

ВЛИЯНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ И ФИЗИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ

Подготовила: Ахметчина Юлия

Усталость

- «Усталость — это снижение уровня энергии, направляемой на выполнение работы».
- Усталостью обычно объясняют физические изменения, происходящие в организме человека в результате затрачивания усилий, субъективное чувство усталости и ничем иным не объяснимое снижение результативности работы в течение рабочей смены.



СТРЕСС

- Стрессы имеют как позитивные, так и негативные аспекты. Симптомы стресса могут быть физическими, психологическими и/или поведенческими.
- Также причинами стресса могут являться:
 - Запугивание на работе
 - Насилие
 - Сексуальные домогательства




НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ НА РАБОТЕ

- Несчастный случай в процессе работы — это незапланированное происшествие, которое происходит в ходе запланированной работы и фактически или потенциально вредоносно для работника.



ЭРГОНОМИКА

- Эргономика занимается изучением взаимной приспособляемости между человеком и его деятельностью в условиях современного производства.
 - Эта наука использует достижения как психологии, так и физиологии для выработки таких дизайна оборудования, трудовой среды и рабочих процессов, которые обеспечат и будут продвигать благосостояние работников и эффективность производственного процесса.
-
- 

-
- Задача эргономики — оптимально приспособить производственный процесс для работника, а не ожидание того, что работник приложит все силы для использования оборудования, сконструированного только на основе инженерных соображений и без учета человеческого фактора.



РАБОЧАЯ СРЕДА

- Освещение

- Шум

Существует четыре негативных последствия избыточного шума на производстве:

- Глухота

- Производительность труда

- Раздражение

- Нарушение коммуникаций

- Отопление и вентиляция (температура, влажность и ток воздуха)



БЕЗОПАСНОСТЬ

- Затраты, вызванные несчастными случаями во время работы, невероятно высоки — это и человеческие страдания, и падение производительности труда, поэтому руководство любой компании должно уделять особое внимание обеспечению безопасности выполнения работы. Программы безопасности сосредотачиваются на как можно большем обеспечении полного соответствия работника своей должности и рабочему месту и выполнении работы в как можно более безопасной рабочей обстановке.



УСЛОВИЯ РАБОТЫ

- Время работы
- Сверхурочная работа

При правильной организации дела сверхурочная работа может существенно увеличить эффективность деятельности компании. В то же время исследования показывают, что в основном сверхурочная работа объясняется стремлением увеличить доходы работников.



□ Посменная работа

За последние 30 лет общепринятой стала практика непрерывного использования дорогостоящего оборудования для покрытия затрат на его приобретение. Следствием этого является неуклонное возрастание использования посменной работы, т.е. такая организация труда, при которой одна смена работников сменяет на производстве другую, что позволяет обеспечивать непрерывность производственного процесса.



- Гибкий график работы

Этот относительно новый вариант организации рабочего времени позволяет работникам самим выбирать время присутствия на рабочем месте в указанном работодателем диапазоне. Детали организации работы по гибкому графику могут различаться.

- Предоставляемые работникам льготы

Моральный климат в рабочем коллективе и преданность работников компании-работодателю можно значительно укрепить путем обеспечения пакета льгот.



ЕДИНЫЙ СТАТУС

- В настоящее время все большее число компаний применяют систему единого статуса, уравнивая в положении все категории работников, которые пользуются одной столовой, одной парковкой и парком служебных автомобилей, имеют равный доступ к схемам пенсионного обеспечения по выслуге лет и проч. Применение единого статуса в компаниях, где большинство работников заняты физическим трудом, имеет важные последствия.



ПРЕДЛОЖЕНИЯ

- Во многих компаниях, которые стремятся стимулировать проявление инициативы работниками, существует установленный порядок подачи работниками предложений, касающихся повышения производительности труда, качества продукции, безопасности производства и обеспечения работников льготами. Как правило, имеется комитет, состоящий из представителей руководства организации и трудового коллектива, который призван оценивать поступающие от работников предложения и рекомендовать их к внедрению (иногда после проведения консультаций или экспертизы со специалистами). Выдвинувший полезное предложение получает вознаграждение.
-



СПРАВЕДЛИВОСТЬ

- Политика и процедуры в области управления персоналом, направленные на эффективное использование, мотивацию и защиту человеческих ресурсов компании, не принесут пользы до тех пор, пока работники не будут воспринимать их как справедливые и честные по отношению к себе.
 - Если же работники организации уверены в несправедливости и нечестности проводимой по отношению к ним политики руководством компании, их удовлетворенность работой сильно снижается, а отношения с администрацией ухудшаются.
-

