

## **Содержание:**

# **ВВЕДЕНИЕ**

Актуальность исследования. Человек в процессе трудовой деятельности нуждается в кратковременном и регулярном отдыхе с целью поддержания собственной работоспособности на определенном уровне. Однако потребность в отдыхе индивидуальна и зависит от возраста, пола, степени выносливости, психофизиологического состояния и здоровья человека, в общем. Тем не менее, при организации совместной работы на предприятии вопрос о времени внутрипроизводственных периодов отдыха не может быть регламентирован, так как это определяет сложность производственного процесса и общих затрат рабочего времени. Именно поэтому на предприятиях или в его подразделениях устанавливается общий режим труда и отдыха, который предопределен конкретными особенностями деятельности.

Редкое предъявление требований к рационализации отдыха и труда определяют важность данной проблемы, ибо она порождает потерю рабочего времени, невыходы на работу в связи с заболеваниями персонала, ослаблению трудовой активности и прочим негативным последствиям.

В работах таких ученых и российских исследователей как Ю.Н. Коршунова, Ю.В. Мойкина, И.А. Полякова, А.И. Рофе, Г.Г. Санояна, И.О Снегиревой и других освещаются вопросы необходимости чередования труда и отдыха на производстве, учитывая физиологические причины, расход энергии в той или иной деятельности, а также влияние режима труда на общее состояние персонала.

Цель данного исследования заключается в изучении влияния режимов труда и отдыха на работоспособность человека.

Достижение поставленной цели возможно при решении следующих задач:

1. Рассмотреть понятие и значение режима отдыха и труда, работоспособности человека.
2. Выявить особенности и влияние режимов труда на работоспособность человека.
3. Дать рекомендации по совмещению режимов отдыха и труда.

В процессе выполнения данной работы были использованы следующие методы исследования: теоретический и сравнительный анализ, синтез, наблюдение.

Объект исследования – режим труда и отдыха в современных организациях.

Предметом исследования выступает разработка рекомендаций, направленных на совершенствование режима труда и отдыха с целью повышения человеческой работоспособности.

Структура исследования обусловлена целью и задачами и включает в себя введение, три главы, заключение, а также список использованных источников.

## **ПОНЯТИЕ И ЗНАЧЕНИЕ РЕЖИМА ОТДЫХА И ТРУДА, РАБОТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕКА**

### **Понятие и сущность режима труда и отдыха**

Режим труда и отдыха - это устанавливаемые для каждого вида работ порядок чередования периодов работы и отдыха и их продолжительность. Рациональный режим - 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 длительного времени [20, с. 28]. Такое чередование периодов труда и отдыха соблюдается в различные отрезки времени: в течение рабочей смены, суток, недели, года в соответствии с режимом работы предприятия.

Один из основных вопросов установления рациональных режимов труда и отдыха - это выявление принципов их разработки. Таких принципов три:

1. Удовлетворение потребности производства.
2. Обеспечение наибольшей работоспособности человека.
3. Сочетание общественных и личных интересов [2, с. 19].

Первый принцип заключается в том, что при выборе оптимального режима труда и отдыха требуется определить такие параметры, которые способствуют лучшему использованию производственных фондов и обеспечивают наибольшую эффективность производства. Режимы труда и отдыха строятся применительно к

наиболее рациональному производственному режиму, с тем, чтобы обеспечить нормальное течение технологического процесса, выполнение заданных объемов производства, качественное и своевременное проведение планово-профилактического ремонта и осмотра оборудования при сокращении его простоев в рабочее время.

Второй принцип гласит, что нельзя строить режимы труда и отдыха без учета работоспособности человека и объективной потребности организма в отдыхе в отдельные периоды его трудовой деятельности. В целях учета физиологических возможностей человека (в рамках установленных законом предписаний по охране труда и продолжительности рабочего времени) следует разрабатывать такой порядок чередования времени труда и отдыха, определять такую их длительность, которые обеспечивали бы наибольшую работоспособность и производительность труда.

Третий принцип предполагает, что режим труда и отдыха должен быть ориентирован на учет и обеспечение в определенной степени удовлетворения личных интересов трудящихся и отдельные категорий работников (женщин, молодежи, учащихся и т.д.).

К основным правилам разработки режимов труда и отдыха можно отнести следующие:

- рациональное чередование работы и отдыха, как одно из средств предупреждения утомления, должно проводиться на всех работах;
- при совершенствовании режимов работы и отдыха требуется учитывать воздействие условий труда на организм человека, его работоспособность;
- регламентированный отдых эффективнее, чем беспорядочные перерывы в работе, устанавливаемые по усмотрению работающих.
- содержание отдыха и его продолжительность должны быть подчинены одной цели - максимальному снижению утомления и обеспечению высокой и устойчивой работоспособности на протяжении рабочего дня (смены) [19, с. 47].

Режим труда и отдыха в течение смены (внутрисменный) определяет общую продолжительность смены, длительность перерывов на внутрисменный отдых, их число и размещение во времени, а также продолжительность обеденного перерыва.

Согласно рекомендациям НИИ труда, время регламентированных перерывов определяется на основе интегрального показателя, полученного в результате

проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

Также следует отметить рекомендуемые внутрисменные регламентированные перерывы при работе в нормальных условиях труда.

1. На работах с небольшим физическим усилием или небольшим нервным напряжением рекомендуется два перерыва: первый на 5 мин через 2,5-3 часа работы, второй - на 10 мин за 1,5-2 часа до окончания работы. Суммарное время на отдых составляет на таких работах 3,1% к длительности смены.

2. На физических работах средней тяжести рекомендуются перерывы на 10-15 мин через каждый час работы. Суммарное время на отдых на таких работах составляет 16,7-25% к длительности смены.

3. На работе с большими физическими усилиями или нервным напряжением назначаются перерывы на 10 мин через каждые 30 мин работы. Суммарное время на отдых в этом случае достигает 33,3% к длительности смены [3, с. 22].

Работоспособность человека как один из элементов трудовой деятельности

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. Уровень, степень устойчивости, динамика работоспособности зависят от:

- инженерно-психологических;
- гигиенических характеристик;
- средств (орудий);
- содержания;
- условий и организации конкретной деятельности;
- системы психолого-физиологического прогнозирования; формирования профессиональной пригодности, т.е. системы отбора и подготовки специалистов [18, с. 124].

Работоспособность человека - характеристика наличных или потенциальных возможностей индивида выполнять целесообразную деятельность на заданном уровне эффективности в течение определенного времени.

Уровень работоспособности отражает:

- потенциальные возможности субъекта выполнять конкретную работу, его личные профессионально ориентированные ресурсы и функциональные резервы;
- мобилизационные возможности личности активизировать эти ресурсы и резервы в необходимый рабочий период [4, с. 62].

Степень устойчивости работоспособности обуславливается сопротивляемостью организма и личности к воздействию неблагоприятных факторов деятельности, а так же запасом прочности, натренированностью, развитием профессионально значимых качеств субъекта труда.

Говоря о работоспособности, выделяют общую (потенциальную, максимально возможную работоспособность при мобилизации всех резервов организма) и фактическую работоспособность, уровень которой всегда ниже. Фактическая работоспособность зависит от текущего уровня здоровья, самочувствия человека, а также от типологических свойств нервной системы, индивидуальных особенностей функционирования психических процессов (памяти, мышления, внимания, восприятия), от оценки человеком значимости и целесообразности мобилизации определенных ресурсов организма для выполнения определенной деятельности на заданном уровне надежности и в течение заданного времени при условии нормального восстановления расходуемых ресурсов организма.

Работоспособность человека охватывает как максимальную работоспособность в кратком отрезке времени, так и не высокую длительную работоспособность, которой можно располагать на протяжении длительного времени.

Работоспособность не является постоянной величиной. Она определяется многочисленными условиями, которые изменяются с течением времени, и могут взаимодействовать между собой. Сюда причисляют, например, конституцию тела, пол, опыт, основные способности, знания и приобретенные навыки.

Работоспособность представляет производительную мощность человека, которой он может располагать. Эта формулировка не описывает в полной мере человеческое предложение работоспособности, поскольку это зависит от того, готов ли человек при данных условиях, находиться в состоянии, использовать данные способности полностью или частично. Готовность к труду обозначается как возможность или также готовность реализации этой производительной мощности.

Факторы работоспособности зависят от экстероусловий деятельности-активности субъекта и его биологических, психоэнергетических и нейропсихофизиологических ресурсов. Работоспособность человека является одним из основных понятий не только в науке, но и в повседневной жизни. Сложность этого понятия в науке определяется многообразием видов труда и широкой шкалой психофизиологических возможностей человека.

Динамика работоспособности за смену графически представляет собой кривую, нарастающую в первые часы, проходящую затем на достигнутом высоком уровне и убывающую к обеденному перерыву (рисунок 1).

а б в

Изменение функциональных показателей а б в

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Рисунок 1.1 – Фазы работоспособности человека в течение рабочего дня

На рисунке 1.1 обозначены три фазы работоспособности:

- а) вработывание, нарастание трудоспособности;
- б) устойчивая высокая работоспособность;
- в) снижение работоспособности, утомление;
- г) обеденный перерыв [5, с. 41].

После обеденного перерыва эти фазы повторяются, однако они изменяются по продолжительности и величине: фаза вработывания менее продолжительна, фаза устойчивой работоспособности не достигает дообеденного уровня, фаза утомляемости наступает раньше и длится дольше, чем до обеденного перерыва.

На работоспособность человека оказывают влияние, как объективные условия труда, так и субъективные (личностные) его характеристики.

Объективные условия труда - единство всех факторов, влияющих на человека в трудовом процессе. К ним относятся: материальные условия труда (оборудование и оснащение рабочего места), состояние производственной среды, организация

производственного процесса, режим труда и отдыха, форма оценки труда и его стимулирование.

Кроме того, объективными условиями труда являются социальная структура производственного коллектива и «психологический климат» в нем, бытовое и медицинское обслуживание на предприятии и другие социально-экономические условия.

Субъективные (личностные) характеристики работника включают: пол, возраст, производственный опыт; уровень запросов (материальных, культурных, духовных); соответствие психофизиологических характеристик требованиям условий производства; общее образование и производственная квалификация.

Единство воздействия влияющих факторов производственного процесса и внешней среды, на которые человек реагирует, как личность или которые вызывают реакцию отдельных его биологических функциональных систем или органов, определяет понятие загруженности его работы.

Различают следующие виды напряжения: физическое (мышечное) и нервно-психическое [17, с. 43].

Физическое напряжение характеризуется динамическое и статической работами. Под динамической понимают работу, которая обеспечивает движение частей тела. Под статической понимают работу, которая обеспечивает поддержание определенного положения тела в пространстве. Она характеризуется увеличенной удерживаемого груза или усилием и временем его удержания.

Нервно-психическое напряжение - это умственное и эмоциональное напряжение, обусловленное степенью напряжения органов зрения и слуха, сосредоточенностью, объемом и распределением внимания, количеством преднамеренных переключений внимания в единицу времени и т.д.

Чем чаще возникают ситуации, требующие изменений сложившейся у работника системе умений и навыков, тем выше уровень нервно-психического напряжения.

Ослабление неблагоприятного влияния физического и нервно-психического напряжений достигается оптимизацией темпа и ритма работы, выбором рациональной рабочей позы, рационального режима труда и отдыха.

# ОСОБЕННОСТИ И ВЛИЯНИЕ РЕЖИМОВ ТРУДА НА РАБОТОСПОСОБНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА

## Основные сведения о типах и фазах работоспособности

Нам удалось выявить, что термин «работоспособность» был введен для обозначения внутренних, субъектных факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности. Работоспособность отражает возможность человека выполнять данную работу на заданном уровне временных и качественных показателей в течение определенного времени. Это типичные формы изменчивости профессионального поведения, зависящие от того, как организован труд, в чем состоит трудовая нагрузка, какими способами выполняются трудовые задачи.

Виды работоспособности представляют собой варианты динамики работоспособности в течение дня. К основным видам работоспособности можно отнести следующие.

1. Общая работоспособность (трудоспособность) – это возможность человека выполнять любую общественно полезную деятельность. Ограничение трудоспособности (временное (обратимое) или необратимое) связано с устойчивым нарушением состояния здоровья.
2. Профессиональная работоспособность отражает характеристики тех систем и функций человека, которые необходимы для выполнения профессиональных задач.
3. Потенциальная работоспособность (выносливость) характеризует максимальную продолжительность непрерывной деятельности субъекта труда на требуемом уровне эффективности (такое понимание отражает выносливость человека к определенной нагрузке). Она также характеризует максимально возможный объем работы, который способен выполнить данный человек.
4. Экстремальная (резервная) работоспособность – это способность работать в условиях, требующих предельной мобилизации всех физических и духовных сил; объем работы, доступный человеку в экстремальной ситуации при полной мобилизации всех его сил.



5. Актуальная работоспособность характеризует состояние субъекта деятельности, определяющее уровень его эффективности в данный промежуток времени. Она меняется во времени, и эти изменения закономерны, типичны для большинства людей, выполняющих данную работу [16, с. 56].

В таблице 2.1 мы охарактеризовали задачи исследования работоспособности и функциональных состояний.

### **Таблица 2.1**

#### **Перечень задач исследования работоспособности и функциональных состояний**

№ п/п	Наименование	Суть (при необходимости)
1	Определение объема работы (заданий, нормы выработки) для субъекта труда	Психофизиологическое нормирование позволяет сохранить здоровье человека в ходе длительного осуществления труда.
2	Обеспечения надежности, безошибочности трудовых действий за счет контроля состояний работоспособности человека до начала работы и в процессе ее выполнения	Высокий уровень ответственности некоторых видов труда предполагает контроль состояния оборудования, технологических процессов, но и субъекта труда
3	Учет индивидуальных свойств работоспособности персонала в профессиональном отборе кадров	
4	Выявление негативных факторов и путей оптимизации труда	

5 Учет изменений работоспособности субъекта труда в эргономической и инженерно-психологической экспертизе видов труда, орудий, временных режимов работы	Целью выступает выбор предпочтительных вариантов. Критерием выбора является высокая эффективность труда при обеспечении состояния функционального комфорта у работника
---	--

Согласно положениям А.О. Блинова целесообразно рассматривать работоспособность человека как субъекта труда на трех уровнях:

1. Морфофизиологическом. Учитывается его состояние здоровья, особенности обменных процессов, процессов активации в организме, нейродинамические свойства. Рассматривалась зависимость работоспособности от неблагоприятных воздействий факторов производственной среды (температура, влажность, шум, вибрация, излучения, освещение рабочего места; временной режим работы; пыль; контакт с микроорганизмами и др.).
2. Психологическом. Функциональное содержание трудовой нагрузки, требования профессии к функциональным системам, обеспечивающим операционально-техническое выполнение трудовых задач (временной режим труда и отдыха, рабочая поза, функциональные особенности трудовой нагрузки). При этом речь идет о профессионально наиболее нагруженных психических процессах (перцептивных, мнемических, логических, эмоциональных, коммуникативных, психомоторных), а также о трудовой мотивации, побуждающей работника к деятельности, к субъективной значимости труда и его компонентов.
3. Поведенческом. Исследуются опыт, навыки, стиль деятельности, приспособительные стратегии поведения, способствующие успешной профессиональной деятельности или приводящие к профессиональной дезадаптации. Могут изучаться типичные для большинства работников данной профессиональной сферы причины снижения работоспособности, а также индивидуальные варианты профессионального поведения [6, с. 29].

Выделение типичных факторов снижения работоспособности, понимание природы развития неблагоприятных функциональных состояний в конкретных видах труда составляют основу для выработки способов оптимизации труда, повышения работоспособности, рационализации орудий труда, пространственной организации рабочих мест и других эргономических мероприятий.

## Принципы рационального трудового режима

Режимы труда и отдыха должны строиться так, чтобы обеспечить нормальный ход технологического процесса.

При проектировании режима труда и отдыха необходимо учитывать ряд требований:

1. Рациональное чередование работы и отдыха должно осуществляться на всех работах и для всех категорий работников, в рамках одной организации целесообразно придерживаться единых принципов и методов определения режимов;
2. Длительность и форма отдыха должны определяться с учетом условий труда, величины и структуры трудовых нагрузок, обеспечивать предупреждение утомляемости и высокий уровень работоспособности;
3. Учет половозрастной структуры работников (сокращенный рабочий день для подростков);
4. Недопущения подмены регламентированного отдыха беспорядочными перерывами на усмотрение работников (преждевременный перерыв нарушит сложившийся уровень работоспособности; запоздалый или недостаточно длительный перерыв может привести к переутомлению; произвольные перерыва могут нарушить ритмичность производственного процесса, с этим же причинам случайные простои из-за недостатков в организации работы не могут рассматриваться как полноценный отдых);
5. Режим должен пересматриваться с учетом изменений технологии, организации и условий труда, уровня его механизации (автоматизации), требований трудового законодательства [15, с. 104].

Тем не менее, одним из основных и актуальных вопросов установления рациональных режимов труда представляются выявление принципов их разработки. К числу таких принципов можно отнести те, что отражены на рисунке 2.1

## Основные принципы разработки режима труда

2. Обеспечение наибольшей работоспособности персонала

3. Сочетание личных и общественных интересов

Удовлетворение производственных потребностей

### Рисунок 2.1 – Принципы разработки рациональных режимов труда

Первый принцип заключается в том, что при выборе оптимального режима труда и отдыха требуется определить такие параметры, которые способствуют лучшему использованию производственных фондов и обеспечивают наибольшую эффективность производства. Режимы труда и отдыха строятся применительно к наиболее рациональному производственному режиму, с тем, чтобы обеспечить нормальное течение технологического процесса, выполнение заданных объемов производства, качественное и своевременное проведение планово-профилактического ремонта и осмотра оборудования при сокращении его простоев в рабочее время.

Второй принцип гласит, что нельзя строить режимы труда и отдыха без учета работоспособности человека и объективной потребности организма в отдыхе в отдельные периоды его трудовой деятельности. В целях учета физиологических возможностей человека следует разрабатывать такой порядок чередования времени труда и отдыха, определять такую их длительность, которые обеспечивали бы наибольшую работоспособность и производительность труда.

Третий принцип предполагает, что режим труда и отдыха должен быть ориентирован на учет и обеспечение в определенной степени удовлетворения личных интересов трудящихся и отдельных категорий работников (женщин, молодежи, учащихся и т.д.).

Организм человека не одинаково реагирует на физическую и нервно-психическую нагрузку в разное время суток. Предпочтительней являются утренние и дневные часы, которым предшествует полноценный ночной отдых. Они совпадают со временем наибольшей биологической активности. В вечерние и ночные часы в физиологические процессы замедляются. Поэтому оптимальным является двухсменный режим работы предприятия. При невозможности прерывать технологический процесс (трехсменный режим) продолжительность ночной смены

должна быть меньше дня, длительным и регламентированные перерывы на обед и отдых.

Таким образом, при выборе оптимального режима труда 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.

В связи с этим следует отметить, что научно обоснованным режимом труда и отдыха на предприятиях является такой режим, который наилучшим образом обеспечивает одновременное сочетание повышения работоспособности и производительности труда, сохранение здоровья трудящихся, создания благоприятных условий для всестороннего развития человека.

Важнейшая задача совершенствования режимов труда заключается в том, чтобы сократить периоды вработываемости и утомления, увеличив соответственно период максимальной, устойчивой работоспособности. При этом решаются как экономические, так и психофизиологические задачи.

От правильности определения продолжительности рабочего периода и его структуры во многом зависит продолжительность междуменного отдыха и длительность выходных.

При разработке графиков очень важно также решить вопрос о структуре рабочего периода. Различают две формы структуры рабочего периода: простую и сложную [7, с. 71]. Одним из наиболее важных признаков простой формы является то, что трудящийся в течение рабочего периода работает только в одной смене, сложной - чередование смен в течение рабочего периода.

На практике применяются примерные графики выходов на работу при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями [14, с. 92].

Основные вопросы режима рабочего времени на предприятиях регламентируются правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются трудовыми коллективами по представлению администрации и профсоюзного комитета.

Методы восстановления и их влияние на работоспособность

Ничто так не снижает работоспособность человека, как плохие условия труда. Обустройство рабочего места, достаточное пространство, температура, освещение,

уровень шума и пр. факторы, которые обеспечивают работнику комфортное нахождение на рабочем месте, очень важны. Нельзя забывать и о безопасности рабочих процессов, об охране труда и прочих требованиях, предъявляемых к условиям работы, которые должны неукоснительно соблюдаться.

Следовательно, необходимо проводить мероприятия, направленные на:

- 1) рационализацию труда и отдыха;
- 2) организацию и нормирование труда;
- 3) проектирование процесса труда [8, с. 143].

Правильное физиологическое и социально-экономическое обоснование режима труда и отдыха гарантирует устойчивую высокую работоспособность, сохранение и укрепление здоровья трудящихся, улучшает настроение людей, открывает широкие возможности для продолжения образования, культурного отдыха и развлечений, воспитания детей. Предоставление сотрудникам полноценного обеденного перерыва, микро-перерывов в течение остального рабочего времени, возможности самостоятельно планировать свое рабочее время в отсутствие мелочного контроля также способствует увеличению производительности труда.

Режим труда и отдыха на предприятии формируют с учетом работоспособности человека, которая изменяется в течение суток, и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка - для смены (рабочего дня), для суток, для недели, для месяца и для года:

- Сменный режим труда и отдыха определяет продолжительность смены, время ее начала и окончания, продолжительность обеденного перерыва, время его начала и окончания, продолжительность и частоту общих регламентированных перерывов в работе. При этом, внутрисменный перерыв для обеда и отдыха предоставляется работнику через четыре часа после начала работы, продолжительность его составляет от 30 минут до двух часов.
- Суточный режим труда и отдыха включает число смен (циклов) в сутки. Число смен должно быть таким, чтобы на него можно было разделить 24. Следовательно, можно работать в одну, две, три, четыре и шесть смен [13, с. 50].

Для сохранения здоровья, обеспечения высокой и длительной работоспособности согласно ТК РФ, наряду с суточным и недельным, предусмотрен годовой отдых в

виде ежегодного отпуска [1].

Общими требованиями к режиму работы являются:

- Оптимальное согласование нормального времени работы людей с плановым временем эффективной работы оборудования.
- Обеспечение рациональности режима труда и отдыха работников. Под этим понимается такое чередование периодов труда и отдыха, которое позволяет сохранять здоровье работников, поддерживать достаточно высокий уровень их работоспособности, обеспечивать нормальную физическую и нервно-психическую нагрузку.
- Соблюдение установленной законом общей продолжительности рабочего времени. Для этого проводится расчет нормального числа часов работы в году и месяце, а также делается расчет баланса (бюджета) рабочего времени одного рабочего.
- Обеспечение равномерного чередования времени работы и перерывов между сменами, для чего рассчитывается продолжительность цикла оборота смен - периода, за который все рабочие и бригады отработают во всех сменах, предусмотренных графиками.
- Следует стремиться к ограничению количества графиков на предприятии, поскольку их большое число затрудняет организацию труда и усложняет процесс управления производством [9, с. 40].

Одним из важных факторов, влияющих на процесс труда, являются перерывы в работе. Они необходимы для восстановления работоспособности и достижения равномерной производительности труда. Перерывы имеют также большое значение для нормализации психического и физиологического состояния человека.

Еще одним объектом управленческого воздействия на персонал служит **разделение труда**. Это может быть разделение труда на умственный и физический, на управленческий и исполнительский, основной и вспомогательный (по видам производства) и другие виды разделения труда.

Благоприятно сказывается на результатах труда и значительно повышает качество труда **использование коллективных форм организации труда и демократический стиль руководства**, допускающий участие работников в обсуждении и решении производственных проблем. Такой тип управления относится к категории «Y» по теории Д. МакГрегора. Эти мероприятия приносят дополнительный экономический, социальный и мотивационный эффект.

С целью повышения работоспособности персонала руководителем организации могут быть использованы различные инструменты. К основным направлениям повышения работоспособности, влияющим на его исходный уровень и динамику, относят:

- эргономическое обоснование приемов и методов труда;
- организация рабочего места и его оснащение;
- улучшение условий труда и повышение его содержательности;
- внедрение рациональных режимов труда и отдыха;
- использование социально-психологических аспектов коллективной деятельности;
- управление организационно-психологическим климатом;
- различные мотивационные схемы, в т.ч. эффективные системы оценки и стимулирования труда [12, с. 96].

Все эти мероприятия ускоряют процесс вработывания и отдалают наступление утомления, снижают глубину утомления, повышают эффективность процессов восстановления.

## **РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВМЕЩЕНИЮ РЕЖИМОВ ОТДЫХА И ТРУДА**

В настоящее время физиология труда располагает множеством рекомендаций, направленных на оптимизацию режимов труда и отдыха, повышения работоспособности в различных учебно-производственных условиях. Вот некоторые профилактические и оздоровительно-лечебные мероприятия:

- Высокий уровень физической подготовки увеличивает устойчивость организма к физическим нагрузкам.
- Повышение профессионального мастерства способствует повышению работоспособности специалиста и уменьшению его эмоциональной напряженности.
- Поддержание ритмичности нагрузки.
- Выработка с детского возраста убеждения о способности справляться со стрессовыми ситуациями и отрицательными эмоциями самостоятельно.
- Правильное воспитание, которое позволит в значительной степени предупредить вероятность возникновения конфликтных и стрессовых



ситуаций.

- Характер отдыха, способ проведения отпусков и их своевременность [10, с. 122].

Установлено, что полное или частичное нарушение сна приводит к нарушению, в первую очередь, высших психических функций: нарушается память, притупляется внимание, повышается утомляемость и сонливость [11, с. 32]. Хороший сон особенно важен после стрессовых, экстремальных ситуаций и длительной физической и умственной деятельности.

Среди мероприятий, направленных на повышение работоспособности, на преодоление психоэмоционального и функционального перенапряжения можно рекомендовать следующее:

- Ритмичная и системная организация труда.
- Организация рационального режима труда, питания, отдыха и сна.
- Отказ от вредных привычек.
- Физическая тренировка и поддержание организма в состоянии оптимальной физической тренированности.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

На основании написанного выше мы можем сделать следующие выводы.

Режим отдыха и труда представляет собой регламентированную деятельность рабочих периодов и отдыха, которая устанавливается в зависимости от особенностей трудового процесса с целью обеспечения поддержания работоспособности и сохранения здоровья человека.

Работоспособность, в свою очередь, является способностью осуществления трудовой деятельности разного рода, а соответственно, функциональное состояние организма, подвергающееся периодическим изменениям. Для того, чтобы поддержать свою работоспособность на определенном уровне, человек нуждается в кратковременном и регулярном отдыхе.

Изучая разновидности режимов труда и отдыха, мы можем отметить, что всего существует четыре таких режима: внутрисменный, суточный, недельный, годовой. Внутрисменный режим должен быть установлен с учетом фазного изменения работоспособности в течение дня и характера работы. Задача установления

рационального режима труда и отдыха состоит в обеспечении быстрой вработываемости человека, максимальном увеличении периода устойчивой высокой работоспособности и сокращении фазы утомления. Что касается годового режима труда и отдыха, то он определяет чередование рабочих периодов с периодами длительного отдыха, связанного с очередным ежегодным отпуском, который необходим для сохранения здоровья и обеспечения высокой работоспособности и трудового долголетия. Таким образом, грамотно составленный и установленный режим труда и отдыха позволяет разработать графики выхода на работу, соответствующие установленной продолжительности рабочего времени за рабочий период, а также режиму производственного процесса и особенностям производства; обеспечивает нормальную передачу смен; обеспечивает регулярность и равномерность чередования работы и отдыха.

Составляя перечень рекомендаций касательно совмещения режима труда и отдыха, мы обозначили основные аспекты, которые на наш взгляд позволяют планировать эффективный режим труда и отдыха в любой организации. К ним относятся:

1. Высокая выносливость, адаптирующая человека к различным нагрузкам.
2. Уменьшение эмоциональной напряженности путем совершенствования навыков.
3. Поддержание ритмичности нагрузки.
4. Самостоятельность при решении стрессовых ситуаций, преодолению негативных эмоций.
5. Умение находить компромисс, которое позволит избежать негативных последствий.
6. Своевременность отпуска и правильный режим отдыха.

Исходя из вышеперечисленного, следует вывод о том, что предложенные по совершенствованию режима труда и отдыха рекомендации способны повысить уровень соблюдения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. А также в значительной мере могут увеличить уровень производительности труда и сократить потерю рабочего времени.

## **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.05.2020, с изм. от 14.07.2020) // "Парламентская газета", N 2-5, 05.01.2002

2. Авдеев. В.В. Управление персоналом: технология формирования команды. Учебное пособие. М. : Финансы и статистика. 2017. 98 с.
3. Адамчук В. В. Экономика труда : учебник / под ред. В.В. Адамчука. М. : ЗАО «ФИНСТАТИНФОРМ», 2015. 203 с.
4. Армстронг М., Бэрн А. Эффективность организации. Управление эффективностью работы. 2-е изд. пер. с англ. М. : Hippo publishing, 2016. 257 с.
5. Балашов Ю.К. Мотивация и стимулирование персонала : основы построения системы стимулирования // Маркетинг в России и за рубежом. 2013. № 7. С. 40-43.
6. Блинов А.О. Мотивация персонала корпоративных структур. М. : ИНФРА – М, 2017. 87 с.
7. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда : учебник для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М. : ИНФРА-М, 2017. 140 с.
8. Бычин В.Б., Малинин С.В., Шубенкова Е.В. Организация и нормирование труда : учеб. 4-е изд, перераб. и доп. / под ред. Ю.Г. Одегова. М. : Экзамен, 2015. 637 с.
9. Генкин Б. М. Эффективность труда и качества жизни : учебное пособие. СПб : СПб ГИЭА, 2018. 112 с.
10. Горшенев В.М. Способы и организационные формы правового регулирования трудовых отношений. М. : 2017. 478 с.
11. Дудяшова В.П. Мотивация труда в менеджменте. Учебное пособие. Кострома : издательство КГТУ. 2018. 80 с.
12. Егоршин А.П., Зайцев А.К. Организация труда персонала : учебное пособие. М. : Инфра-М, 2018. 320 с.
13. Елисеенкова М. Дополнительные отпуска - одна из мер укрепления трудовой дисциплины // Социалистическая законность. Известия. 2016. № 3. С. 50-51.
14. Картышова Л.В. Управление человеческими ресурсами : учебник. М. : ИНФРА - М. 2015. 148 с.
15. Пашуто В.П. Организация и нормирование труда на предприятии: Учеб. пособие. 2-е изд., испр. и доп. М. : Новое знание, 2016. 276 с.
16. Пикулькин А.В. Система государственного управления: учебник для вузов / под ред. Морозовой Т.Г. М. : Закон и право, 2016. 379 с.
17. Ремизов К.С. Основы экономики труда. М. : Издательство МГУ, 2015. 208 с.
18. Туровца О.Г. Организация производства на предприятии: Учебник для технических и экономических специальностей. Ростов/н.Д, МАРТ, 2016. 464 с.
19. Управление процессами организации трудовой деятельности на предприятии : учеб. пособие / под ред. Э.М. Короткова, Г.П. Гагаринской. Самара, 2015. 260 с.
20. Шепеленко Г.И. Экономика, организация и планирование производства на предприятии. Учебное пособие. Ростов н/Д : МАРТ, 2015. – 544 с.