

УДК 65.015.3



Перекрестова Валерия Александровна
старший преподаватель,
кафедра социологии и управления,
Московский автомобильно-дорожный
государственный университет,
Москва, Российская Федерация,
e-mail: lirika013@sociomadi.ru



Фурсова Полина Васильевна
ассистент,
кафедра социологии и управления,
Московский автомобильно-дорожный
государственный университет,
Москва, Российская Федерация,
e-mail: polinafursova@yandex.ru

ФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ РАБОТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Впервые вопрос работоспособности изучался физиологом И. М. Сеченовым, который смог доказать, что утомление, развивающееся при мышечной работе вовлекает центральную нервную систему. Сегодня вопрос работоспособности является актуальным в виду необходимости разработки системы мероприятий (организационные, медицинские, психологические, социально-гигиенические), с целью поддержания и балансирования работоспособности сотрудника, а также планирования ее изменений. В статье рассматривается понятие работоспособности, анализируются физиологические факторы, влияющие на выполнение сотрудниками своих трудовых функций, приведены данные практических решений современных организаций по поддержанию физиологической работоспособности персонала.

Ключевые слова: управление персоналом, человеческие ресурсы, работоспособность, режим труда, физиологические факторы

Valeria A. Perekrestova
Senior Lecturer,
Department of Sociology and Management,
Moscow Automobile and Road State University,
Moscow, Russian Federation,
e-mail: lirika013@sociomadi.ru

Polina V. Fursova

Assistant,

*Department of Sociology and Management,
Moscow Automobile and Road State University,*

Moscow, Russian Federation,

e-mail: polinafursova@yandex.ru

PHYSIOLOGICAL DETERMINANTS OF PERFORMANCE OF THE PERSONNEL OF THE ORGANIZATION

Abstract. For the first time, the question of working capacity was studied by the physiologist I. M. Sechenov, who was able to prove that fatigue that develops during muscle work involves the Central nervous system. Today, the issue of efficiency is relevant in view of the need to develop a system of measures (organizational, medical, psychological, social and hygienic), in order to maintain and balance the employee's performance, as well as planning its changes. The article deals with the concept of working capacity, analyzes the physiological factors that affect the performance of employees of their work functions, provides data on practical solutions of modern organizations to maintain the physiological performance of personnel.

Keywords: personnel management, human resources, performance, working hours, physiological factors

В работах исследователей понятие работоспособности имеет множество трактовок, однако при наличии большого количества определений необходимо отличать от термина «трудоспособность», которое подразумевает возможность индивида выполнять трудовую деятельность.

Работоспособность – проектируемая способность личности реализовывать направленную деятельность на поставленном уровне эффективности в течение указанного времени.

Исследователи предлагают различные классификации работоспособности:

- по отношению к решаемой задаче (сниженная; оптимальная; максимальная);
- по видам работоспособности (физическая – силовая, скоростная и выносливая; умственная) и др.

Основной вопрос работоспособности на практике – выявление причин, предпосылок, формирующих уровень, устойчивость и динамику. В рамках физиологических факторов выделяют три ключевых направления.

Первый фактор подразумевает флуктуацию функционирования организма человека - изменение лабильности сложных нервных структур, скорости деления клеток, температуры тела, показателей крови (включая гормоны, ферменты и т.д.). Подобная причина – естественная ситуация свойственная любому живому организму, частота которой также индивидуальна и зависит непосредственно от объекта исследования. Особое знание имеют циркадианные ритмы, характеризующиеся изменениями суточного цикла – к ритмам связанным сменой дня и ночи

привязаны большинство организмов. Человеческий организм преимущественно настроен на работу в светлое время суток, а в темное на отдых. Данная биологическая система является стабильной и называется осциллятор или же эндогенные часы.

Задатком времени для каждого человека является солнечная активность, именно поэтому при значительном перемещении индивида (в другие часовые пояса) вызывает рассогласование внутреннего ритма, что негативно сказывается на трудоспособности (десинхроз). Данное состояние человека зачастую наблюдается у сотрудников транспорта пересекающих часовые пояса. Также значительную роль играет недосыпание. Проблемы сна стали одной из серьезнейших проблем не только на территории России, но и в мире. Специалисты уверяют, что для среднестатистического взрослого человека сон должен составлять не менее 7 часов, однако, как подтверждают исследования, лишь немногие могут похвастаться подобной характеристикой.

Проблема заключается не только в сокращении длительности сна, но и в ухудшении его качества. Причины кроются в частых стрессах, работе с скользящим графиком, большом количестве перерабатываемой информации, употреблении алкоголя, использовании телефонов и иных гаджетов перед сном.

Частый недосып неминуемо превращается в хронический, в следствии чего возникают изменения в жизни человека. Происходит не только снижение работоспособности, но и творческих интеллектуальных способностей, появление лишнего веса и эмоциональной неустойчивости. Болезнь Альцгеймера, ожирение, диабет, язвенный колит, болезни сердца и сосудов – к этим заболеваниям приводит частое недосыпание.

Однако, последствия недосыпа одного человека не редко оказываются проблемой абсолютно посторонних людей: работоспособность уменьшается в 1,5–2 раза, увеличивается количество профессиональных ошибок, травматизм на рабочем месте возрастает в несколько раз, а также снижается внимательность и скорость реакции, которые увеличивает риск попадания в ДТП в 2 раза [1]. Это касается не только трудовой деятельности человека, хотя, несомненно, проблемы со сном являются чуть ли не основной причиной снижения эффективности работы, но и качества жизни в целом.

Важность сна в жизни человека давно доказана специалистами – сон способствует повышению иммунитета, но что же делать работникам со сменным графиком работы? Сотрудники правоохранительных органов, сотрудники МЧС, врачи и медсестры, энергетики – для них ночные смены, скользящий график работы и ненормированный рабочий день дело привычное – их труд жизненно важен для каждого человека, заботясь о нас, они жертвуют собственным здоровьем. Исследование труда медсестер показало, что чередование режимов сна (работая половину недели днем, а половину ночью) в течение длительного времени крайне негативно влияет на здоровье. Более благоприятна для организма будет работа в течение нескольких месяцев в ночную смену и более, чем полгода в

дневную. За это время организм сотрудника сможет восстановиться и вновь будет полон сил. При этом стоит помнить, что резкая смена сна также наносит вред здоровью человека, все должно быть постепенно.

В исследовании 2018 года страховой компании «АльфаСтрахование» указано, что более 50% сотрудников, работающих в офисе, иногда засыпают и спят на работе. Специалисты страховой компании проводили опрос среди 100 крупных российских компаний и выявили, что женщины (58%) более склонны к сну на рабочем месте нежели мужчины (42%). Сотрудники уточнили, что основные причины засыпания на рабочем месте – недосып и усталость, чуть меньше респондентов объяснили это плохим самочувствием, минимальное количество отметило похмелье, джетлаг, отсутствие серьезных рабочих задач и реакцией организма на прием медикаментов. Чаще всего сотрудники засыпали во время обеденного перерыва (36%) или же сразу после него (28%), некоторые не смогли противостоять сну в конце рабочего сна (19%), меньшее количество засыпало во время совещания [2].

В 2014 году рекрутинговое агентство «Бигл» выяснили, что спят на рабочем месте практически 50% сотрудников организации, а 56% видели на работе спящих сотрудников. Ради дневного сна сотрудники готовы сократить время обеденного перерыва (43%), дольше работать (14%), отказаться от перекуров (10%), а также пожертвовать частью заработной платы (3%) [3].

Стоит отметить, что в некоторых крупных компаниях на территории Российской Федерации существуют комнаты отдыха, где сотрудник может отдохнуть и восстановить силы. Активно занимаются развитием этого вопроса «Рус-Гидро», Сбербанк, РИА «Новости» (МИА «Россия сегодня») и другие компании.

Говоря о Западных примерах, можно отметить офис Google, в котором есть отдельные комнаты с «сонными капсулами». Корпорация осознает, что дневной часовой сон восстанавливает внимательность и активность как минимум на 8 часов, в виду этого, данные капсулы оснащены таймерами и световыми режимами – сотрудник сам выбирает во сколько и как ему проснуться: от света, музыки или вибрации. Nike, компания, специализирующаяся на создании и выпуске спортивной одежды, обуви и инвентаря, реализовавшая «комнаты тишины», которые предназначены для отдыха, сна и медитации. Авиакомпания British Airways допускает перерыв на сон пилотам во время длительных перелетов, в то время как коллеги берут на себя управление полетом.

Сон – естественный процесс, который очень важен для качества жизни человека. Для его качества очень важно соблюдать некоторые правила, такие как: засыпать в темноте, в течение дня заниматься физической активностью, не использовать перед сном гаджеты, придерживаться режима. Естественно, что реализовывать подобные мероприятия в современном мире практически невозможно, однако, постепенно прививая себе эти привычки, здоровье и трудовая деятельность человека улучшается в несколько раз.

Второй фактор определяет динамику работоспособности – скорость использования энергии организма в процессе деятельности, что связано с характе-

ром работы. Интенсивная работа подразумевает ускоренное расходование энергетических ресурсов и скорее приводит к снижению работоспособности. В связи с тем, что динамика работоспособности представляет собой фазовую смену процессов возбуждения и торможения в центральной нервной системе важным становится вопрос о планировании рабочего процесса по степени сложности решения производственных задач. Как известно, работоспособность в течении трудового дня характеризуется следующими стадиями: вработыванием, устойчивым возбуждением и стабильной работоспособностью, утомляемостью и кратковременные подъёмом работоспособности в конце рабочего дня. Исходя из этого, многие организации, которым требуется получение максимальной выгоды от своих сотрудников в минимальные сроки, вводят управление рабочим временем персонала. Например, использование метода 90/30 успешным британским предпринимателем Томасом Оппонгом, основателем ресурса AllTopStartups.

Третий фактор подразумевает нарушения функционирования физиологических систем как причину снижения работоспособности. Способность функционирования систем организма в рамках выполнения трудовой деятельности называется физиологическим резервом. Данный фактор подтверждает множество исследований: болезнь и послеболезненное состояние, функциональные расстройства (вызванные неблагоприятными санитарно-гигиеническими факторами, хроническими переутомлениями, напряженностью, проблемами психологического характера – стресс, фобии, панические атаки и т.д.).

К подобным нарушениям также относят употребление психоактивных веществ, а именно алкоголя, медикаментов и наркотиков. С целью истребления подобных ситуаций некоторые отрасли практикуют систему медицинского контроля сотрудников, заступающих на дежурство или смену. Перед рейсом медицинский осмотр проходят машинисты, водители, пилоты, диспетчеры и другие специалисты, деятельность которых подразумевает ответственность за жизнь человека [4].

Таким образом, работоспособность сотрудника — это показатель условий и факторов, возможностей и желаний индивида трудиться эффективно на благо организации [5]. Работоспособность персонала организации напрямую зависит от внешних и внутренних факторов (физиологических, психологических, профессиональных), которые оценить сразу не всегда представляется возможным. Уделяя внимание факторам (в том числе и физиологическим), воздействующим на работоспособность персонала, можно добиться повышения работоспособности персонала организации, что подтверждают рассмотренные практические примеры современных организаций.

Список использованной литературы

1. Acute Sleep Deprivation and Risk of Motor Vehicle Crash Involvement - AAA Foundation : Вашингтон, 2017. – URL: <https://aaafoundation.org/acute-sleep-deprivation-risk-motor-vehicle-crash-involvement/>

2. АльфаСтрахование : официальный сайт – Москва, 2018. – URL: <https://www.alfastrah.ru/news/8977301/>
3. Лаборатория HR-технологий : официальный сайт – Саратов, 2019. – URL: <http://lab-hr.com/>
4. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика. – 2016. – 381 с.
5. Коротина А. А., Николаева Г. Н. Влияние стимулирования труда персонала на его работоспособность в организации / А. А. Коротина, Г. Н. Николаева //Человек. Социум. Общество. – 2020. – №. 2. – С. 103–106.