

Державне підприємство
«Український науковий фармакопейний центр якості лікарських засобів»

Проведення «Години безбар'єрності»

Практичне впровадження національних стандартів рівності, безперешкодного доступу та усунення обмежень у робочому середовищі.

1. Вступне слово: мета, політика та цінності

Державний рівень та стратегія

- ✓ Національний тиждень безбар'єрності: загальнодержавна ініціатива, спрямована на інтеграцію принципів рівності в роботу всіх публічних та державних інституцій.
- ✓ Державна політика: системна розбудова середовища без обмежень у шести ключових напрямках (фізичному, інформаційному, цифровому, суспільному, економічному та освітньому).
- ✓ Нормативний фокус: неухильне дотримання стандартів офіційної комунікації та правил етичної взаємодії згідно з державними настановами.

Ціннісні орієнтири підприємства

- ✓ Сутність безбар'єрності: гарантування умов, за яких кожен працівник може безперешкодно реалізовувати свої права та унікальний потенціал.
- ✓ Професійне середовище: простір, де повністю ліквідовано штучні комунікаційні, психологічні чи організаційні перепони між усіма ланками колективу.

Офіційний стандарт: Ефективність діяльності підприємства спирається на збереження кадрового потенціалу. Головним мірилом цінності кожного фахівця є виключно його професійні навички, компетентність та кваліфікація.

2.1. Види бар'єрів та нормативна основа для їх усунення

Основні категорії бар'єрів

- ✓ **Фізичні:** відсутність зручного доступу до робочих місць, кабінетів чи інфраструктури підприємства.
- ✓ **Інформаційні:** складність отримання внутрішніх інструкцій, наказів чи розпорядчих документів.
- ✓ **Цифрові:** обмеження у використанні корпоративного ПЗ чи внутрішніх електронних сервісів.
- ✓ **Комунікаційні:** штучні перепони, упередженість у спілкуванні чи відсутність зворотного зв'язку.
- ✓ **Організаційні:** застарілі регламенти, що заважають ефективній роботі досвідчених фахівців.

Затверджені державні першоджерела

- ✓ **«Довідник безбар'єрності»:** практичне керівництво з коректної взаємодії, ділової етики та інклюзії.
- ✓ **Стандарт «Термінологія безбар'єрності»:** єдиний державний лінгвістичний орієнтир для офіційного документообігу.
- ✓ **«Гайд безбар'єрних подій»:** регламент проведення внутрішніх нарад та корпоративних заходів у колективі.
- ✓ **Кампанія «Безбар'єрність — це коли можеш»:** ціннісний орієнтир забезпечення умов для продуктивної праці.

2.2. Стандарти комунікації та взаємоповаги в колективі

Принципи ділової комунікації

- ✓ **Об'єктивність та фактологічність:** робоче спілкування має базуватися на перевірених фактах, без емоційного тиску чи суб'єктивного засудження.
- ✓ **Рівність діалогу:** виключення будь-яких проявів зневаги чи зверхності при спілкуванні між управлінською ланкою та фахівцями.
- ✓ **Зрозумілість завдань:** кожне розпорядження керівництва має бути чітко сформульованим і доступним для виконання.

Відкритість та стійкість команди

- ✓ **Психологічна безпека:** створення робочої атмосфери, де працівники не бояться висловлювати професійну думку.
- ✓ **Конструктивна критика:** аналіз результатів праці, а не особистісних характеристик співробітника.

Орієнтир взаємодії: Корпоративна культура підприємства відкидає авторитарний тиск та штучне розділення колективу на «своїх» і «чужих». Взаємоповага — запорука стабільності операційних процесів.

2.3. Повага до компетентності та рівність підходів

Пріоритет професійного досвіду

Співробітники підприємства є носіями унікальної експертизи та знань специфіки виробництва. Збереження досвідченого адміністративного та операційного персоналу гарантує безперервність державних процесів та захищає підприємство від збоїв.

Недопущення упереджених та дискримінаційних підходів

Будь-які кадрові рішення та оцінка ефективності мають базуватися виключно на прозорих критеріях кваліфікації та виконанні посадових обов'язків (KPI). Заміна досвідчених спеціалістів на підставі особистих симпатій чи вимагання особистої лояльності прямо суперечить стандартам етики та принципам безбар'єрності.

Захист інтересів держави та стабільності підприємства

Створення штучного тиску на працівників для їхнього змушення до звільнення є деструктивною практикою, що руйнує керованість структури. Професійна незалежність і захищеність персоналу — це державна вимога до ефективного корпоративного управління.

2.4. Відкритість та взаємоповага в команді

Культура рівного діалогу

Робоче середовище має виключати будь-які прояви авторитарного тиску чи зверхності. Горизонтальний діалог між підрозділами та відкритість до пропозицій фахівців — передумова для швидкого усунення операційних перешкод.

Конструктивна критика спрямовується на процеси та результати, а не на особистість працівника.

ГОРИЗОНТАЛЬНА ІНТЕГРАЦІЯ

Довіра та захист прав

Кожен фахівець має право на повагу до свого досвіду та професійної думки. Створення умов психологічної безпеки в колективі захищає підприємство від збоїв та підвищує загальну продуктивність.

Ми цінуємо фахівців за їхній реальний внесок у державні операційні завдання, підтримуючи відкритий зворотний зв'язок.

ОРГАНІЗАЦІЙНА СТІЙКІСТЬ

2.5. Офіційні державні матеріали



Довідник безбар'єрності

Базовий практичний путівник з етичного та толерантного спілкування, ділового етикету та формування інклюзивного робочого простору.



Термінологія безбар'єрності

Державний стандарт української мови у сфері безбар'єрності для використання в наказах, листах та офіційній документації.



Гайд безбар'єрних подій

Регламенти та інструкції щодо проведення внутрішніх нарад, стратегічних сесій та ділових зустрічей без штучних обмежень.



Безбар'єрність — це коли можеш

Матеріали державної кампанії, що орієнтують на безумовне забезпечення умов для самореалізації кожного працівника.

3. Обговорення практичних аспектів безбар'єрності



Доступність робочих даних

Обговорення забезпечення прозорого доступу підрозділів до розпоряджень, планів та робочих документів. Запобігання приховуванню інформації з метою створення штучних помилок у роботі персоналу.



Взаємодія підрозділів

Налагодження горизонтальної співпраці між відділами без додаткових погоджень чи бюрократичних перепон. Перехід до прямого конструктивного діалогу задля швидкого виконання завдань.



Умови для реалізації

Забезпечення фахівців технічними, програмними та інформаційними ресурсами. Відповідність робочих доручень рівню кваліфікації та посадовій інструкції працівника.

Усунення штучних перешкод у робочих процесах

Організаційна безбар'єрність як запорука ефективності роботи підприємства

Штучні бар'єри — це зайві погодження, упереджене ігнорування звітів, затягування розгляду службових записок чи створення умов, що ускладнюють виконання працівником його прямих посадових обов'язків.

Державна політика безбар'єрності вимагає від керівництва будь-якого рівня сприяти роботі колективу, а не створювати штучний тиск. Тільки усунувши ці перепони, ми забезпечимо сталий розвиток підприємства.

Головний висновок заходу: «Безбар'єрність — це коли кожен фахівець може якісно робити свою справу, спираючись на знання та закон, без побоювань за своє робоче місце через суб'єктивні фактори».



4. Підбиття підсумків

Безбар'єрність у колективі — це середовище, у якому люди можуть ефективно працювати, бути почутими та реалізовувати професійні компетентності без штучних перешкод.

