



IMPORTANȚA ERGONOMIEI ÎN MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE

THE IMPORTANCE OF ERGONOMICS IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Drd. Mariana FRASZIN (GURĂU)*

Rolul managementului resurselor umane este de a avea personal competent și motivat pentru rezultate maxime, și acest obiectiv este susținut prin aplicarea politicilor și strategiilor de management la nivel de organizație. Importanța ergonomiei în managementul resurselor umane a fost precizată în numeroase prezentări ale cercetătorilor, mai ales în domeniul militar. În acest articol, se prezintă unele aspecte asociate managementului resurselor umane și efectele pozitive pe care le are ergonomia în optimizarea condițiilor de muncă. De asemenea, este descrisă corespondența dintre creșterea performanței organizației și intervențiile ergonomice în interacțiunea dintre tehnică/echipament și personal.

The role of human resources management is to have competent and motivated staff for maximum results and this objective is supported by the application of management policies and strategies at the organizational level. The importance of ergonomics in human resource management has been specified in numerous presentations of researchers, especially in the military field. This article presents some aspects associated with human resource management and the positive effects that ergonomics has in optimizing working conditions. It also describes the correspondence between increasing the performance of the organization and ergonomic interventions in the interaction between technique/equipment and staff.

Cuvinte-cheie: ergonomie; managementul resurselor umane.

Keywords: ergonomics; human resources management.

Eficiența managementului resurselor umane este un factor determinant în creșterea productivității organizației, dar aceasta, la rândul ei, este condiționată, pe de o parte, de competențele și abilitățile pe care le deține personalul, și, pe de altă parte, de designul ergonomic al aparaturii pe care o folosește resursa umană.

Competențele și abilitățile angajaților sunt elemente cheie, folosite de organizații în implementarea strategiilor de management al resurselor umane pe termen lung. De fapt, toate activitățile de la locul de muncă se bazează pe competențele salariaților. De aceea una dintre cele mai provocatoare sarcini ale managementului resurselor umane este dezvoltarea competențelor salariaților astfel încât să obțină eficiență maximă¹.

Ergonomia cuprinde mai multe domenii, fiind orientată către caracteristicile antropometrice și biomecanice ale omului, către procesele mentale,

percepție, memorie, optimizarea sistemelor sociotehnice, politicilor, proceselor și structurilor organizaționale².

Aceste aspecte ale ergonomiei sunt orientate către managementul resurselor umane și au o importanță deosebită în luarea deciziilor la nivelul organizației, cu efecte considerabile în stimularea moralului angajaților și, implicit, în creșterea productivității la locul de muncă.

O aparatură care îndeplinește caracteristicile ergonomice facilitează interacțiunea dintre om-mașină, astfel obținându-se rezultate remarcabile. Utilizarea inadecvată a aparaturii la locul de muncă poate genera în timp nu numai scăderea productivității individuale, dar și apariția absenteismului sau probleme de sănătate ale angajaților. În ultima perioadă, atenția a fost îndreptată către relația dintre implementarea principiilor ergonomice la locul de muncă și calitatea produsului sau a serviciului.

Un management al resurselor umane eficient are o importanță extrem de mare în capacitatea companiei de a-și menține avantajul competitiv la un nivel ridicat, precum și în capacitatea de a se

***Universitatea Națională de Apărare „Carol I”**
e-mail: guraumariana4@gmail.com



adapta la evoluția continuă a cerințelor tehnologice. Investiția în oameni s-a dovedit calea cea mai sigură de a garanta supraviețuirea unei organizații sau de a asigura competitivitatea și viitorul acesteia, ceea ce i-a determinat pe Naisbitt și Aburdene³ să afirme că „în noua societate informațională, capitalul uman a înlocuit capitalul financiar, ca resursă strategică”.

Atunci când facem referire la managementul resurselor umane, în viziunea tradițională ne gândim la recrutare, selecție, motivarea personalului, dar și la retenția de personal. Apare și conceptul de management al resurselor umane, bazat pe competențe, care își îndreaptă atenția, în special, asupra individului și mai puțin asupra locului de muncă, competența fiind factorul determinant pentru managementul resurselor umane în procesele de recrutare, selecție și de performanță a organizației. Resursele umane contribuie la realizarea obiectivelor organizației prin calificarea personalului, exercitarea funcțiilor și îndeplinirea sarcinilor. Mai mult decât atât, noțiunea de capital uman se referă la cunoștințele și abilitățile pe care o persoană le deține, fiindu-i utile în soluționarea problemelor care apar la locul de muncă, aducând astfel un plus de valoare organizației⁴.

Scopul managementului resurselor umane este de a obține performanță maximă și de a menține avantajul competitiv pe piață, având în vedere schimbările constante și rapide din toate domeniile. Drept urmare, în viziunea contemporană, pe lângă rolul tradițional, managementul resurselor umane este preocupat și de susținerea personalului în toate activitățile desfășurate, fie că se referă la condițiile de muncă, securitate, confort și chiar bunăstarea generală a angajaților. Acum, intră în atribuțiile managementului resurselor umane toate activitățile legate de personal și de performanța organizației, iar acest lucru este posibil prin *intervențiile ergonomice*. Așadar, importanța ergonomiei în managementul resurselor umane se observă în modul de organizare a activităților, în calitatea aparaturii și echipamentelor, în securitatea și condițiile de muncă, care aduc confort și motivează personalul.

Intervențiile de natură ergonomică la nivelul resurselor umane pot fi considerate măsuri primare de îmbunătățire a rezultatelor, acestea putând duce la:

- performanță, care reprezintă obiectivul economic al ergonomiei, urmărit în mod permanent, a cărei prezență stimulează inevitabil și fără

încetare procesul și asigură succesul competițional și sustenabil al oricărei organizații moderne;

- îmbunătățirea bunăstării umane sau a stării de bine a omului, care poate fi considerată obiectivul social al ergonomiei, deoarece bunăstarea este asociată cu securitatea, sănătatea și confortul, aspecte care sunt deosebit de importante pentru salariați.

Ergonomia este direct conectată cu managementul resurselor umane. Chiar dacă, la început, se referea mai mult la managementul producției, în ultimele decenii, principiile ergonomice se referă la toate condițiile de muncă ce se asigură salariaților. Aspectele ergonomice ale managementului resurselor umane sunt legate de adaptarea muncii la corpul uman, și anume la caracteristicile fizice și psihice astfel încât să se creeze condiții de lucru optime nu doar pentru obținerea performanței, dar și pentru confortul salariaților.

Ergonomia a cunoscut o continuă expansiune în toate domeniile, în special în ultimele decenii, ajutând la dezvoltarea protecției, siguranței și a bunăstării generale a salariaților, toate acestea având ca rezultat motivarea și performanța salariaților și implicit, eficientizarea rezultatelor companiilor. În ultimele decenii s-a observat că neacordarea unei atenții deosebite condițiilor de muncă a personalului duce la un management defectuos, cu repercusiuni asupra rezultatelor finale ale organizației.

Deși are în vedere evitarea accidentelor și a bolilor profesionale, ergonomia nu trebuie confundată cu sănătatea și securitatea în muncă, obiectivele ergonomiei fiind mult mai complexe, spre exemplu⁵:

- îmbunătățirea condițiilor de muncă astfel încât activitatea desfășurată să fie o sursă de confort și de satisfacție, ceea ce duce la o motivare crescută în rândul personalului;

- dezvoltarea tehnologică, ce duce la eficientizarea activității desfășurate la locul de muncă;

- optimizarea relației om - tehnică - mediu de lucru.

Atingerea obiectivelor ergonomice la locul de muncă are următoarele avantaje⁶:

- motivarea personalului;
- dezvoltarea relațiilor sociopsihologice;
- creșterea performanței și productivității.

O bună aplicare a ergonomiei crește nu numai calitatea activității desfășurate la locul de muncă,

dar și confortul personalului, ceea ce duce la motivarea și creșterea randamentului.

Productivitatea crește odată cu folosirea principiilor ergonomice și cu adaptarea condițiilor de muncă la organismul uman, astfel încât uzura fizică să se reducă și eficiența personalului să crească. Și, nu în ultimul rând, se dezvoltă o cultură ergonomică a organizației, oferind salariaților siguranță și încredere.

Mediul militar a fost dintotdeauna unul tehnologic. Din acest motiv, relația dintre militar și tehnica de luptă prezintă o importanță specială pentru performanța militară. Această abordare justifică pe deplin necesitatea acordării unei atenții deosebite ergonomiei, mai ales atunci când se pune problema achiziției de echipamente și de aparatură militare, pentru asigurarea eficienței maxime în utilizarea acestora.

Un caz concret în acest sens a fost semnalat în armata australiană, când firma producătoare de echipamente militare nu a luat în considerare aplicarea principiilor ergonomice la nevoile militarilor. Cu toate că echipamentele îndeplineau condițiile de securitate, acestea erau mult prea grele și voluminoase, reducând considerabil performanța militarilor⁷.

Un alt exemplu⁸ face referire la designul interfeței stației de control de la sol a aeronavelor fără pilot. Interfața are o multitudine de aspecte de luat în considerare, cum ar fi: forma, culoarea, modalități de operare. Cu toate că sunt bine stabilite toate aceste detalii, iar operatorii sunt instruiți la un nivel înalt, au existat totuși probleme de natură ergonomică, ce au fost identificate, și anume:

- existența unor grafice de culoare roșie pe fond albastru;
- maneta de control care nu era adaptată la forma mâinii;
- plasarea extrem de apropiată a două întrerupătoare, unul pentru lumină, iar celălalt pentru sursa energetică.

Pentru a obține rezultate maxime, după implementarea principiilor ergonomice, este esențială implicarea personalului care beneficiază de noile condiții de lucru, prin feedbackul dobândit putându-se dezvolta condiții de lucru sau echipamente cu beneficii semnificative la nivel de organizație.

Performanța sistemelor sociotehnice depinde în mod decisiv de interacțiunile componentelor

(militar, tehnică de luptă) cu componente de sistem social (condiții de lucru, factori de siguranță și protecție, planificarea activității, monitorizarea performanței, perfecționarea și evaluarea personalului militar).

Realizarea ergonomică a tehnicii de luptă presupune abordarea întregului sistem militar – tehnică de luptă – mediu de acțiune, pentru că numai cunoașterea caracteristicilor tehnicii de luptă, în strânsă corelație cu celelalte două componente ale sistemului poate duce la performanță. Dacă se face abstracție de această necesitate, tehnica de luptă va produce perturbații, dereglări frecvente în cadrul sistemului, ceea ce va influența negativ executarea misiunilor de către militari.

Pornind de la aceste considerente, studiul ergonomic al tehnicii de luptă are în vedere toate cele trei componente ale sistemului în interacțiunea lor. Prin această interacțiune, componentele sistemului militar – tehnică de luptă – mediu de acțiune realizează un scop comun, ceea ce reprezintă însăși rațiunea de a fi a sistemului. De calitatea informației primite de către militar și de tehnica de luptă, de modul cum acționează sistemul, ca urmare a informației primite, și de viteza cu care sunt realizate principalele funcții ale sistemului militar – tehnică de luptă – mediu de acțiune depinde eficacitatea întregului sistem.

Deși ergonomia are ca obiect de studiu interacțiunea dintre om și mediul de lucru, rolul acesteia este mult mai vast în cadrul organizației. Ergonomia nu se limitează doar la îmbunătățirea condițiilor de muncă ale personalului, ci are în vedere și bunăstarea generală a angajaților astfel încât aceștia să fie motivați și să lucreze la potențialul maxim pentru a obține rezultate optime⁹.

Scopul ergonomiei este creșterea productivității, dar și menținerea stării de bine a salariaților la locul de muncă. Implementarea aspectelor ergonomice la nivelul managementului resurselor umane a dus la îmbunătățirea condițiilor de muncă, având un impact pozitiv asupra salariaților și performanței acestora.

Concluzii

Utilizarea necorespunzătoare a mijloacelor de lucru nu numai că duce la scăderea productivității angajaților, dar ea se poate manifesta și în alte forme, cum ar fi absenteeismul frecvent, probleme de sănătate etc. Abia în ultimii ani atenția a



fost îndreptată spre examinarea relației dintre implementarea ergonomiei la locul de muncă și calitatea produsului/serviciului furnizat de organizație.

În concluzie, ergonomia este esențială atunci când ne referim la confortul și eficiența salariaților. Punerea în aplicare a principiilor ergonomice duce la facilitarea utilizării echipamentelor, contribuie la siguranța și confortul personalului.

Prin urmare, importanța ergonomiei în managementul resurselor umane se poate observa prin realizarea concordanței dintre om și mediul său de muncă, astfel putând fi obținute rezultate, precum: performanță, calitate, fiabilitate, pe de o parte, și bunăstare, securitate și sănătate, încrederea personalului, pe de altă parte.

NOTE:

1 Łukasz Sienkiewicz, Anna Jawor-Joniewicz, Barbara Sajkiewicz, Katarzyna Trawińska-Konador, Krzysztof Podwójcic, *Competency-based human resources management. The lifelong learning perspective*, Educational Research Institute Warszawa, 2014, p. 5, http://researchgate.net/publication/313791834_competency_based_human_resources_management_The_lifelong_learning_perspective, accesat la 15.05.2020.

2 <https://iea.cc/what-is-ergonomics/>, accesat la 15.05.2020.

3 J. Naisbitt, P. Aburdene, *Re-Inventing the Corporation: Transforming Your Job and Your Company for the New Information Society*, Little Brown & Co, 1985, p. 36.

4 B. Binczycki, "Ergonomics in Human Resources Management", *7th International Quality Conference*, University of Kragujevac, Kragujevac, 2013, pp. 263-266.

5 *Ibidem*.

6 C. Vijayakumar, T. Vignesh, A. Murugesan, N. Bavana, "Effect of Erroneous In Ergonomics and Its Remedies to Workers in Industries – A Literature Survey", *International Journal on Recent and Innovation Trends in Computing and Communication*, vol. 3, no. 1, January 2015, pp. 368-377.

7 *** *Proceedings of the AHFE 2020 Virtual Conference on Ergonomics in Design*, USA, July 16-20, 2020, pp. 17-23.

8 A. Hobbs, B. Lyall, *Human factors guidelines for unmanned aircraft systems. Ergonomics in Design*, 2016, pp. 23-28.

9 H.A. Anup, dr. K.V.S. Rajeswara Rao, "Influence of ergonomics on workplace productivity: A human resource management perspective", *Advance Management Practices in Business*, Book Hill Publishing House Braunschweig, Germany, pp. 49-54.

BIBLIOGRAFIE

*** *Proceedings of the AHFE 2020, Virtual Conference on Ergonomics in Design*, USA, July 16-20, 2020.

CTAN, "Effect of Erroneous In Ergonomics and Its Remedies to Workers in Industries – A Literature Survey", *International Journal on Recent and Innovation Trends in Computing and Communication*, vol. 3, no. 1, January 2015.

Anup H.A., dr. K.V.S. Rajeswara Rao, "Influence of ergonomics on workplace productivity: A human resource management perspective", *Advance Management Practices in Business*, Book Hill Publishing House Braunschweig, Germany.

Binczycki B., "Ergonomics in Human Resources Management", *7th International Quality Conference*, University of Kragujevac, Kragujevac, 2013.

Hobbs A., Lyall B., *Human factors guidelines for unmanned aircraft systems. Ergonomics in Design*, 2016, <http://journals.sagepub.com>

Jan Dul W., Neumann P., *Ergonomics contributions to company strategies*. Apud *Applied Ergonomics*, 2009.

Naisbitt J., Aburdene P., *Re-Inventing the Corporation: Transforming Your Job and Your Company for the New Information Society*, Little Brown & Co, 1985.

Sienkiewicz Łukasz, Anna Jawor-Joniewicz, Barbara Sajkiewicz, Katarzyna Trawińska-Konador, Krzysztof Podwójcic, *Competency-based human resources management. The lifelong learning perspective*, Educational Research Institute Warszawa, 2014, http://researchgate.net/publication/313791834_competency_based_human_resources_management_The_lifelong_learning_perspective

Vijayakumar C., Vignesh T., Murugesan A., Bavana N., "Effect of Erroneous In Ergonomics and Its Remedies to Workers in Industries – A Literature Survey", *International Journal on Recent and Innovation Trends in Computing and Communication*, vol. 3, no. 1, January 2015.

<http://iea.cc/what-is-ergonomics>