут быть реализованы силами специалистов в области организации труда с использованием типовых решений, рекомендаций общего характера, а также с привлечением специалистов соответствующего профиля.[[3]](#footnote-3)

В формировании условий труда немаловажное значение имеет содержание и продолжительность работы, которые обусловливают физические усилия, нервно-психическое напряжение, ее темп и ритм, наличие монотонности, удобство рабочей позы, режим труда и отдыха.

Уменьшение физических усилий может быть обеспечено за счет ограничения веса перемещаемых предметов, снижения общего грузооборота в смену, которые не должны превышать санитарные нормы. Регламентация поднятия и переноски тяжестей производится с учетом направления перемещения и высоты, на которую поднимается груз, а также его размера и формы. Соотношение статической и динамической нагрузки должно быть перераспределено в пользу динамической.

Повышенный и пониженный темп работы ослабляет внимание, снижает точность движений и ритмичность работы, отрицательно сказывается на работоспособности человека. Тем устанавливается в зависимости от степени физической и нервно-психической нагрузки. При этом должна соблюдаться обратная зависимость: с увеличением нагрузок темп снижается, а с уменьшением нервно-психической или физической нагрузки темп работы повышается но до допустимых пределов, так как высокий темп сам по себе может выступать фактором утомления.

Рабочий ритм – это четкое по времени чередование отдельных элементов работы и пауз между ними. Нарушение ритма трудовой деятельности в сочетании с другими факторами вызывает значительное напряжение нервной системы, тек как возникает необходимость восстановления ранее усвоенного ритма. При этом увеличивается время выполнения трудовых операций.

Многое здесь зависит от самих рабочих, поскольку во всякий труд нужно входить постепенно, последовательно наращивая мощность и скорость нервных и двигательных реакций. Скорость вхождения в работу должна соответствовать выработке условных рефлексов или динамического стереотипа, свойственного конкретному виду деятельности.

Снижению утомления рабочих способствует правильный выбор рабочей позы, а для снижения нервно-психического напряжения – применение научно обоснованных норм обслуживания оборудования, чередования различных видов нагрузок. В частности рекомендуется чередование работ, требующих обязательного участия органов зрения и слуха. С работой, не требующих участия этих анализаторов, работ различной сложности и интенсивности. Нервно-умственной работы и физической.

Переключение будет эффективно только при нагрузках, близких к средней по интенсивности. Монотонность возникает, как правило, в тех случаях, когда очень простая по содержанию и короткая по продолжительности трудовая операция многократно выполняется в течение длительного времени. Кроме того, монотонность может порождаться однообразием окружающей обстановки, цвета или звука, а также резким ограничением информации. Основной мерой борьбы с монотонностью является отказ от чрезмерного дробления трудовых операций. Благоприятно сказывается на снижении монотонности работы научно обоснованные режимы труда и отдыха.

Рациональный режим труда и отдыха – это чередование работы и перерывов в течении смены, суток, недели, устанавливаемое на основе анализа работоспособности для обеспечения высокой производительности труда и сохранения здоровья работников.[[4]](#footnote-4)

Критериями оценки существующих режимов труда и отдыха могут быть технико-экономические показатели производственного подразделения, физиологические изменения, происходящие в организме человека во время работы, медицинские данные о заболеваемости и травматизме, связанные с неблагоприятными условиями труда, а также отношение к режимам труда самих работников.[[5]](#footnote-5)

При проектировании режимов труда и отдыха для конкретных условий производства необходимо учитывать следующее.

1. Рациональное чередование работы и отдыха как одно из средств профилактики утомления, повышения работоспособности и продуктивности труда должно осуществляться на всех видах работ.
2. Совершенствование режимов труда и отдыха проводится на единой научно-методической основе с учетом изменения работоспособности, отражающих воздействие труда на организм человека.
3. Принципы и методы определения количества и продолжительности перерывов на отдых не зависят от длительности смены. Более того, что при сокращенной длительности рабочего дня потребность в отдыхе не уменьшается, а, наоборот, возрастает, так как повышается интенсивность труда.
4. Перерыв на отдых в основном должен быть регламентированным, так как он более эффективен, чем перерывы, устанавливаемые по усмотрению самих работающих. Регламентация отдыха позволяет лучше его организовать.
5. Случайные простои из-за плохой организации производства не могут быть полноценным отдыхом, так как приводят к нарушению рабочего динамического стереотипа и отрицательным эмоциям.
6. Отдых устанавливается такой продолжительности, которая обеспечивает предотвращение развития повышенного утомления.
7. Продолжительность и форма отдыха должна подчиняться одной цели – максимальному ограничению утомления и обеспечению высокой устойчивой работоспособности на протяжении рабочей смены.

Выбор режимов труда и отдыха основывается на данных специальных исследований, с помощью которых выявляется динамика работоспособности работников на протяжении смены, имеющихся рекомендаций по продолжительности перерывов на отдых и частоте их предоставления, или из типовых режимов в зависимости от характера труда рабочих.[[6]](#footnote-6)

**3 Факторы рабочей обстановки, влияющих на здоровье и безопасность медицинского персонала**

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Различают благоприятные и неблагоприятные условия труда. К благоприятным относят условия, при которых воздействие составляющих их факторов не только не нарушает нормального состояния организма, но наоборот, способствует повышению работоспособности, ведет к росту тренированности организма. К неблагоприятным относят, соответственно, такие условия, при которых уменьшается работоспособность, ухудшается здоровье. Разграничение благоприятных и неблагоприятных условий носит больше качественный, чем количественный характер. Для более четкого разграничения условий в целях охраны труда законодательно закреплено понятие безопасных условий труда. Это условия, при которых воздействие на работающего вредных или опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленные нормативы.

Чтобы хорошо представлять себе возможности превращения неблагоприятных условий в благоприятные, требуется прежде всего уметь охватывать все, что влияет на формирование условий труда.

Условия труда формируются под влиянием множества факторов, которые, согласно разработкам НИИ труда, можно объединить в три группы:

Социально-экономические – определяющая группа факторов, обусловленная производственными отношениями. Сюда относятся нормативно-правовые акты, материальное и моральное стимулирование, отношение работников к труду, психологический климат в коллективе и др. Под эти факторы подстраивается использование факторов двух других групп.

Технические и организационные – средства и предметы труда, технология, режим труда и отдыха и др.

Естественно-природные – геологические, климатические, биологические особенности местности.

Для практических целей охраны труда применяется другая классификация факторов:

Вредный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Опасный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

В зависимости от уровня и продолжительности воздействия вредный производственный фактор может стать опасным.

Вредные и опасные производственные факторы подразделяются на 4 группы:

1) физические:

- движущиеся машины и механизмы, незащищенные части оборудования и др.

- повышения или понижения температуры, повышенный уровень шума, резкие изменения влажности, подвижности воздуха, излучения и др.

2) химические:

- по характеру воздействия;

- по пути проникновения в организм человека.

3) биологические:

- микроорганизмы;

- макроорганизмы.

4) психофизиологические.

Оценка величины влияния производственных факторов на работника медицинского персонала выражается в виде категорий тяжести труда.

Различия в технико-организационном уровне производства обуславливают своеобразное сочетание факторов произ­водственной среды. Примерно одинаковые сдвиги в организме работа­ющего могут иметь самые различные причины. В одних случаях это крайне неблагоприятные условия труда, в других - чрезмерная физи­ческая нагрузка, в третьих - высокий темп работы, в четвертых - нервно-эмоциональное напряжение и т.п.

Наиболее важными показателями для оценки состояния организма работающего являются следующие:[[7]](#footnote-7)

* характер и динамика функционального состояния организма че­ловека в течение смены или недели;
* соотношение между "рабочими" и "обеспечивающими" функциями организма;
* длительность периода и полнота восстановления нарушенных функций во время отдыха;
* соотношение фаз работоспособности;
* частота и тяжесть производственного травматизма;
* структура и причины профессиональных и профессионально обус­ловленных заболеваний;
* технико-экономические показатели работы;
* показатели текучести кадров в связи с неблагоприятными усло­виями труда.

Для суждения о степени тяжести труда принимаются во внимание те изменения функционального состояния, которые имеют место в конце рабочей смены или недели (исключая фазу "эмоционального по­рыва"). Известно, что функциональные сдвиги в конце смены могут быть как положительными, так и отрицательными. Критерием в данном случае выступает наличие или отсутствие эффекта Сеченова.

Суть эффекта Сеченова состоит в том, что при переключении человека с одного вида деятельности на другой работоспособность, сниженная в связи с утомлением, восстанавливается быстрее и пол­нее, чем при пассивном отдыхе. Например, состояние организма пос­ле длительного сидения за столом можно легко улучшить физическими упражнениями.

Эффект Сеченова достигается в тех случаях, когда основная (первая) нагрузка на организм не превышала физиологических воз­можностей человека, а условия труда оказались благоприятны. В данном случае уровень большинства функций центральной нервной системы, анализаторов, периферических систем и органов после ра­боты оказывается выше, чем до работы. Такое функциональное состо­яние организма человека считается нормальным. Основа пограничного состояния организма - появление отрица­тельной фазы эффекта Сеченова к концу смены или недели. Признаки этой фазы: показатели деятельности хуже, чем до работы; отмечает­ся замедление некоторых функций; напряжение обеспечивающих и вспомогательных систем.[[8]](#footnote-8)

Патологическое функциональное состояние характеризуется функциональной недостаточностью основных вегетативных систем, в особых случаях - появлением парадок­сального и ультрапарадоксальных реакций - "извращенный эффект Се­ченова". Суть последнего в том, что положительные сигналы челове­ком не воспринимаются, а отрицательные, наоборот, вызывают эти действия. В соответствии с состояниями различают три класса тяжести работ: нормальному состоянию соответствует первый класс тяжести, пограничному - второй, патологическому - третий. Внутри каждого класса различают по две категории. Таким образом, всего существу­ет шесть категорий тяжести работ:

К первой категории тяжести относятся работы, при выполнении которых по большинству показателей функционального состояния в результате переключения на другой вид деятельности у работников обнаруживается положительный эффект Сеченова. Это работы, выпол­ненные в комфортных условиях, при благоприятных физической, умс­твенной и эмоциональной нагрузках. У здоровых людей при этом по­вышается тренированность. Главное отличие работ второй категории тяжести от первой состоит в том, при переключении на другой вид деятельности поло­жительный эффект Сеченова наблюдается далеко не по всем показате­лям, правда, и ухудшения показателей не происходит - они просто остаются на дорабочем уровне. Эти работы выполняются в условиях, где нет превышения предельно допустимых значений производственных факторов. Нагрузка не вызывает напряжения физиологических систем.

Работы третьей категории тяжести характеризуются повышенными мышечными или нервно-эмоциональными нагрузками, а также не вполне нормальными производственными условиями. В результате у практи­чески здоровых работников формируется пограничное состояние, нес­колько ухудшаются производственные показатели. Важным признаком данной категории является то, что за счет режима труда и отдыха можно легко устранить неблагоприятные сдвиги.

Четвертая категория характерна тем, что работа вызывает ухудшение большинства физиологических показателей не только к концу смены (недели), но и во время ее.

К пятой категории тяжести относятся работы, выполняемые в неблагоприятных условиях. Обнаруживаются функцио­нальная недостаточность, парадоксальные реакции нервной системы, которые устраняются только после длительного и полноценного отды­ха. Наблюдается значительная распространенность профессиональных заболеваний.

К шестой категории относятся работы, выполняемые в особенно неблагоприятных условиях, а признаки патологического состояния отчетливо проявляются уже в первой половине смены или в первые дни рабочей недели. Па­тологические изменения уже необратимы - частично или даже пол­ностью. Наблюдается особенно высокий уровень профессиональной за­болеваемости и производственного травматизма.[[9]](#footnote-9)

**4 Обеспечение безопасности труда работников здравоохранения**

Политика в области техники безопасности должна охватывать пять основных сфер ответственности для работников здравоохранения. К ним относятся следующие:

1) Обеспечение безопасного состояния имеющегося и нового оборудования и производственных систем и поддержание его постоянно. Это включает в себя обеспечение персонала защитной одеждой, обучение по использованию оборудования, планы эвакуации и т.д.

2) Обеспечение охраны труда при использовании, обработке, хранении и транспортировке фармацевтических веществ. Это предусматривает адекватную систему их учета, особенно опасных веществ, а также их правильную маркировку.

3) Предоставление информации, обучения, инструктирования и контроля. Эта сфера имеет особое значение. Каждый должен знать о возможных опасностях в той или иной ситуации, а не только люди, непосредственно работающие на данном оборудовании.

4) Обеспечение безопасности рабочего места, а также входов и выходов. Специально предъявляемые требования должны соответствовать требованиям пожарной безопасности: пожарные выходы должны быть легко доступны и четко отмечены. В любом случае это является одним из условий для получения сертификата по соблюдению мер пожарной безопасности.

Вышеперечисленные пять областей относятся к безопасности сотрудников медицинских учреждений, но руководитель несет также ответственность и перед людьми, которые не трудятся у него: посетителями, посетителями.

**5 Потребность в персонале хирургического отделения**

В соответствии с приказом от 06.06.79 № 600 «Нормативное расписание для работников хирургического отделения, кухонь медицинских учреждений, детских поликлиник» должно быть:

1. Один хирург с расчетом на 20 коек;

2. Одна медсестра при трехстепенной форме работы с расчетом на 30 коек, одна при двухстепенной форме работы на 25 коек;

3. Один заведующий отделением с расчетом на 30 коек, если количество коек 60 и более, то заведующим назначается хирург;

4. Одна младшая медсестра с расчетом на 30 коек;

5. Одна санитарка с расчетом на 30 коек.

**Заключение**

Для управления трудом в каждой стране создается своя система общегосударственных органов. Название и структура этих органов периодически могут изменяться. Однако любое цивилизованное государство разрабатывает нормативные материалы по вопросам труда, занятости и социальной политике, в частности по условиям труда, по тарификации работ и рабочих, по межразрядным соотношениям в оплате труда в бюджетной сфере, управлению занятостью, организации взаимоотношений между работодателями и наемными работниками и др. В России в настоящее время к такому органу относится Министерство труда и социального развития. Министерство образовано в 1996 г.

Каждому предприятию независимо от масштабов и сферы деятельности присуще управление трудом. Различие состоит лишь в степени значимости, полноте содержания и способах использования целей, объектов и функций для достижения конечных результатов деятельности конкретного предприятия.

Объектами управления трудом на предприятии в общем виде являются непосредственный процесс труда, отношения между людьми в трудовом процессе, воспроизводство рабочей силы. Применительно к управленческой деятельности предприятия их можно конкретизировать и выделить в качестве отдельных объектов: управление персоналом предприятия, управление организационным обеспечением трудовой деятельности персонала, управление производительностью и качеством труда, управление мотивацией и стимулированием труда, управление производственными, социальными и экономическими отношениями в процессе трудовой деятельности.

**Список литературы**

1. Айзенк Ганс Ю. Проверьте свои способности. Пер. с англ: -С.-Петербург: Дельта, 2002.-544с.
2. Анастази А. Психологическое тестирование. -М.: Просвещение, 2000.-528с.
3. Ансофф И. Стратегическое управление. -М.: Экономика, 2001.-564с.
4. Балацкий Е.В., Богомолов Ю.П. Как готовится рабочая смена. Вестник РАН, 1993, №11.-132с.
5. Зудина Л.Н., Колобов А.Д., Маслов Е.В. проектирование организации труда: Учебное пособие. - Новосибирск, 2002.-358с.
6. Кадры ЛРУ и штатные нормативы. М.: ИНФРА, 2002.-511с.
7. Матчинский Ф. Организация труда на рабочих местах (пер с польского). М.: Машиностроение, 1984.-574с.
8. Рофе А.И. Научная организация труда: Учебник. - М.: МИК, 1999.-568с.
9. Шапиро В.Д. Управление человеческими ресурсами. СПб: Дельта, 2003.-587с.

10. Журнал «Менеджер здравоохранения», № 7. 2004.-138с.

1. Ансофф И. Стратегическое управление. -М.: Экономика, 2001.-156с. [↑](#footnote-ref-1)
2. Рофе А.И. Научная организация труда: Учебник. - М.: МИК, 1999.-224с. [↑](#footnote-ref-2)
3. Зудина Л.Н., Колобов А.Д., Маслов Е.В. проектирование организации труда: Учебное пособие. - Новосибирск, 2002.-96с. [↑](#footnote-ref-3)
4. Балацкий Е.В., Богомолов Ю.П. Как готовится рабочая смена. -Вестник РАН, 1993, №11, с. 11-17 [↑](#footnote-ref-4)
5. Анастази А. Психологическое тестирование. -М.: Просвещение, 2000.-258с. [↑](#footnote-ref-5)
6. Матчинский Ф. Организация труда на рабочих местах (пер с польского).-М.: Машиностроение, 1984.-189с. [↑](#footnote-ref-6)
7. Журнал «Менеджер здравоохранения», № 7. 2004.-33с. [↑](#footnote-ref-7)
8. Айзенк Ганс Ю. Проверьте свои способности. Пер. с англ: -С.-Петербург: Дельта, 2002.-168с. [↑](#footnote-ref-8)
9. Шапиро В.Д. Управление человеческими ресурсами. СПб: Дельта, 2003.-289с. [↑](#footnote-ref-9)