



ФОНД  
НАУЧНИ  
ИЗСЛЕДВАНИЯ

МИНИСТЕРСТВО НА ОБРАЗОВАНИЕТО И НАУКАТА

Списание за наука

„Ново знание“

ISSN 2367-4598 (Online)

Академично издателство „Талант“

Висше училище по агробизнес и развитие на  
регионите - Пловдив

New Knowledge

Journal of Science

ISSN 2367-4598 (Online)

Academic Publishing House „Talent“

University of Agribusiness and Rural Development -  
Bulgaria

<http://science.uard.bg>

## CREATING COMFORT AT THE WORKPLACE AS A COMPETITIVE ADVANTAGE OF THE BUSINESS ORGANIZATION ON LABOR MARKET

**Aleksandar Davchev**

*University of agribusiness and rural development – Plovdiv, Bulgaria*

**Abstract:** Creating a work comfort should be a conscious and purposeful process that serves the right and inverse of the "worker-employer" system. Efficiency, quality, and sustainability in work relationships can be seen as a function of the efforts made to create an environment that saves the worker's psycho physiological status and contributes to his / her confidence, positiveness and dedication to the workplace. These processes should not be underestimated or chaotic, but constructive and basic and task for the managerial staff.

**Keywords:** efficiency, organization, quality

# СЪЗДАВАНЕТО НА КОМФОРТ НА РАБОТНОТО МЯСТО КАТО КОНКУРЕНТНО ПРЕДИМСТВО НА БИЗНЕС ОРГАНИЗАЦИЯТА НА ПАЗАРА НА ТРУДА

Александър Давчев

*Висше училище по агробизнес и развитие на регионите – Пловдив, България*

**Резюме:** Създаването на комфорт на работното място би следвало да се явява осъзнат и целенасочен процес, който обслужва право и обратнопропорционално системата „работник-работодател“. Ефективността, качеството и устойчивостта в трудовите взаимоотношения могат да се разглеждат като функция от положените усилия за създаване на среда, която щади психофизиологичното състояние на работника и допринася за неговата увереност, позитивност и всеотдайност на работното място. Тези процеси не бива да бъдат подценявани или хаотично развиващи се, а основна градивна и съзидателна задача на ръководния персонал.

**Ключови думи:** ефективност, организация, качество

## ВЪВЕДЕНИЕ

През XXI век работният процес става все по-динамичен и комплициран. Иновативните технически решения, автоматизацията, дигитализацията, високотехнологичното производство, сложните външнотърговски взаимоотношения и минимизиране на факторите време и пространство, поставят все по-високи изисквания пред работниците в бизнес организацията, както и пред самата нея като субект. С исторически наложилото се намаляване на работното време и интензификацията на труда фокусът се поставя върху високата производителност на качествени стоки и услуги с минимално количество вложени разходи. В резултат на така наложилите се зависимости логически би могло да се заключи, че и степента на натоварване, респективно – амортизация, отделена енергия, концентрация и повишаваща се отговорност във всяко едно естество на трудова активност, рязко се покачват.

В нашето съвремие, животът се поделва между работата и свободното време, които се явяват основните контрапункти в жизнения цикъл на индивида. Умората обаче кореспондира със заседнал начин на живот, лошо изградени хранителни навици, необръщане на достатъчно внимание на физическото и психическо здраве, липсата на време за активна почивка не само че не са изолирани случаи, но отразяват живота на цели поколения. Възможността за възстановяване и противодействие с натрупания стрес все повече се очертава като значим фактор, а даже и като конкурентно предимство при мотивираността и производителността у работниците.

Комфортът на работното място дава възможност за превъзможване на негативния отпечатък на работния процес върху организма и психиката на работника още в своя зародиш. Неговото създаване обаче, от една страна, изисква по-отговорно поведение от страна на бизнес субектите, а от друга, ясна визия и целенасочени инвестиции. Новата управленческа парадигма, пречупена през призмата на личните отношения, доверието, толерантността, насърчаването, поощрението и пр. прокарва качествено нови категории във взаимоотношенията „работник – работодател“.

Комфортът се разглежда като „удобен“, „приятен“, „уютен“ и т.н, а когато говорим за работно място, то той се асоциира от една страна с отсъствие на спънки от вътрешно фирмено естество за извършване на ежедневната работна дейност, а от друга със създадени предпоставки за влягане на точно толкова енергия, колкото е необходима за конкретната дейност. Комфортът би могъл да се отъждествява с ергономичния стол, чистия въздух, добрата осветеност, необходимото жизнено и работно пространство, а би могъл и да се разглежда на едно по-високо ниво. Със сигурност „Усилията да се създаде комфорт не са усилия до тогава докогато работникът не приема за комфортно, това, което ти мислиш, че е“<sup>1</sup>. В своята теория К. Колкаба защитава тезата, че „комфортът може да се разглежда като *Облекчение, Лекота, Трансцеденталност* – три категории, пречупени през призмата на физиологичното, психологичното и социокултурното, както и на ниво обкръжаваща среда“<sup>2</sup>. Херман Милър доразвива нейната концепция на ниво работна среда и дефинира комфорта като носител на „Удовлетворение от свършеното, в доброжелателна и здравословна среда, която е съзидателна, а не деструктивна за хората“<sup>3</sup>.

Липсата на комфорт на работното място се намира в правопрпорционална зависимост с количеството натрупан стрес. Професионалният стрес, който Селие описва в своите трудове като „състояние, отразяващо се върху поведението в труда, в стила на работа, удовлетвореността и в крайна сметка върху психичното и физическото здраве на човек“<sup>4</sup>, най-вече се формира от стресогенни фактори като:

- Рязка промяна във визията и мисията на фирмата, продиктувана от форсмажорна ситуация, налагаща физическото оцеляване на субекта;
- Промени в изискванията, натоварването, времевите измерения, критериите за оценка и стимулиране и пр.;
- Засилване на вътрешно груповата конкуренция, през угрозата от редуция на кадри, намаляване на трудово възнаграждение или орязване на социални придобивки;
- Спадане на личностния праг на издръжливост, чувствителност, пропускливост и др.

Всяко едно от тези състояния, качествено влошава производителността на труда, а прекомерната акумулация на професионален стрес има негативно влияние върху организма, включая е възможно развитие на депресивни състояние или временна невъзможност за изпълнение на трудова дейност.

Може да се заключи, че колкото по-приветлива, дружелюбна и щадяща е средата, в която се извършва трудова дейност, то толкова по-ефективни са взаимоотношенията, респективно – високи и устойчиви са постиженията.

## **ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА КОМФОРТА НА РАБОТНОТО МЯСТО**

Възможностите от страна на работодателя да повиши комфорта на работното място са по-скоро резултат от личностните му убеждения и разбирания, отколкото обект на значима инвестиция, ресурс, за който обикновено трудно се заделя. Колкото по-ангажирано е ръководството с психофизиологичното състояние на своите

---

1 Tutton, Elizabeth and Kate Seers. An exploration of the concept of comfort. Journal of Clinical Nursing. Vol. 12, (2003): 689-696.

2 Kolcaba, K. (2003). Comfort theory and practice: a vision for holistic health care and research. Springer Publishing Company, New York.

<sup>3</sup> Bazuin, Doug. Worker Types, Worker Wants, Worker Comfort. Herman Miller internal research report. (12 July 2006).

4 Селие, Х. Стрес без дистрес. София: Наука и изкуство, 1982.

работници, то толкова по-ефективни и безпрепятствени са взаимоотношенията между тях<sup>5</sup>.

Създаването на психологически комфорт на работното място, който по своя генезис се отнася едновременно както до емоционалното, така и до психичното състояние на човек, а най-точно към неговите усещания и чувства, включва в себе си осъзнаване и приемане на широка палитра от възприятия за него самия, както и за околните, възможността да се изразяват емоции, да бъде независим и да се справя с предизвикателствата на ежедневните стрес фактори.<sup>6</sup> Тази определена независимост създава предпоставка за изявяване на личностните качества, както и допълнително мотивира и предразполага работника да повишава качеството на своите действия. Създава възможност за ефективно взаимодействие с околните и обкръжаващата среда и качествено повишава удовлетвореността в междуличностните взаимоотношения, както и в изпълняваните социални роли<sup>7</sup>.

Все по-сериозно внимание се обръща и на качествено нови действия като създаване на специализирани програми за поддържане на оптимално здравословно състояние на работниците в организацията чрез специално разработени и приложими дейности, които да подпомагат изграждането на здравословни навици по време на работния процес. Тези програми съдържат мероприятия като здравно обучение и подпомагане, контрол на теглото, медицински прегледи, фитнес програми и др. пряко насочени към работниците. Основните аспекти, върху които се обръща внимание, е създаването на предпоставки за краткотрайна, но активна почивка по време на работния ден, създаване на условия за здравословно приготвяне и консумиране на храна, увеличаване на физическите усилия чрез използването на различни способности, като един от най-популярните е провеждане на срещи от типа „Ходи и разговаряй“, при които обсъждането на пряко свързани с работата въпроси става паралелно с разходка в подходяща среда<sup>8</sup>. Друг важен аспект е иницирането на здравословни дейности, в които биват въвличани и семействата на заетите в конкретната бизнес организация лица, а на принципа на съревнование биват поощрявани и тези, които приемат предизвикателствата с най-голяма отговорност. Тук фокусът е поставен по-скоро на превенцията на личното здраве, отколкото на измененията в параметрите му на база периодични медицински прегледи.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Създаването на комфорт на работното място трябва да се разглежда като процес, разположен във времето. Дейностите би следвало да бъдат комплексни и да изразяват ясната и точна визия на ръководството за целените резултати, а не да бъдат без логична обвързаност, отделени една от друга. Може да се твърди, че ключов момент е постигането на определена устойчивост и последователност, която да надгражда, а не да трансформира или отхвърля. При всички положения основната цел тук е да се обърне поглед към необходимостта от такива действия – момент, който все още остава недооценен от страна на част от работодателите, както и да се постави акцент върху съществуващите, ново утвърждаващи се добри практики, както и тези, доказали своята ефективност във времето.

---

5 Krumov, K. Leadership styles and effective management of professional stress in organizations. In: Organizational behavior and culture: Globalization and the Changing Environment of Organizations, VDM Verlag Dr. Muller GmbH & Co.KG, ISBN: 978-3-639-35923-7, 2011. pp. 356.

6 Trabvis, D. Wellness Inventory, M, 1988, p. 32.

7 Smith, R; The believe in Wellness concept, Michigan University, p.2.

8 По Wellness at work, provided by Centers for Diseases Control and Prevention, NY, USA.

### **ЛИТЕРАТУРА**

1. Селие, Х. Стрес без дистрес. София: Наука и изкуство, 1982, 2015.
2. Bazuin, D. Worker Types, Worker Wants, Worker Comfort. Herman Miller internal research report. (12 Jul 2006).
3. Kolcaba, K. 2003. Comfort theory and practice: a vision for holistic health care and research. Springer Publishing Company, New York.
4. Krumov, K. Leadership styles and effective management of professional stress in organizations. In: Organizational behavior and culture: Globalization and the Changing Environment of Organizations, VDM Veriag Dr. Muller GmbH & Co.KG.
5. Smith, R. The believe in Wellness concept, Michigan University.
6. Trabvis, D. Wellness Inventory, M., 1988.
7. Tutton, El., Seers, K. An exploration of the concept of comfort. Journal of Clinical Nursing. Vol. 12, (2003): 689-696.
8. Wellness at work, provided by Centers for Diseases Control and Prevention, NY, USA.