



5. ergonomická konference ERGONOMIE 2012

10. září 2012

Kongresové centrum

Areál Veletrhů Brno, Výstaviště 1

Brno

Lidé v systémech

Doc. ing. Gabriel ŠTEVKO, CSc.

Univerzita obrany

Kounicova 65

662 10 Brno

gabriel.stevko@unob.cz

Tel.: 973 443 288



5. ergonomická konference ERGONOMIE 2012

10. září 2012

Kongresové centrum

Areál Veletrhů Brno, Výstaviště 1

Brno

Lidé v systémech:

- 1) **Nábor a výběr (odvod)**
- 2) **Obsazování (doplňování)**
- 3) **Analýza práce a návrh**
- 4) **Sociální a organizační problémy**

1) Nábor a výběr

Nábor:

- Objasnění přesné povahy funkční náplně
- Seznámení se se znalostmi, dovednostmi, nadáním a požadovanými schopnostmi
- Příprava profilu ideálního kandidáta
- Upoutání skupin uchazečů reklamou nebo jinými prostředky

Výběr:

- Výběr kandidátů pro pohovor
- Přijímací pohovor
- Proces přijetí potřebného kandidáta

2) Obsazování

Je nezbytné zvážit:

- Požadavky na počet pracovníků...
- Pokročilejší technologické systémy...
- Vyváženost mezi množstvím a schopnostmi...
- Ubytování personálu...
- Vyloučení negativních vlivů na zdraví a bezpečnost...

3) Analýza práce a návrh

Analýza práce:

- Analýzy úkolů...
- Analýza činností...
- Povinnosti zaměstnance...
- Osobní vlastnosti, kvality a kvalifikace...

3.1) Analýza úkolů

- 1) Úkolová syntéza
- 2) Popis úkolu
- 3) Analýza úkolu:
 - soubor úkolů všech uživatelů a jejich vazby k cílům a úkolům uživatele,
 - výkonové požadavky pro každou funkci a úkol,
 - soubory objektů a souvisejících dat a chování,
 - požadované informace ze systému na podporu plnění úkolu,
 - kritické činnosti a rozhodnutí,
 - předpokládané přiřazení funkcí
 - předložení předpokladů provedených při návrhu systému.

3.2) Pracovní zatížení

- 1) Fyzické pracovní zatížení
 - Energie, vytrvalost, výdrž
 - Pracovní tempo a energetický výdej
 - Práce a tepová frekvence
 - Přestávky a oddech
- 2) Duševní pracovní zatížení
 - Projektování duševní pracovní zátěže
 - Vyváženost duševní zátěže
- 3) Hodnocení předpokládané pracovní zátěže
- 4) Vyhodnocení pracovní zátěže

3.3) Rozvržení-přiřazení funkcí

Kritéria dobré práce jsou následně shrnuty:

- komplexnost práce
- ovládání prací (míra autonomie)
- vyhnutí se opakovaným úkolům (rozmanitost)
- střídání obtížných a jednoduchých úkolů (vyhnutí se mentálnímu tlaku-stresu nebo nudě)
- svoboda pracovníků (určili metodu, pracovní postup a rychlost provedení práce (autonomie-samostatnost)
- příležitost kontaktu s dalšími pracovníky (vyloučení sociální izolace)
- dostupnost informací (zpětná vazba o kvalitě a kvantitě práce; vazba dopředu; rychlost práce s ohledem na tyto faktory)
- stupeň odpovědnosti
- vyvážená pracovní zátěž (ne příliš mnoho, ne příliš málo).

3.4) Úloha výcviku v pracovním návrhu

- Cílem výcviku je produkovat personál schopný vykonávat úkoly podle požadovaných standardů za požadovaných pracovních podmínek.
- Nedostatečné určení dovedností může vést k výcviku mimo původní rámec specifikovanou práci, může vést k potřebě opakovaného výcviku, kterým by se maskoval základní problém nahrazování špatného původního návrhu.

3.5) Taxonomie lidských potřeb v navrhování

Typická hierarchie lidských potřeb:

- Osobní rozvoj, potřeby
- Sociální potřeby
- Bezpečnost
- Fyziologické potřeby
- Požadavky prostředí

4) Sociální & organizační úvahy - požadavky

- 1) Interaktivní chování – způsob dialogu
 - Analýza komunikace
- 2) Řídící struktury (velitelské struktury/struktury ovládnání)
- 3) Týmy
 - Týmové role/úkoly
 - Flexibilita a přizpůsobivost rolí týmu
 - Efektivní sestava organizace