

**МЕНЕДЖМЕНТ СПРИЯТЛИВИХ УМОВ ПРАЦІ ЛЮДИНИ ЯК ГОЛОВНА
ФУНКЦІЯ ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ**¹Вінницький національний технічний університет**Анотація**

В статті розглянуто питання створення сприятливих умов праці на робочих місцях та вплив різних чинників на працездатність працівника.

Ключові слова: умови праці, працівник, фізіологія праці, робоче місце.

Abstract

The article considers issues concerning the creation of favorable conditions in the workplace and the impact of various factors on the efficiency of the employee's work.

Keywords: working conditions, employee, work physiology, workplace.

Вступ

Виконання будь-якої роботи протягом тривалого часу супроводжується стомленням організму, що проявляється в зниженні працездатності людини. Разом з фізичною і розумовою роботою значну дію на стомлення надає і навколишнє виробниче середовище, тобто умови, в яких протікає його робота. Сприятливі умови забезпечують як соціальну гармонію особи людини, так і ставлення її до праці та задоволення працею. Актуальність питання поліпшення умов праці обумовлюється і тим, що рівень освіти працівників висуває на перше місце необхідність задоволення потреб у змістовній праці в небезпечних умовах. Тому створення сприятливих умов праці має бути одним із головних завдань суспільства, невід'ємною частиною державної соціальної і економічної політики, важливою складовою менеджменту персоналу.

Метою статті є аналіз питання створення сприятливих умов праці людини та впливу різних чинників на працездатність працівника.

Основна частина

Головним завданням менеджменту психології праці є створення відповідних умов праці. Умови праці є важливими фізіологічними та психологічними чинниками ефективності праці та розвитку організації. Від умов праці безпосередньо залежить ефективність виробництва, мотивація працівника на досягнення мети і комфортні психологічні відносини в колективі[1].

Умови праці – це складне об'єктивне суспільне явище, що формується в процесі праці під впливом взаємозв'язаних чинників соціально-економічного, техніко-організаційного і природного характеру і впливає на здоров'я, працездатність людини, її відношення до праці і ступінь задоволеності нею, на ефективність праці і інші економічні результати виробництва, на рівень життя і всебічний розвиток людини як головної продуктивної сили суспільства.

Дане визначення дає цілісну характеристику умов праці та конкретизує терміни "виробниче середовище" і "умови праці", що є єдністю двох сторін. З одного боку, це чинники, що впливають на формування умов праці, а з іншою – елементи, що становлять умови праці. До елементів умов праці відносяться, наприклад, температура, загазованість, тобто все, що безпосередньо впливає на працівника, його здоров'я, працездатність і соціальний розвиток[2].

Аналізуючи питання умов праці практично неможливо розділити їхні фізіологічні та психологічні складові.

Фізіологія праці – галузь фізіології, що вивчає механізми і закономірності фізіологічних процесів людини у виробничому середовищі, особливості сприйняття і регуляції процесу праці людиною. Вона вивчає і дає рекомендації щодо організації робочого місця, його дизайну, режиму праці та відпочинку, інтенсивності трудової діяльності, з'ясовує оптимальні і граничні фізіологічні можливості людини в праці; дає уявлення про особливості сприйняття кольору, музики, шуму, температури та інших показників навколишнього середовища людиною, що дозволяє організовувати безпеку та ефективність праці; прогнозує стан організму людини під час трудової

діяльності, передбачає певні часові межі збереження працездатності, пропонує способи зниження втоми на виробництві та методи збереження працездатності й інше.

Розглянемо фізіологічні та психологічні закономірності менеджменту сприятливих умов праці в організації.

Фактори виробничого середовища впливають на фізіологічний та психологічний стан суб'єкта праці та трудовий процес в цілому. Вони можуть як підвищувати ефективність праці, так і знижувати її. Фактори виробничого середовища впливають також на безпеку праці, розвивають творчий підхід до роботи, формують професійні захворювання та інше [1]. Свій вплив на людину система факторів спричиняє опосередковано через сукупність системи елементів, які безпосередньо визначають умови праці на робочих місцях [3]. Важливим елементом менеджменту праці є організація робочого місця.

Вимоги до організації робочого місця:

- наявність достатнього робочого простору для здійснення трудової діяльності;
- наявність основного і допоміжного виробничого обладнання;
- забезпечення достатніх фізичних, зорових і слухових зв'язків між співробітниками;
- наявність зручних підходів до обладнання;
- дотримання техніки безпеки;
- проведення заходів, спрямованих на підтримку тону працівника;
- відповідність нормам робочого середовища (допустимий рівень шуму, забруднення повітряного середовища, температурного режиму та інші).

Менеджеру також необхідно звернути увагу на фізичні та соціальні умови праці, режим і графік роботи співробітників.

Розглянемо детальніше чинники, що впливають на працездатність робітника.

1. До шуму можна віднести звук працюючого комп'ютера, голоси колег, шум транспорту за вікном, шум машин на виробництві та інше. Сукупність усіх цих звуків вимірюється рівнем допустимого шуму. Перевищення норми рівня шуму негативно впливає на стан працівника, зокрема підвищує втомлюваність, дратівливість та знижує зосередженість працівника. Шум в приміщенні призводить до професійних захворювань, зокрема таких, як зниження або втрата слуху.

2. Важливе значення для ефективної праці мають температура, вологість та чистота повітря. Холод, спека, забрудненість повітря, задушлива атмосфера негативно впливають на людину та істотно знижують її активність, працездатність, увагу, бажання працювати, що також загрожує порушеннями правил безпеки на виробництві.

3. Погане освітлення під час роботи впливає на зір і значно знижує його. Дуже яскраве, сліпуче світло або, навпаки, тьмяне освітлення негативно впливають на продуктивність праці.

4. Колірна гамма приміщення також дуже важлива для працюючих співробітників. Від того, які кольори переважають на робочому місці, залежить не тільки ефективність праці співробітника, але і його морально-психічний стан. Певний колір може додати затишок в інтер'єр приміщення, впливає на сприйняття людини, на розмір приміщення. Наприклад, фарбування стін у світлі тони візуально робить приміщення більш просторим, а пофарбовані в темний колір стіни зовсім зменшують простір. За впливом на центральну нервову систему кольори поділяються на: збуджувальні (червоний, жовтий), гальмівні (відтінки синього), нейтральні (білий, зелений). Фахівці в області декору інтер'єру стверджують, що червоні й оранжеві кольори є теплими, а блакитні, зелені тони є холодними. Наприклад, якщо стіни пофарбовані у яскраві, насичені червоно-оранжеві тони, то в літній період часу співробітникам буде психологічно здаватися, що в приміщенні дуже жарко, навіть якщо працюватиме кондиціонер. А якщо стіни приміщення пофарбовані в більш світлі, спокійні відтінки, то в холодний період часу співробітникам такого приміщення буде здаватися, що в ньому дуже холодно. Темні тони у забарвленні виробничих приміщень пригнічують психіку працівників і знижують працездатність. Крім того, колірний фактор використовується в охороні праці та в засобах виробничої інформації.

5. Музика – смакові характеристики та інтенсивність, гучність музики мають важливе значення. Про позитивні властивості музики можна говорити в контексті підвищення ефективності праці, зниження рівня втомлюваності.

6. Естетизація робочого середовища – невід'ємна частина управління працею в організації. Освітленість, колір, музика, разом з архітектурним дизайном є системою естетичного впливу на суб'єкт праці. Естетичні характеристики роботи сприяють підвищенню працездатності

та підняттю тону працівників. Стосовно трудового процесу, естетика – наука про красу праці, красу сприйняття та оцінки людиною елементів робочого оточення.

7. Режим роботи розглядається як один з факторів трудового процесу. Від режиму праці залежить моральний і психічний стан працівника. Так, у разі нічної роботи особливо важливо дотримуватися техніки безпеки, оскільки в нічний час істотно знижуються працездатність і увага. Обмеження сну протягом довгого періоду впливають на фізичний стан працівника, формують невротичні порушення, швидко втомлюваність.

8. Певний робочий графік виробляє у працівника режим, традиції і дозволяє дисциплінувати співробітників. У випадку вільного графіка роботи відкриваються великі можливості для творчого процесу, для більш ефективного розподілу часу працівником, можливість будувати свій час таким чином, щоб займатися і сім'єю, і роботою без шкоди для будь-якої з цих областей.

Важливою складовою робочого графіка є перерви. Оскільки в одному робочому режимі (монотонному) стомлюваність різко підвищується, знижується увага і можливі виробничі травми, перерви для відпочинку мають велике значення, особливо в конвеєрному виробництві. Це дозволяє перепочити і відновити працездатність, що веде до підвищення продуктивності праці [1].

Також до менеджменту сприятливих умов праці відносять:

- раціональну організацію трудового процесу;
- підвищення зацікавленості працівника робочим завданням;
- забезпечення наочної результативності праці для працівника;
- залучення машин для полегшення праці працівників;
- чергування трудової діяльності;
- розробку системи матеріальних і моральних стимулів [1].

На державних підприємствах трудовим колективам надані великі повноваження щодо поліпшення умов праці. Вони мають право брати участь в обговоренні та затвердженні комплексних планів інженерно – технічних заходів з досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; контролювати використання коштів на виконання планів, ставити питання про притягнення до відповідальності за порушення норм з охорони праці тощо[3].

Атестація робочих місць за умовами праці передбачає:

- комплексну оцінку факторів виробничого середовища і характеру праці, відповідність їх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним та санітарним нормам і правилам;
- виявлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці;
- санітарно-гігієнічне дослідження чинників виробничого середовища, визначення ступеня важкості й напруженості трудового процесу на робочому місці;
- встановлення ступеня шкідливості і небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією;
- обґрунтування віднесення робочого місця до категорії зі шкідливими (особливо шкідливими) умовами праці;
- визначення (підтвердження) права працівників на пільги;
- аналіз реалізації технічних і організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни, характеру і безпеки праці [4].

Висновки

Умови праці – це сукупність чинників виробничого середовища, що роблять вплив на функціональний стан організму працюючих, їх здоров'я і працездатність в процесі праці. Вони визначаються вживаним устаткуванням, технологією, предметами і продуктами праці, системою захисту робітників, обслуговуванням робочих місць і зовнішніми чинниками, залежними від стану виробничих приміщень, що створюють певний мікроклімат. Таким чином, виходячи з характеру виконуваних робіт, умови праці специфічні як для кожного виробництва, цеху і ділянки, так і для кожного робочого місця.

Поліпшення умов праці передбачає:

- механізацію важких робіт;
- автоматизацію управлінських функцій та техніко-технологічного проектування;
- створення науково обґрунтованих санітарно-гігієнічних умов для працівників;
- усунення шкідливих впливів від виробничої та іншої господарської діяльності;

- застосування раціональних режимів праці та відпочинку;
- впровадження естетики та ергономіки у виробниче середовище;
- використання функціональної музики тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Прищак М.Д. Психологія управління в організації / М.Д. Прищак, О.Й. Лесько // [Електронний ресурс].– Режим доступу:http://posibnyku.vntu.edu.ua/ps_v_org/212.html
2. Умови праці на підприємстві. Інформаційний портал «Osvita.ua»[Електронний ресурс].– Режим доступу:<http://osvita.ua/vnz/reports/bjd/25852/>
3. Поняття, фактори і елементи умов праці[Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://kykiduki.at.ua/publ/menedzhment/menedzhment_personalu/ponjattja_faktori_i_elementi_umov_praci/8-1-0-325
4. Аналіз умов праці на підприємстві [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://vuzme.pp.ua/87-analz-umov-prac-na-pdpriemstv.html>

Марчук Анна Олександрівна – студентка групи МОз-12, факультет менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, marchuk.anna@mail.ru.

Прищак Микола Дем'янович – канд. пед. наук, доцент, доцент кафедри філософії та гуманітарних наук, Вінницький національний технічний університет, м.Вінниця.

Anna Marchuk O. – Department of Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, email: marchuk.anna@mail.ru.

Pryschak Nicholas Demyanovich– candidate.ped. Sciences, Associate Professor of Philosophy and Humanities, Vinnytsia National Technical University, Vinnitsa.