

Оптимизация баланса между трудовой активностью и пассивностью персонала организации

Ю.Д. Кафидова

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, Самара, Россия

Обоснование. Трудовая деятельность занимает большую часть жизни людей. Отмечается значительное количество работников, постоянно задерживающихся на работе и забывающих про отдых. Также зафиксирован высокий уровень стресса, профессионального выгорания и снижения работоспособности сотрудников в тех организациях, где факту трудовой активности и времени отдыха уделяется недостаточно внимания.

Цель — определить направления оптимизации между трудовой активностью и пассивностью персонала организации.

Методы. Согласно трудовому законодательству, к отдыху работников организации относятся отпуск, выходные и праздничные дни, а также отдых в течение рабочего дня — именно этот вид отдыха является предметом исследования данной статьи. На основе анализа научных статей и пособий удалось определить следующие методы обеспечения достаточного отдыха на рабочем месте: методы со стороны организации и методы со стороны самих сотрудников.

Для того чтобы добиться эффективной работы, необходимо соблюдать нормы труда, обозначенные в ТК РФ. Также, помимо правовых аспектов, организация должна учитывать такой аспект, как условия труда. Чем они благоприятнее, тем у сотрудников будет больше мотивации выполнять качественно трудовые обязанности и задачи. Сформировать такие условия возможно за счет создания комфортных зон отдыха; поддержания гибкого графика работы; развития культуры отдыха и т. п.

Но существует множество случаев, когда при наличии всех возможностей для отдыха, сотрудники не уделяют ему достаточного внимания. Чтобы не допустить такой ситуации, можно предложить следующие методы обеспечения достаточного отдыха на рабочем месте: эффективное планирование рабочего времени, включая небольшие перерывы на протяжении всего рабочего процесса; выполнение физических упражнений или коротких зарядок в течение рабочего дня; использование методов релаксации (глубокое дыхание, медитация или йога); добавить долю «романтизации» в рабочий процесс (зайти перед работой за кофе, обустроить свое рабочее место, добавив декор или просто фотографию людей, создающих положительные эмоции и т.д.).

Результаты. Проведено исследование, целью которого было выявление различий и сходств в отношении к таким сферам, как работа и досуг (отдых), у групп людей с различным отношением к труду и отдыху, а также выявление уровня удовлетворенности условиями труда и количеством отдыха, при помощи опроса. В качестве групп респондентов были опрошены 53 человека:

- 1) работники от 18 до 24 лет;
- 2) работники от 26 до 40 лет;
- 3) работники от 45 до 60 лет.

Результаты оценивались по шкале от 1 до 5.

Проанализировав ответы первой группы работников (от 18 до 24 лет), можно сделать вывод, что данная возрастная группа проявляет более высокую активность в отношении досуга, отношение к работе в большинстве случаев менее ответственно, более легкомысленно. Предпочтения в отношении досуга склоняются к активным формам отдыха (веселые вечеринки, активные виды спорта).

Работники от 26 до 40 лет имеют более сбалансированный подход к работе и отдыху, придавая равное значение обеим сферам. У них довольно высока активность как в работе, так и в подходе к отдыху, присутствует предпочтение активных форм отдыха, которые помогают снять стресс после работы.

Последняя группа (от 45 до 60 лет) выделяется тем, что работа для них играет более значимую роль в их жизни, они подходят к ней с определенной степенью стабильности и ответственности, и отношение к отдыху склоняется к более спокойным формам досуга (чтение, путешествия, время с семьей, поездка на дачу).

В плане утомляемости показания респондентов схожи, но все же в сравнении заметно, что третья группа оказалась более устойчива к утомляемости, а больше всего подвержены ей первая и вторая группы.

Выводы. По итогам исследования сделан вывод о том, что организациям с преимущественным количеством молодых специалистов стоит задуматься о частоте перерывов во время работы, сделать их более частыми, но менее длительными, обращая должное внимание на потребность сотрудников выплескивать энергию и быстроту восстановления сил, а также обустроить подходящую зону отдыха.

Организациям, где средний возраст работников составляет от 26 до 40 лет, необходимо рассмотреть возможность гибкого графика работы, проводить различные корпоративные мероприятия, подразумевающие общий досуг, например, чаепитие, общий поход на природу, а также выделение путевок на время отпусков.

Для работников от 45 до 60 лет в организации должна быть обеспечена возможность для отдыха и более спокойного и стабильного трудового распорядка, также стоит рассмотреть выделение путевок в санатории.

Ключевые слова: условия труда; время отдыха; трудовая активность; работоспособность.

Сведения об авторе:

Юлия Дмитриевна Кафидова — студентка, группа 7330-080303D, Институт экономики и управления; Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, Самара, Россия. E-mail: ykafidova5@mail.ru

Сведения о научном руководителе:

Вера Ансаровна Васяйчева — кандидат экономических наук, доцент; доцент кафедры управления человеческими ресурсами; Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, Самара Россия. E-mail: vasyaycheva.va@ssau.ru