

Содержание:

ВВЕДЕНИЕ

Оптимальный режим труда и отдыха является не только важнейшим условием поддержания работоспособности человека, но и важнейшей составляющей правильного функционирования физиологических систем организма и повышения адаптивных возможностей. Потребность в деятельности всегда была основным условием нормальной жизнедеятельности человека. С момента появления людей на земле непрерывно изменялись условия жизни и труда. По расчетам, 100 лет назад 96% всей физической нагрузки на Земле человек выполнял за счет мышечных усилий, теперь же 99% всей работы выполняется машинами и только 1% приходится на мышечную деятельность человека. С течением времени тяжесть труда смещается от мышечной системы человека к его сенсомоторике, от сенсомоторики – к когнитивным функциям и далее – к регуляторным системам. Труд становится все менее напряженным физически, но все более напряженным интеллектуально и морально. Даже один этот факт показывает, насколько важен и актуален вопрос о влиянии правильного режима труда и отдыха в современном быстро меняющемся мире. Проблема изменчивости, динамичности внутренних ресурсов работающего человека в течение рабочей смены, недели, месяца, года издавна волновала ученых. В начале XX в. эта проблема исследовалась в основном в рамках физиологии и психофизиологии труда. Сейчас, в первой половине XXI в. проблема взаимосвязи режима труда и отдыха с работоспособностью человека встала особенно остро и рассматривается всесторонне. Премьер-министр России Дмитрий Медведев в июне 2019 года выступил на сессии Международной организации труда в Женеве, где заговорил о четырехдневной рабочей неделе. Премьер отметил, что именно такая форма социально-трудового контракта станет основной в будущем. После выступления Дмитрия Медведева началась активная работа по оценке

идеи внедрения четырехдневной рабочей недели в России.

Таким образом, тема рационального режима труда и отдыха и их влияния на работоспособность человека в настоящее время приобретает несомненную актуальность.

Объектом исследования данной работы является режим труда и отдыха человека.

Предмет исследования: выяснение влияния режима труда и отдыха на работоспособность человека.

Целью данной работы является изучение влияния режимов труда и отдыха на работоспособность человека.

Задачами настоящей работы является: рассмотреть понятие режима труда и отдыха, рассмотреть понятие работоспособности человека, изучить влияние режима труда и отдыха на работоспособность человека, виды работоспособности и методы ее восстановления, изучить и проанализировать различные мнения специалистов о возможности введения в России четырехдневной рабочей недели.

В данной курсовой работе были использованы следующие методы: исторический, метод сравнения, метод анализа и синтеза.

Литературными источниками по данному вопросу послужили нормативные документы, книжные издания и источники из интернета.

Структура курсовой работы. Курсовая работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы.

1. ПОНЯТИЕ РЕЖИМА ТРУДА И ОТДЫХА И ПОНЯТИЕ РАБОТОСПОСОБНОСТИ

1.1 Понятие режима труда и отдыха

В ходе совместной деятельности труд отдельных работников и трудовых коллективов должен быть согласован по продолжительности и календарным периодам. Для этого разрабатывается режим труда и отдыха – распорядок, регламентирующий чередование времени работы и отдыха на протяжении смены, недели, месяца, года. Основной целью его разработки является обеспечение эффективного использования производственных мощностей при сохранении высокой работоспособности и здоровья работников. Для достижения этой цели требуется всестороннее обоснование применяемых режимов.

Законодательное обоснование предполагает соблюдение требований Кодекса законов о труде Российской Федерации, прежде всего глав IV («Рабочее время») и V («Время отдыха»).[1]

Экономическое обоснование подразумевает решение задач по обеспечению эффективности производственной деятельности.

Разработка режимов труда и отдыха невозможна также без учета требований физиологии и психологии труда (динамика работоспособности, факторы, определяющие утомление, время, необходимое для полного восстановления работоспособности, и т.п.), в силу чего необходимо и *психофизиологическое обоснование*.

Поскольку деятельность человека не ограничивается работой, а охватывает также его домашний труд, учебу, хобби, отношения с другими людьми, режимы труда и отдыха должны быть и *социально обоснованы*, что означает учет личных интересов, обеспечение возможности выполнения работниками своих семейных обязанностей, бытовых дел и т.п.

Оптимальный режим труда и отдыха – это наиболее экономически эффективный режим из допустимых по психофизиологическим, социальным и законодательным факторам.

Различают внутрисменные, недельные, месячные, годовые режимы труда и отдыха.

Внутрисменный режим труда и отдыха определяет: время начала и окончания смены, ее продолжительность; суммарную продолжительность перерывов на отдых; величину отдельных перерывов; формы проведения отдыха; величину отдельных перерывов; их распределение на протяжении смены; формы проведения отдыха.

В соответствии с суточными колебаниями работоспособности человека начало смены рекомендуется устанавливать не ранее чем с 6 часов утра, окончание – не позднее чем в 24 часа. Обычная продолжительность смены для работающих в нормальных условиях труда – 8 часов при пятидневной рабочей неделе (40-часовая рабочая неделя) установлена ст. 42 КЗоТ РФ.

В условиях многосменной работы особое значение приобретает разработка *недельных и месячных режимов* труда и отдыха. Еженедельный отдых должен предоставляться постоянно после равного количества рабочих дней. Основным

видом рабочей недели является пятидневка с двумя выходными днями. В случае применения «скользящего» графика выходных их рекомендуется предоставлять подряд, иначе может нарушаться период устойчивой работоспособности в течение рабочей недели.

Годовой режим труда и отдыха включает в себя праздничные дни и отпуска. Отпуск может предоставляться в любое время в течение года, с учетом обеспечения нормальной работы организации и пожеланий работников.

1.2. Понятие работоспособности

Успешность выполнения трудовых задач и удовлетворенность этим процессом во многом зависит от уровня работоспособности субъекта труда, которая формируется в результате выполнения человеком конкретной деятельности, проявляется и оценивается в ходе ее реализации.

Работоспособность – это социально-биологическое свойство человека, отражающее его возможность выполнять конкретную работу в течение заданного времени с необходимым уровнем эффективности и качества. Работоспособность определяется комплектом профессиональных, психологических и физиологических качеств субъекта труда (рис.1).[\[2\]](#)

Существуют разные подходы к пониманию работоспособности. Она рассматривается как свойство человека, отражающее его способность выполнять определенную работу; как функциональное состояние организма; как способность обеспечивать предельно заданный уровень деятельности и эффективности работы; как максимальные возможности организма. При оценке работоспособности учитывают ее интенсивность, специфику

Рисунок 1

Структура понятия «работоспособность субъекта труда»

деятельности (умственная, физическая, сенсорная); максимум актуальных функций (устойчивость, внимание, цветоразличение и др.); стабильность.[\[3\]](#)

Различают общую и профессиональную, оптимальную, экстремальную, пониженную, потенциальную и актуальную работоспособность.

Общая работоспособность отражает возможности человека выполнять любую общественно полезную деятельность. Синонимом общей работоспособности является понятие «трудоспособность».

Профессиональная работоспособность отражает характеристики тех систем и функций человека, которые необходимы для выполнения профессиональных задач. Например, в результате травмы человек потерял слух, но это может не отразиться на выполнении им профессиональных обязанностей, связанных с коррективкой текстов.

Потенциальная работоспособность (выносливость) характеризует максимальную продолжительность непрерывной деятельности субъекта труда на требуемом уровне эффективности (такое понимание отражает выносливость человека к определенной нагрузке). Второе значение термина «потенциальная работоспособность» характеризует максимально возможный объем работы, который способен выполнить данный человек.

Актуальная работоспособность характеризует состояние субъекта деятельности, определяющее уровень его эффективности в данный промежуток времени. Предполагается, что актуальная работоспособность человека меняется во времени, и эти изменения закономерны, типичны для большинства людей, выполняющих данную работу.

Для оценки уровня работоспособности используется ряд показателей. Прямые (профессиональные) показатели характеризуют эффективность и надежность выполнения трудовых задач (отдельных действий, операций) в реальной деятельности или при решении «рабочих тестов» - стандартизированных по объему, времени и условиям выполнения заданий, моделирующих элементы трудовой деятельности. На практике оценка работоспособности часто производится на основе использования именно ее прямых показателей.

Косвенные (функциональные) показатели отражают текущее функциональное состояние организма, его резервные возможности и уровень активации профессионально значимых психических функций. Их оценка производится путем объективных измерений с использованием физиологических методов и тестов, а также на основе сбора и анализа данных субъективного состояния психических и соматических (телесных) функций.

ВЫВОДЫ К ГЛАВЕ 1

При проектировании режимов труда и отдыха очень важно учитывать:

- Продолжительность и форма отдыха должны определяться с учетом условий труда;
- Режим труда должен пересматриваться с учетом изменений технологии, уровня механизации, условий труда;
- Учет возрастной и половой структуры работников (например: особые условия для беременных женщин, подростков)
- Необходимость контроля за соблюдением режима труда и отдыха.

От уровня работоспособности человека во многом зависит его успешность в выполнении трудовых задач, а также удовлетворенность процессом труда. Взаимосвязь между режимом труда и отдыха и работоспособностью очень велика и важна для обеспечения эффективности работы человека и сохранения его здоровья.

2. ВЗАИМОСВЯЗЬ РЕЖИМА ТРУДА И ОТДЫХА И РАБОТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕКА

2.1 Динамика работоспособности как научная основа для разработки рационального режима труда и отдыха

Тысячелетиями жизнь человека текла по естественному ритму: в темное время суток он спал, а в светлое время суток работал и именно в эти часы дня физиологические функции и работоспособность достигают оптимального уровня.

На основе исторического опыта сложилась общепринятая организация режима труда и отдыха, основанная на том, что работоспособность человека претерпевает ряд закономерных последовательных изменений в течение дня, недели, года.

Одним из первых закономерные периоды динамики работоспособности, объясняющие «кривую работы» выделил Эмиль Крепелин (1902) (Рисунок 2). Кривая работы представляла собой изменение продуктивности испытуемого, выполнявшего тестовое задание.

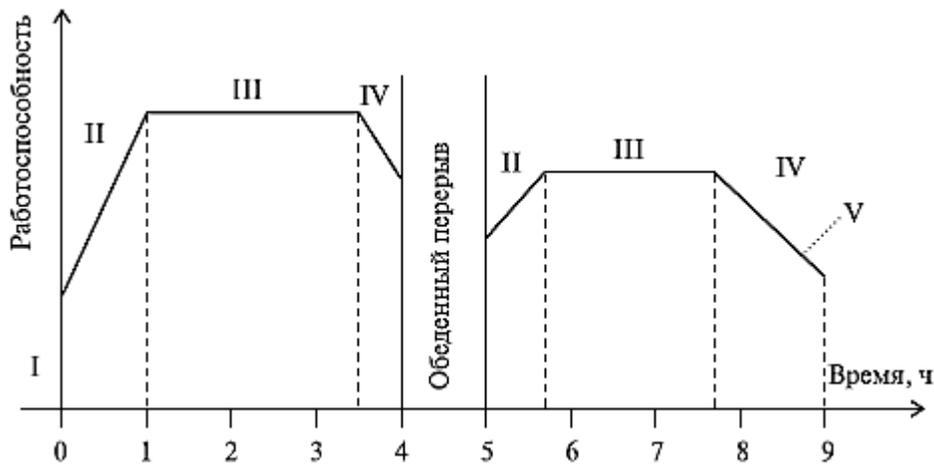


Рисунок 2

Изменение работоспособности в течение рабочей смены

Динамика изменения продуктивности, динамика эмоционально-волевых усилий и проявлений утомления в разные периоды работы были выявлены в исследованиях Е.А. Деревянко. В.И. Медведев (1971) выделил практически те же *периоды (фазы) динамики работоспособности человека* в процессе рабочей смены, добавив фазу предстартового состояния:

1. *Предстартовое состояние* – период, характеризующий состояние субъекта деятельности до начала работы. Оно может быть трех видов: а) *состояние боевой готовности* (отличается ориентацией работника на высокие показатели, уверенностью в своих силах, высокой мотивацией); б) *состояние стартовой лихорадки* (выражена тревога, неуверенность при высокой мотивации достижения результата, проявляется суетливость, чрезмерное возбуждение, нетерпение); в) *состояние стартовой апатии* (для субъекта деятельность лишена смысла, типичны – вялость, сонливость);
2. *Вработывание* – начальный период работы, характеризующийся обычно постепенным нарастанием продуктивности. Здесь может быть выделена *фаза первичной реакции*, когда трудовая активность замедленна в условиях ориентации в новой обстановке. Если условия труда остались прежними, трудовой процесс начинается с *адаптационной фазы*. Этот период может занимать от нескольких минут до получаса, все зависит от сложности выполняемых задач. Волевые усилия требуются в начале работы, по мере вработывания все меньше и меньше нужны эмоционально-волевые воздействия;

3. *Фаза компенсации, или период оптимальной работоспособности*, отличается высокой и устойчивой продуктивностью, стабилизацией на минимальном уровне эмоционально-волевого напряжения. Субъективно в этот период работник чаще всего испытывает функциональный комфорт. Эта фаза, в зависимости от степени тяжести труда может удерживаться в течение 2-2,5 и более часов;
4. *Фаза субкомпенсации (или неполной компенсации)* обычно сменяет предшествующий период к началу третьего часа работы, при этом появляются начальные признаки утомления (субъективно – в форме ощущений дискомфорта, местных болевых ощущений; объективно – в учащении пульса сердечных сокращений, частоты дыхания, в снижении показателей психических функций). Но начальные проявления утомления успешно компенсируются эмоционально-волевыми действиями и не сказываются на продуктивности и качестве работы. Эта фаза может длиться от нескольких минут до 1,5 часов;
5. *Фаза декомпенсации* является периодом истощения ресурсов организма, ведущего к такому снижению работоспособности, которое обнаруживается в колебаниях продуктивности, росте ошибок в работе и вероятности травм. В этот период обнаруживаются резкие колебания эмоциональной напряженности, волевых усилий субъекта труда; субъективные и объективные проявления утомления ярко выражены;
6. *Фаза срыва, или период прогрессивного снижения продуктивности* отличается тем, что функциональные возможности человека значительно нарушены. Если в таком состоянии трудовая деятельность продолжается, она завершается полным отказом, ибо приближается к потенциально возможной величине работоспособности. В реальных условиях труда рабочая смена завершается на 4-5-й фазе и в том случае, когда труд оплачивается сдельно, может быть выделена фаза особого состояния – конечный порыв;
7. *Конечный порыв* проявляется на поведенческом уровне в росте продуктивности, но этот рост происходит в условиях волевой мобилизации и продолжающегося нарастания утомления. Работоспособность в этот период продолжает снижаться. В условиях сдельной оплаты труда к концу смены работник подводит итоги и пытается нагнать упущенное в течение рабочего дня. Конечный порыв может и отсутствовать, если труд оплачивается повременно.

В зависимости от вида труда, индивидуальных особенностей, состояния здоровья и профессиональной подготовленности продолжительность, чередование и степень

выраженности отдельных фаз могут варьироваться – вплоть до выпадения некоторых.

Характерные изменения претерпевает работоспособность и в течение рабочей недели (Рисунок 3).

В понедельник она невелика, так как происходит фаза вработывания. Во вторник и среду отмечается наиболее высокий уровень работоспособности. Четверг – переломный день, начинается падение работоспособности, в субботу она наиболее низкая. В пятницу работоспособность несколько повышается и наблюдается эффект «конечного порыва».

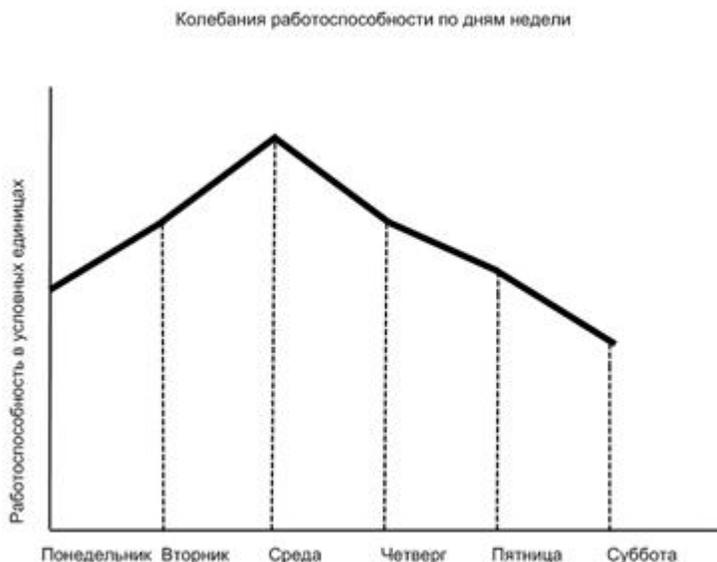


Рисунок 3

Колебания работоспособности по дням недели

Неодинакова работоспособность на протяжении месяца, года. Сезонные колебания работоспособности замечены давно. В осенний и весенний период развивается утомление. Весной у многих людей появляется вялость, снижение интереса к работе, повышенная утомляемость (весеннее утомление).

Для поддержания работоспособности на высоком уровне необходимо рациональное чередование труда и отдыха. Рациональный режим труда и отдыха – это такое соотношение и содержание периодов работы и отдыха, при которых высокая производительность труда сочетается с высокой и устойчивой

работоспособностью человека без признаков чрезмерного утомления в течение возможно длительного периода.

При оценке эффективности существующих режимов труда и отдыха используют комплекс критериев, характеризующих, с одной стороны, физиологическое и психологическое состояние работающих, их здоровье, а с

другой стороны – результативность труда.

Физиологическим показателем, отображающим взаимосвязь организма с условиями внешней среды и характером трудовой деятельности, является работоспособность человека. Это основной показатель, свидетельствующий о ходе развития производственного утомления и эффективности существующего режима труда и отдыха. Показателем является длительность периодов вработывания, устойчивой и пониженной работоспособности. Чем эффективнее режим труда и отдыха, тем продолжительнее период устойчивой работоспособности и короче период вработывания и спада работоспособности.

При благоприятных условиях труда период высокой устойчивой работоспособности составляет не менее 75 % рабочего времени первой половины смены и 65 % – второй. Период вработывания, в зависимости от сложности выполняемой работы, занимает не более 40 мин в начале смены, а после обеденного перерыва – не более 50 % этого времени.

НИИ труда разработаны типовые внутрисменные режимы труда и отдыха (14 режимов для работы, не связанной с экстремальными условиями, разработанных на основе изучения динамики работоспособности представителей 32 профессий), см. Таблицу 1.

При разработке внутрисменного режима труда и отдыха рассматривается суммарная продолжительность отдыха в течение смены.

Различают три основных вида перерывов на отдых.

Микропаузы – самопроизвольно возникающие короткие, продолжительностью в несколько секунд, перерывы между операциями, работами, вызванные необходимостью определенной перестройки нервной системы работника при переходе от одного действия к другому.

Таблица 1

Типовые внутрисменные режимы труда и отдыха

№ режима	Показатель утомляемости, относит. ед.	Показатель условий труда, баллы	Суммарная длительность регламентир. отдыха, мин.	Распределение времени на отдых, мин., часы смены									
				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

				О		
1	15-17	13	10	4	б	6
2	18-21	14	12	5	е	7
3	22-24	15	14	6	д	5 8
4	25-28	16-17	16	6	е	5 10
5	29-31	18	18	7	н	6 6
6	32-34	19-20	20	7	н	6 8
7	35-38	21	22	8	ы	6 8
8	39-41	22-23	24	8	й	8 10
9	42-45	24	26	10	п	10 10
10	46-48	25	28	10	е	10 10
11	49-52	26-27	30	10	р	10 10
12	53-55	28	32	10	е	12 12
13	56-59	29-30	34	10	р	12
14	60-62	31	36	12	ы	12
				В		

Обеденный перерыв, предназначенный для приема пищи и отдыха. Его продолжительность (обычно от 30 минут до 1 часа, максимально - до 2 часов) не входит в продолжительность смены.

Регламентированные перерывы на отдых предназначены для предупреждения быстрого падения работоспособности. Они включаются в рабочее время; при расчете норм труда их продолжительность входит в расчет нормы времени.

Суммарная продолжительность этих перерывов в расчете на смену может определяться несколькими методами:

- На основе показателя утомляемости в относительных единицах, определенного по методике физиологических исследований:

$$T = -0,58 Y$$

Где T – время на отдых, Y – показатель утомляемости;

- На основе показателя условий труда в баллах, определяемого при оценке интегрального показателя тяжести труда:

$$T = 1,41 X - 7,85$$

Где X – показатель условий труда.

- Нормативный метод, разработанный НИИ труда. Он предусматривает учет следующих основных факторов, влияющих на работоспособность: физическая нагрузка, нервное напряжение, рабочее положение, монотонность, темп работы, освещение, производственный шум и т.п.

2.2 Организация отдыха работников как метод восстановления работоспособности

Сохранение и восстановление работоспособности зависит от организации режимов труда и отдыха и эффективности использования перерывов для восстановления работоспособности.

Для сокращения периода вработываемости, снятия усталости отдельных мышечных групп, предупреждения вредного воздействия гиподинамии применяется *производственная гимнастика*.

Вводная гимнастика проводится в начале рабочего дня для переключения деятельности всех функциональных систем организма на предстоящую работу.

Физкультурные паузы проводятся для работающих в условиях ограниченной подвижности, при вынужденной рабочей позе (5-10 минут от одного до четырех раз в смену).

Физкультурная минутка (2-3 упражнения на 2-3 минуты) используются для снятия напряжения при больших нервных нагрузках и могут проводиться либо организованно, либо индивидуально.

При проведении производственной гимнастики необходим подбор упражнений, обеспечивающий нагрузку на «неработающие» органы и расслабление уставших. Если в процессе труда приходится много ходить, наклоняться, переносить грузы, то предпочтителен «бездеятельный» отдых сидя или лежа.

Целесообразно проводить отдых в специально выделенных помещениях – комнатах отдыха.

В период отдыха могут использоваться и *психологические методы* снятия утомления

Аутогенная тренировка (комплекс приемов психической саморегуляции, навыков мышечного расслабления) позволяет работникам улучшить эмоциональное состояние, повысить психический тонус, сконцентрировать внимание, снять нервное утомление.

Комнаты психологической разгрузки, впервые в России организованные на ВАЗе, позволили на 30% снизить заболеваемость, повысить выработку, на 20% уменьшить конфликты в коллективе. Интерьер такой комнаты должен подбираться в природных тонах, должна звучать специально подобранная музыка и т.д. Продолжительность сеанса психологической разгрузки не должен превышать 18-20 минут.

В качестве средства повышения работоспособности, особенно на

монотонных работах, применяется и *функциональная музыка*. Однако, не рекомендуется использовать ее на работах, требующих сосредоточенности, а также при повышенном шуме, большой физической нагрузке.

Как средство активизации отдыха может использоваться *смена деятельности* (перемена рабочих мест и выполняемых операций на конвейере, работа по совмещаемым профессиям и т.п.).

Необходимость смены форм деятельности нужно учитывать и при проведении еженедельного отдыха и ежегодного отпуска. Лучше всего работоспособность восстанавливается, если в период отдыха структура умственных и физических нагрузок окажется иной, чем в процессе трудовой деятельности человека. Людям, занятым на работах с умственными нагрузками, рекомендуется активный отдых – туризм, занятия спортом и т.д., а людям, испытывающим в процессе работы высокие физические нагрузки, - отдых более спокойный, без мышечных усилий. Это

не только позволяет людям отдохнуть, но и способствует сплочению коллектива, установлению более тесного контакта между работниками и руководителями, формирует дух «единой команды» и в конечном счете благоприятно сказывается на результатах совместной работы.

Принцип *активного отдыха* вместо пассивного был сформулирован И.М.Сеченовым в его опытах на ручном эргографе. Это был прибор, позволяющий записывать траекторию подъема груза и вычислять суммарную работу, сделанную во времени. В последующих экспериментах В.М.Бехтерева было установлено, что принцип активного отдыха имеет ограничения. Так, метод чередования трудовых операций не является универсальным, может привести к ошибкам, снижению качества работы и увеличить утомление, а не компенсировать его. Поэтому можно сделать вывод, что активный отдых оказывает положительное влияние на последующую работоспособность при соблюдении определенных условий.

ВЫВОДЫ К ГЛАВЕ 2

Повышение и поддержание высокой работоспособности — одна из важнейших социальных задач, в решении которой важное место занимает правильно организованный режим работы и отдыха. Рациональный режим труда и отдыха оказывает существенное влияние на снятие утомления, повышение сопротивляемости организма различным заболеваниям, сохранение и укрепление здоровья человека. Умение выбирать оптимальное время для ответственной, творческой, утомительной работы, совпадающей с пиком суточной, недельной, месячной и т. д. работоспособности позволит избежать такого явления как утомление и повысить работоспособность. А правильно организованный отдых поможет, плюс к повышению работоспособности, улучшить психологический климат в коллективе.

3. ПЕРСПЕКТИВЫ ВВЕДЕНИЯ ЧЕТЫРЕХДНЕВНОЙ РАБОЧЕЙ НЕДЕЛИ

Сокращение рабочего времени – это исторический процесс, который продолжается по всему миру со второй половины XIX века. В XIX веке рабочий день на фабриках мог продолжаться и 10, и 12 часов с одним выходным в неделю. В 30-е годы XX века в Советском Союзе существовала шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

Сегодня в мире существует довольно много стран, где максимальная продолжительность рабочей недели меньше, чем 40 часов – это Франция, Германия, Ирландия и ряд других государств. Самая короткая рабочая неделя в мире – 4 рабочих дня и всего 29 рабочих часов в Голландии. В Дании и Норвегии – 33 рабочих часа в неделю. Во всех скандинавских странах принят гибкий график труда и 5-недельный отпуск.

В Германии, так же, как и во многих других европейских странах работают не больше 35 часов в неделю. Причем рабочий день строится непривычным для нас образом: он разделен на 2 части. Сначала немцы трудятся с 9 до 13 часов, потом – перерыв на обед длиной в 3-4 часа, а к вечеру работники возвращаются и работают ещё около трех часов.

Премьер-министр Дмитрий Медведев по итогам июньского выступления на Международной конференции труда в Женеве дал поручение Министерству труда представить в правительство свою позицию о перспективах введения в России четырехдневной рабочей недели. Работа ведется совместно с Федерацией независимых профсоюзов России и Российским союзом промышленников и предпринимателей.

Действующая редакция Трудового кодекса устанавливает продолжительность рабочей недели 40 часов. В большинстве организаций сотрудники работают с понедельника по пятницу по 8 часов. Если сократить число дней, придется работать по 10 часов. Но, не исключается вероятность

того, что рассматривается четырехдневная рабочая неделя с 8-часовым рабочим днем. Кроме того, неизвестно какой день будет выбран в качестве дополнительного выходного. Министерству труда предстоит оценить, как подобные изменения повлияют на экономику и социальную сферу.

В настоящее время, перспектива перехода на четырехдневную рабочую неделю вызвала дискуссии в обществе, разделив его практически поровну на сторонников и противников. Мнения экспертов разделились. Одна часть специалистов отнеслась к предложению положительно, другая – считает, что последствия введения в России четырехдневной рабочей недели неоднозначны.

Эксперты признают – действительно, изменение рабочего графика можно признать глобальным трендом. Гибкий график, например, уже стал нормой. По различным исследованиям гибкий график повышает производительность труда, уменьшает текучесть кадров, снижает накладные расходы и приводит к большему вовлечению

сотрудников. Уникальность его состоит в том, что он способствует рациональному сочетанию и личных мотивов, и улучшению содержательности труда, и повышению качества труда. Режим гибкого рабочего дня – форма распределения рабочего времени, которая, как для отдельных работников, так и для коллективов подразделений создают одно единое время для каждодневного и обязательного присутствия их всех на своих рабочих местах, а также и интервалы данного рабочего времени, длительность которых работник определяет на свое усмотрение.

В настоящее время во многих сферах трудовой деятельности основным показателем должно быть не количество часов, проведенных на рабочем месте, а эффективность. Изменение формата трудовых отношений является следствием технологического развития.

В Минтруде считают, что переход на четырехдневную рабочую неделю при сохранении уровня зарплаты может способствовать охране здоровья, повышению эффективности труда, личностному и профессиональному развитию. Кроме того, россияне смогут более гармонично сочетать семейные и производственные обязанности, у них также высвободится время на спорт и культпоходы.

Но, в то же время, эксперты сошлись во мнении, что резкое уменьшение продолжительности рабочей недели несет в себе риски.

Сокращение продолжительности рабочей недели может, к примеру, привести к увеличению издержек на рабочую силу, а также себестоимости продукции. Министр экономического развития Максим Орешкин заявил РИА Новости, что переход возможен только в том случае, если уровень доходов и производительность труда высокие.

Однако, текущая ситуация в экономике России не способствует переходу на четырехдневную рабочую неделю в ближайшее время. По оценкам экспертов переход на четырехдневную рабочую неделю в России возможен не ранее, чем через 10-15 лет при увеличении производительности труда не менее чем на 20%. В случае повышения производительности труда снижение продолжительности рабочей недели будет логичным продолжением этого процесса. Однако, по данным статистики, рост производительности труда в России в последние годы замедлялся. Так, в 2000-2007 годах ее прирост составлял в среднем 5,9%, а в 2010-

2017 годах — всего 1,4%. В прошлом году рост составил 2,5%.

ВЫВОДЫ К ГЛАВЕ 3

Переход на четырехдневную рабочую неделю в России – это реальная перспектива.

Согласно опросу портала Superjob, треть опрошенных (33%) проводили бы освободившийся день с семьей и детьми. Каждый пятый (20%) искал бы дополнительную работу. 16 процентов опрошенных в свой третий выходной мечтают просто отдохнуть, а 15% посвятили бы его самообразованию, повышению квалификации и изучению языков. Часть опрошенных занимались бы домашними делами, активным отдыхом, хобби, здоровьем, а также посещали культурные мероприятия и путешествовали.

Однако, это для России все-таки довольно отдаленная перспектива. В западных странах четвертая промышленная революция продвинулась далеко вперед. Система искусственного интеллекта, использование роботов уже сегодня заменяют людей на рабочих местах. А производительность труда выше более чем в 2 раза, чем в России. Поэтому в этих странах уже сейчас уместно говорить о сокращении рабочего времени.

По мнению заведующего кафедрой прикладной социологии Финансового университета при правительстве РФ, руководителя Центра стратегического анализа и планирования Алексея Зубца целесообразнее обсуждать тему сокращения рабочего дня. Согласно исследованиям социологов и психологов, из 8 часов рабочего дня ежедневно средний работник работает в полную силу около 4–5 часов. Поэтому если мы перейдем, например, к шестичасовому рабочему дню, то это не приведет к серьезным потерям для работодателей, но в то же время люди получат значительное дополнительное время для того, чтобы заниматься своими делами, семьей, проводить время на природе и так далее.

Можно сделать вывод, что мнения экспертов на тему сокращения рабочей недели очень разные, а зачастую противоположные. Поэтому предстоит колоссальная работа по изучению, анализу данной проблемы и использованию опыта западных стран в этом вопросе.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В переводе с французского слово режим означает «управление» своим временем, но в конечном итоге – и своим здоровьем, и своей жизнью.

Трудовой процесс как физический, так и умственный является основным элементом дня человека. Интересная и любимая работа выполняется легко, без напряжения, не вызывая усталости и утомления. Рациональное распределение трудовых обязанностей является основой высокой работоспособности человека и поможет получить максимальное удовольствие от своей деятельности. Одним из обязательных требований, предъявляемых к режиму труда и отдыха, является то, чтобы он был рациональным и научно обоснованным. Режимом труда и отдыха называется упорядоченное чередование времени работы и перерывов для снятия утомления. В зависимости от рабочего периода отличают следующие 4 режима труда: годовой; недельный; суточный; сменный.

Исходя из особенностей изменения работоспособности, необходимо разрабатывать оптимальные режимы труда и отдыха и совершенствовать существующие. Если время работы будет совпадать с периодами наивысшей работоспособности, то работник сможет выполнить максимум работы при минимальном расходе энергии и минимальном утомлении. При выборе оптимального режима труда и отдыха нужен комплексный социально-экономический подход. Целью подобного подхода является полная и всесторонняя оценка его оптимизации с точки зрения учета личных и общественных интересов, интересов производства и физиологических возможностей человека. Ученые пока не могут ответить на вопрос о том, заложены ли особенности работоспособности в генетической программе человека или формируются на протяжении его жизни. Для сохранения здоровья, повышения уровня работоспособности необходимо, чтобы образ жизни человека совпадал с фактическими колебаниями временных процессов его организма. Несмотря на то, что потребность в отдыхе индивидуальна и

зависит от здоровья конкретного человека, его психофизиологического состояния, возраста, пола, степени физической подготовки, организация совместного труда требует его регламентации для групп категорий работающих. Поэтому на предприятиях сменный, недельный и месячный режимы труда и отдыха устанавливаются в целом, а иногда и по отдельным его подразделениям. Годовой режим регламентируется законодательством и проявляется в установлении продолжительности отпусков для различных категорий работников и в зависимости от условий их труда.

Необходимость чередования труда и отдыха в течение различных временных отрезков (смена, неделя, месяц, год) имеет физиологическое обоснование. Трудовая деятельность человека связана с расходом физической и нервной энергии, влекущим за собой изменения в его организме. До определенного периода времени эти затраты не вызывают необратимых изменений в организме, который восстанавливает первоначальное состояние в период кратковременного отдыха. Если эти пределы нарушаются, накапливаемое утомление и постоянное влияние вредных факторов на организм приводят к нарушениям его функций и профессиональным заболеваниям.

Научной основой для построения рациональных режимов труда и отдыха является динамика работоспособности человека, отражающая влияние на организм всего комплекса условий труда. В свою очередь работоспособность изучается по психофизиологическим и технико-

экономическим показателям больших групп обследуемых работников в течение рабочей смены, недели, месяца, года и трудоспособного возраста. Эффективность отдыха в большой степени зависит и от его содержания при этом отдых может быть пассивным и активным.

Вопрос о введении четырехдневной рабочей недели обсуждается во всем мире. Основанием для введения такой нормы называют снижение эмоциональной и физической нагрузки на человека. При этом ожидается

повышение производительности труда. Как отмечают эксперты самое эффективное время работы – это первые 3 часа. После этого времени человек начинает уставать, становится более рассеянным и его производительность снижается. Пока неясно, в каком виде будет произведена реализация. Есть несколько возможных вариантов:

1. Сокращение дней с увеличением рабочего времени до 10 часов, с целью компенсировать дополнительный выходной.
2. Уменьшение дней без изменения времени. При данном варианте может произойти снижение заработка, а также показателя ВВП в стране.
3. Сокращение рабочего времени, при этом число дней, в которые граждане будут работать, останется прежним. Такая реализация может привести к посменному труду.

Также предполагается, что снижение интенсивности труда поможет избежать стрессов на работе и появления синдрома профессионального выгорания.

Несмотря на активное обсуждение вопроса сокращения трудового времени, закон о четырехдневной рабочей неделе в России пока не разрабатывается. Данная инициатива находится на стадии простого обсуждения и оценки рисков. Некоторые эксперты отмечают, что реализация инициативы в России будет возможна лишь через 10-15 лет при условии увеличения производительности труда на 20%.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Организация и нормирование труда: Учебное пособие / Под редакцией д.э.н., проф. В.В.Адамчука. М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999. С.160-179.
- 2 Носкова О.Г. Психология труда / Под редакцией Климова Е.А. М.: Издательский центр «Академия», 2006. С.229-247.
- 3 Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. М.: «Academia», 2003. С.69-73.
- 4 Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности. М.: «Academia», 2008. С. 104-109.
- 5 Толочек В.А. Современная психология труда. М.: «Питер», 2008. С.202-209.
- 6 Психология: Учебник для экономических вузов / Под редакцией Е.Н.Дружинина, СПб.: «Питер», 2000. С. 400-403.
- 7 Информационный портал об охране труда [Электронный ресурс] // URL:<https://www.trudohrana.ru/article/103899-19> (дата обращения 10.10.2019)
Рендаренко А. А. Влияние режимов труда и отдыха на жизнь студентов [Электронный ресурс] // URL: <https://moluch.ru/archive/124/34255/> (дата обращения: 15.10.2019). Оптимизация режимов труда и отдыха [Электронный ресурс] // URL: <https://cyberpedia.su/10xb6f7.html>. Фролова Л. Рациональный режим труда и отдыха [Электронный ресурс] // URL: https://www.syl.ru/article/229713/new_rejim-truda-i-otdyiha-rabotnikov-ratsionalnyiy-rejim-truda-i-otdyiha (дата обращения 17.10.2019). Четырехдневная рабочая неделя в России [Электронный ресурс] // URL: <http://social-benefit.ru/novosti> (дата обращения 18.10.2019). Четырехдневная рабочая неделя: чего ждать от инициативы? // Бизнес.ru [Электронный ресурс] // URL: <https://www.business.ru/article/2184>.

1. Организация и нормирование труда: Учебное пособие / под ред. д.э.н., проф. В.В.Адамчука. М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999, 160 с. [↑](#)

2. Психология: Учебник для экономических вузов / Под редакцией В.Н.Дружинина / СПб: «Питер» 2000г. 400 с

· [↑](#)

3. В.А. Толочек: Современная психология труда, 2-е издание / М.: «Питер», 2008г., 203с. [↑](#)