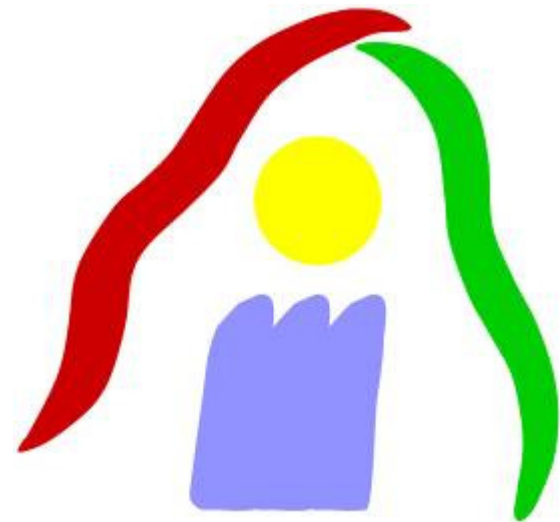




SSM și productivitate

**Munca sigură
înseamnă câștig sigur**



Proiect de înfrățire instituțională ROMÂNIA - AUSTRIA
"IMPLEMENTAREA LEGISLAȚIEI ARMONIZATE
ÎN DOMENIUL SECURITĂȚII ȘI SĂNĂȚĂII ÎN MUNCĂ ÎN ÎNTREPRINDERILE MICI ȘI MIJLOCII"





Peter Drucker



„În sistemul tradițional taylorist, sistemul simbolizează cunoașterea, și sistemul era productiv deoarece permite fiecărui lucrător să muncească fără prea multă cunoaștere. În organizarea bazată pe cunoaștere, productivitatea lucrătorilor individuali face ca întregul sistem să aibă succes.

Caracteristica decisivă a unei forțe de muncă calificate este aceea că lucrătorii nu reprezintă munca, ci ei sunt chiar capitalul.

***„Nu sunt lucrători, sunt oameni“,
Harvard Business Review, Feb.2002***





Motivare



**IMM-urile au nevoie de o tehnică
riguroasă de evaluare a resurselor
intelectuale în termeni financiari,
pentru a-și estima valoarea și
performanța în cadrul organizațiilor.**





Peter Drucker



„Nu este vorba de cât capital se investește - ceea ce este important este productivitatea acestuia.“

„Industriile bazate pe cunoaștere trebuie să se concentreze pe productivitatea capitalului = productivitatea lucrătorilor calificați.“

***„Nu sunt lucrători, sunt oameni“,
Harvard Business Review, Feb.2002***





Definiție: Resursele intelectuale



Resursele intelectuale ale unei organizații cuprind toate valorile intangibile, bazate pe cunoaștere ce pot fi

- **descrise**
- **măsurate**
- **transformate în valoare și**
- **dezvoltate în conformitate cu obiectivele curente ale afacerilor și cu perspectivele viitoare.**





Capitalul uman este constituit din elemente cum ar fi cunoașterea, abilitățile, aptitudinile și capacitatea de muncă ce includ aspecte legate de sănătatea fizică și psihologică.

Este influențat de satisfacția în muncă, de angajament și de motivarea intrinsecă.





Sănătate?

În mediul modern de muncă, în contextul muncii intelectuale - **“lucrătorul”** are nevoie de condiții speciale de muncă pentru o performanță ridicată.

Percepția subiectivă asupra sănătății determină ce tip de angajament arătăm pentru munca noastră.

*Bertelsmann Stiftung, Hans Böckler Stiftung,
Erfolgreich durch Gesundheitsmanagement,
Verlag Bertelsmann, 2000*





Sănătate?

Angajații care au sentimentul de **afectare a sănătății** și care nu sunt satisfăcuți, nu vor fi motivați, creativi sau inovatori.

Numai dacă **ne simțim bine suntem dedicați muncii și vom fi capabili să ne folosim întreaga capacitate, să ne menținem sănătoși și în formă și să avem șansa de a ne dezvolta și de a învăța.**

*Bertelsmann Stiftung, Hans Böckler Stiftung,
Erfolgreich durch Gesundheitsmanagement,
Verlag Bertelsmann, 2000*



Theodore W. Schultz



Theodore W. Schultz

”Investiție în Capitalul Uman”

The American Economic Review, Volume
LI, March 1961, Nr. 1, page 1 - 17,

A inventariat 5 activități majore ce îmbunătățesc aptitudinile umane:

1. **Serviciile de sănătate concepute să includă toate cheltuielile ce afectează speranța de viață, forța, rezistența la oboseală, vigoarea și vitalitatea oamenilor**
2. Instruirea la locul de muncă
3. Educația organizată la toate nivelurile
4. Programe de pregătire pentru adulți
5. Migrarea indivizilor și a familiilor



Sănătatea și capacitatea de muncă



- **Capacitatea de muncă, sănătatea și starea de bine sunt un pas intermediar în drumul spre profitabilitate**
- **Rezultatele obținute de Karasek & Theorell au arătat o strânsă corelație între puterea de decizie și sănătate și productivitate.**

*Robert Karasek & Töres Theorell,
Muncă sănătoasă: stres, productivitate și reconstrucția vieții de muncă,
Basic Books, Inc. Publisher, 1990*





Conștientizare – două grupuri țintă principale



ORGANIZAȚII
Manageri RU
&
Directori,..

INDIVIZI
Angajați
&
Șomeri

De la **consumul** de
resurse umane și de capital uman la
întărirea
dezvoltării durabile





Organizații



Multe organizații nu sunt conștiente de valoarea resurselor intelectuale și umane și prin măsuri deficitare - cum ar fi concedierile ce au ca scop creșterea valorii acțiunilor - distrug resursele intelectuale și umane și reduc șansele dezvoltării viitoare și ale succesului.





Personalul

Mulți angajați nu sunt conștienți de valoarea și cunoștințele lor, iar acest model trebuie să ajute la crearea acestei conștientizări.

Trebuie să investim în cunoștințele proprii, în aptitudini și în capacitatea de muncă - pentru a putea face față condițiilor schimbătoare de pe piața muncii, pentru a reduce posibilitatea șomajului sau pentru creșterea șanselor de (re)-angajare.





Moduri de perfecționare a resurselor umane



- **Programe de promovare a sănătății inclusiv Securitate și Sănătate în Muncă**
- **Învățare și dezvoltare organizațională (în interior și exterior)**
- **Structură comunicațională deschisă**
- **Atitudine pozitivă față de învățare și eșec**
- **Împuternicirea personalului**
- **Utilizarea echipamentului IT modern pentru împărtășirea cunoștințelor și învățare**

- **Aveți grijă de sănătatea personală, de securitatea la locul de muncă și de condiția fizică**
- **Echilibru între muncă și viața privată**
- **Fiți activ în procesul de învățare continuă**
- **Utilizați oportunitățile de învățare și dezvoltare**
- **Fiți curios, comunicativ și împărtășiți cunoștințele**
- **Utilizați echipament IT modern pentru împărtășirea cunoștințelor și învățare**





Inovație



CAPITAL UMAN



Carieră de **succes**
pentru organizații și
indivizi

ABORDARE INTEGRATĂ

Pentru binele angajaților și al organizațiilor

