

Урок № 14

Тема. Зовнішній вигляд перукаря , організація робочого місця та його вплив на професійну діяльність. Принципи професійної поведінки, професійний такт.

Мета: ознайомити учнів з вимогами до організації робочого місця, яким повинен бути зовнішній вигляд перукаря; розвивати естетичний смак, виховувати любов до обраної професії.

Тип уроку: вивчення нового матеріалу.

Обладнання: конспекти, ручки.

ХІД УРОКУ:

1.Організаційна частина: перевірка готовності учнів до уроку, наявності напису теми на дошці, присутності учнів на уроці, оголошення тем та мети уроку.

2.Вивчення нового матеріалу.

Психологія та естетичні умови організації праці.

Умови праці можна розглядати у вузькому та більш широкому значенні слова. По-перше, умови праці на робочому місці чи в цеху - це сукупність факторів, які впливають на працездатність та здоров'я в процесі праці. Зазначені фактори можна розподілити за такими групами: санітарно-гігієнічні, психофізіологічні, естетичні, соціально-психологічні. Вони діють самостійно або в будь-якій сукупності, створюючи відповідні загальні умови праці людини.

Санітарно-гігієнічні умови праці створюють зовнішнє середовище на робочому місці.

Психофізіологічні фактори характеризують дію на організм людини фізичних зусиль, ступінь їх тяжкості, темпу та ритму роботи, а також вибір раціональної трудової пози, монотонність праці, нервово-психічне навантаження тощо. Їх оптимізація дозволяє захистити людину від перевтомлення, втрати здоров'я, підвищує працездатність і сталість в праці.

Естетичні умови дозволяють шляхом впливу на психіку людини надати праці відповідне емоційне забарвлення, моральне задоволення і підняти продуктивність праці. Вони охоплюють естетизацію робочого середовища, архітектурне та колірне оформлення.

Соціально-психологічні фактори характеризують взаємовідносини між членами трудового колективу, психологічний клімат в колективі.

Умови праці в більш широкому значенні слова охоплюють також питання належного стану обладнання, якості матеріалів та інструментів та їх наявність на робочому місці, вчасне постачання для якісного виконання відповідних енергоносіїв, своєчасне забезпечення робочого місця необхідною документацією. Указані фактори створюють відповідний організаційно-технічний рівень виробництва і праці, який обумовлює виконання також умов праці у більш вузькому значенні слова. Наприклад, незадовільний стан техніки та технології виробництва може викликати порушення температурного режиму, техніки безпеки праці, раціоналізації виробничого та трудового процесу тощо. Умови праці не повинні стати причиною простою не з вини працівника.

При розробленні норм праці приймаються нормальні умови праці, які потім повинні чітко забезпечуватися власником при їх застосуванні в сфері обслуговування чи на виробництві. Отже, *нормальні умови праці* при розробленні норм праці - це такі умови, які є оптимальними при проектуванні структури виробничого та трудового процесу на підставі раціоналізації трудових рухів і витрат робочого часу. Враховуючи нерозривний зв'язок виробничого та трудового процесів як при проектуванні норм, так і при їх застосуванні на конкретному підприємстві, можна вважати за нормальні умови праці такі організаційно-технічні умови, які забезпечуються науково обґрунтованим матеріально-технічним обслуговуванням робочих місць, включаючи підтримку обладнання у відповідному робочому стані та виконання ним встановленої техніко-економічної норми.

Власник має забезпечувати нормальні умови праці в широкому значенні цього слова для виконання встановлених норм праці. Без належного технічного забезпечення виробництва або постачання матеріальними чи енергетичними ресурсами працівники не можуть виконувати встановлену для таких умов норму праці. Власник повинен виявляти причини відхилення від нормальних умов праці та усувати їх. З цією метою розробляються організаційно-технічні заходи вдосконалення організації виробництва та праці.

Власник зобов'язаний своєчасно ознайомити працівників з нормами праці і умовами їх виконання, забезпечити належну якість машин, інструментів та матеріалів для ритмічної роботи і виконання норм. Запровадження нових та переглянутих норм праці повинно супроводжуватися при необхідності застосуванням відповідних заходів матеріального стимулювання.

У разі невиконання робітниками норм праці внаслідок порушення власником нормальних умов праці він зобов'язаний нести відповідальність - робітник не повинен одержати менше двох третин тарифної ставки (окладу). При цьому оплата такого робітника не повинна бути нижчою встановленого мінімального розміру тарифної ставки (окладу) в розрахунку на відповідний час.

Естетика робочого місця. Організація праці в практичній зоні.

Робоче місце - це «зона трудової діяльності» одного чи декількох виконавців, оснащена необхідними засобами для виконання виробничих завдань (посадових обов'язків).

Організація робочих місць передбачає здійснення комплексу організаційно-технічних заходів, спрямованих на підвищення продуктивності й привабливості праці, збереження здоров'я працівників. Конкретний зміст таких заходів має багато спільного, але чимало й специфічного, обумовленого характером праці. Вихідним моментом в організації та обслуговуванні робочих місць є визначення предмета праці й характеру використовуваних засобів праці.

Обладнання (оснащення) робочого місця поділяється на основне і допоміжне, постійне і тимчасове. Обладнання і оснащення, яке не використовуються в основному трудовому процесі, належить до допоміжного (наприклад, шафа для одягу). Постійними предметами обладнання є все те, що знаходиться на робочому місці незалежно від виконуваних в даний момент

трудових процесів і операцій. Тимчасовими предметами обладнання виступають різного роду пристосування, графіки, таблиці, діаграми, засоби оргтехніки і зв'язку, що застосовуються тільки для здійснення певного трудового процесу або конкретної операції. Підбір основного і допоміжного обладнання робочого місця співробітника слід проводити з урахуванням конкретних умов його діяльності, а також індивідуальних фізіологічних даних. В обладнання кабінетів осіб доцільно включати м'яке крісло для короткочасного відпочинку протягом робочого дня. Досвід багатьох людей свідчить про те, що 10-15 хв. відпочинку в розслабленому стані допомагає повністю усунути стомлення і відновити працездатність без вживання різних тонізуючих засобів, надлишковий прийом котрих є шкідливим для здоров'я.

На попередньому етапі організації робочого місця насамперед необхідне його правильне планування, тобто найбільш раціональне взаємне розміщення предметів і обладнання, оснащення засобами праці, а також оптимальне розташування самого працівника для успішного виконання ним своїх функціональних обов'язків, економії його розумових і фізичних зусиль.

Раціональне планування робочого місця полягає в тому, щоб звести до мінімуму зайві рухи та переміщення; створити такі умови праці, які б сприяли підвищенню її продуктивності та зниженню стомлюваності людини; економно використовувати наявні площі. Вказані цілі будуть досягнуті при погодженому плануванні робочих місць, яке враховує рухи взаємодіючих працівників, потоки інформації і т. ін. Співробітники, які найбільш часто вступають в контакти між собою, мають розташовуватися поблизу один від одного.

Для нормального функціонування підрозділу важливо забезпечувати робочі місця необхідними засобами зв'язку: зоровою (світлова сигналізація); звуковою (дзвінок, телефонний і радіозв'язок); комбінованою і т. ін.

«На робочому місці, - пише А.К. Гастев, - не повинно бути нічого зайвого, щоб даремно не тикатися, не метушитися і не шукати потрібного серед непотрібного. Весь інструмент і пристрої мають бути розкладені у певному, по можливості, раз і назавжди встановленому порядку».

Для діяльності управлінського персоналу велике значення має дотримання принципу "вільного столу", тобто утримання робочого місця в такому стані, щоб ніщо не відволікало від питання, яке вирішується в даний момент.

Робоче місце, по можливості, має освітлюватися природним світлом. При проектуванні освітлення робочого місця необхідно враховувати: освітленість у різних площинах (горизонтальній і вертикальній), зміну світла в різний час дня і року, при різній погоді, а також пофарбування службових приміщень і предметів, що в них знаходяться.

Існує п'ять типів освітлення службових приміщень: пряме, напівпряме, пряме скісне, напівскісне, скісне. Для більшості приміщень найбільш придатне використання напівскісного освітлення, коли від 10 до 40% світла падає вниз і від 60 до 90% світла спрямовується вгору, відбиваючись потім від стелі. За допомогою цього досягається добре розсіювання світла, зменшується осліплюючий ефект. Для різного виду робіт потребується різне освітлення, але слід пам'ятати, що природне є найбільш сприятливим.

Напруга зору залежить також від характеру роботи, колірної гами інтер'єру та здоров'я людини. Колір справляє психофізіологічний вплив на працездатність, швидкість реакції, стомлюваність співробітника та інші показники функціонального стану його організму. Колірне пофарбування інтер'єру сприяє задоволенню фізіологічних, психологічних та естетичних потреб людини. Перші з них передбачають пофарбування робочого місця в кольори, які мають оптимальний коефіцієнт відбиття світла. Другі передбачають зниження несприятливого впливу навколишнього середовища на працю людини. Треті спрямовані на "прив'язку" певної колірної гами до конкретного робочого місця. Проблеми колірного оформлення інтер'єру кабінетів рекомендується розв'язувати щодо конкретної людини, яка в ньому працює, оскільки психофізіологічний вплив колірної гами на людей виявляється по-різному. Він залежить від віку, статі людини, стану її нервової системи. Тому колірна гама пофарбування службового кабінету і предметів, що знаходяться в ньому, підбирається таким чином, щоб вона своїм впливом допомагала нейтралізувати вади психофізіологічного характеру, які має працівник, і підвищити його працездатність. При виборі колірного забарвлення інтер'єру слід враховувати клімат, мікроклімат, розмір і розміщення віконних прорізів по сторонах світу, освітленість приміщення і т. ін. Наприклад, якщо будинок знаходиться у північних і центральних районах України, то рекомендуються "теплі" кольори (наприклад, кремовий), якщо у південних - "холодні" (світло-зелений, зелений). Чим більший предмет, що знаходиться на робочому місці, тим світліше повинно бути його забарвлення. Допоміжні предмети доцільно фарбувати в неяскраві, не подразнювальні кольори. При фарбуванні обладнання слід враховувати, що число кольорів не повинно перевищувати трьох, не враховуючи сигнальних.

Працездатність багато в чому залежить від мікрокліматичних умов на робочому місці. Поняття мікрокліматичних умов включає в себе три елементи: температуру, вологість і рух повітря. Вважається, що найбільш сприятливо займатися розумовою працею в приміщеннях з постійною температурою 18-20° С і вологістю приблизно 50-70%. При підвищенні або зниженні норм температури і вологості продуктивність праці людини знижується. Підвищення температури порушує дихання та серцево-судинну діяльність, а зниження температури притупляє увагу. Шкідливо впливати на організм людини може й забруднення повітря. Діяльність працівника потребує зосередження уваги при сприйнятті, аналізі, переробці та оцінці інформації. За даними різних досліджень, шум підвищеної інтенсивності значно знижує продуктивність праці. Існує ряд думок відносно того, що позитивний вплив на підвищення трудової активності справляє музика. Цього не можна заперечувати, коли мова йде про фізичну роботу. Проте під час управлінської праці музика відволікає увагу, сприяє стомлюваності, знижує продуктивність праці. Безспірно, її позитивний, стимулюючий вплив виявляється тоді, коли вона звучить перед початком роботи і в кінці робочого дня, в перервах, протягом відпочинку.

Всі питання наукової організації праці слід вирішувати на основі всебічного обліку можливостей людини, з'ясування умов для її швидкого

"входження" в роботу і пошуку засобів попередження стомлюваності. Треба зважати на те, що подовження робочого часу не приводить автоматично до підвищення продуктивності праці. Навпаки, саме його скорочення при раціональній організації праці і відпочинку може привести до більшої ефективності діяльності. Оптимальні результати праці визначає доцільна пропорція між витратами сил на роботі та відпочинком.

Під раціонально обґрунтованим режимом праці та відпочинку розуміється "чергування праці та перерв, що встановлюється на основі аналізу працездатності з метою забезпечення високої продуктивності праці і збереження здоров'я працівників". Раціональний режим праці і відпочинку має передбачати таке їх співвідношення, коли висока продуктивність праці сполучається з високою і сталою працездатністю людини.

Існує поняття виробнича естетика - комплекс заходів, спрямованих на естетичну організацію виробничого середовища. Включає роботи щодо створення оптимальних світлоколірних і мікрокліматичних умов у виробничих, побутових і службових приміщеннях, розробки і розміщення засобів візуальної комунікації і наочної агітації, озеленення і упорядкування інтер'єрів і територій, підвищення естетичного і споживчого рівня технологічного устаткування і організаційно-технічного оснащення. Виробнича естетика є розділом технічної естетики, що вивчає закономірності формоутворення виробів, виготовлених пром. способом, і особливості естетичної організації предметного середовища для життя і діяльності людини. В дослідженнях з В. е. беруться до уваги дані фізіології, психології, ергономіки, естетики, наукової організації праці, світлотехніки, акустики тощо, а також конкретні технологічні особливості і умови експлуатації певного підприємства (архітектура, функціональні особливості трудової діяльності тощо). В. е. забезпечує поліпшення умов праці, сприяє зростанню її продуктивності, підвищенню якості вироблюваної продукції, а також є одним із заходів естетичного і морального виховання працівників.

Правила поведінки з точки зору етики і етикету.

Поведінка в процесі ділової взаємодії багато в чому залежить від таких особистісних якостей людини, як совість, честь, достоїнство, благородство.

Совість - моральне усвідомлення людиною своїх дій. Совість являється фактором, який застерігає людину від поганих вчинків і сприяє до моральної діяльності. Совість тісно пов'язана з такою моральною категорією, як обов'язок. *Обов'язок* - це усвідомлення добросовісного виконання своїх службових і громадських обов'язків, це моральний обов'язок індивіда перед суспільством, колективом, сім'єю, друзями. Завдяки совісті при порушенні обов'язку людина несе відповідальність перед іншими людьми і перед собою.

Честь зобов'язує людину добросовісно виконувати свої службові, громадські, професійні обов'язки, бути правдивою, вимогливою до себе і інших.

Гідність виражається у самоповазі, усвідомленні значимості своєї особистості. Гідність не дозволяє людині принижуватися, лестити, догоджати заради своєї вигоди, терпіти образи зі сторони інших.

Благородство - це здатність людини жертвувати своїми інтересами задля інтересів інших, робити благородні вчинки. Благородство полягає в таємній самопожертві і допомозі, які не вимагають озвучуванню і вдячності. Моральні якості людини: совість, обов'язок, честь, гідність, благородство мають базовий характер, моральні вимоги до спілкування: ввічливість, тактовність, точність, скромність відносяться до етикету.

Ввічливість - це вираження поваги по відношенню до інших людей, їх гідності. Суть ввічливості - доброзичливість. Ввічливість може виявлятися по-різному. Існує декілька *відтінків ввічливості: коректність, чемність, люб'язність, делікатність, пунктуальність.*

Коректність - дещо підкреслена, офіційна, суха ввічливість, вміння тримати себе в рамках пристойності в будь-яких ситуаціях, в тому числі конфліктних. Проявляти коректність - значить зберігати гідність свою і свого партнера по спілкуванню.

Чемність - ввічливість з пошаною, яка проявляється зазвичай до старших. Повага до батьків входить до будь-якого уставу писаного і не писаного. Зберігаються традиції і звичай поважати старших, любити батьків, поважати жінку.

Люб'язність - ввічливість, в якій явно проявляється прагнення бути приємним і корисним іншій людині.

Делікатність - це ввічливість, що проявляється з особливою м'якістю, тонкістю, проникливістю у відносинах людей, з якими відбувається спілкування.

Одним з елементів ввічливого спілкування є тактовність. *Відчуття такту* - це перш за все відчуття міри, відчуття межі в спілкуванні, перейшовши які можна образити людину чи поставити її в незручне положення. Тактовна людина не зробить зауваження будь-кому в присутності інших людей і не принизить людську гідність іншого. Тактовна поведінка передбачає і вміння задавати питання.

Пунктуальність - це моральна норма. Порушення її в суспільному житті, діловій сфері призводить до невиконання угод, завдань і т. д. В діловому світі вважають, що не можна покластися на людину, яка спізнюється. Потрібно вміти цінувати свій час, не кидати слова на вітер. «Точність - ввічливість королів і обов'язок всіх добрих людей », - говорив французький король Людовік XVIII.

Скромність являється проявом високої етичної культури. Вона означає стриманість в оцінках, не хизування своїми вчинками, службовим становищем, повага смаків і прихильностей інших людей. Скромна людина ніколи не вважає себе видатною особистістю, розумнішою інших, не вимагає ніяких привілеїв для себе.

Ввічлива людина прагне першою надати люб'язність позбавити іншу людину неприємностей і незручностей. Вона поступиться місцем в транспорті інваліду чи старій людині.

Загальноприйняті моральні вимоги до спілкування, нерозривно пов'язані з визнанням неповторності, цінності кожної особистості, лежать в основі комунікативної культури.

Запитання для самоконтролю

1. Які фактори впливають на працездатність людини?
2. Як потрібно слідкувати за оптимальними умовами праці на робочому місці?
3. Як правильно організувати робоче місце?
4. Що таке «раціональна організація робочого місця»?
5. Які вимоги ставляться до робочого місця?
6. Що таке мікроклімат?
7. Яке освітлення повинне бути на робочому місці?
8. Яких заходів потрібно дотримуватися для підвищення працездатності працівників?