



УДК 331.108:658.5

**WORKING CAPACITY AS A FACTOR OF MANAGING
EMPLOYER'S LABOR POTENTIAL
ПРАЦЕЗДАТНІСТЬ ЯК ЧИННИК УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ
ПОТЕНЦІАЛОМ РОБІТНИКА**

Moroz L.I. / Мороз Л.І.

Cand. Sc. (Economics), As.prof. / к.е.н., с.н.с., доц.

ORCID: [0000-0001-5806-0426](https://orcid.org/0000-0001-5806-0426)

***Анотація.** У статті на основі системного теоретико-практичного аналізу та дослідження діяльності працівників підприємств (організацій) розглянута працездатність як складова управління трудовим потенціалом робітника, коли крім компетентності в сфері своєї діяльності повинні враховуватися психофізіологічні й соціально-психологічні чинники, які обумовлюються конкретним змістом і характером виду праці та її відповідності фізіологічним можливостям і психологічним особливостям організму людини. Визначено основні недоліки виробничого та оточуючого середовища, які впливають на працездатність працівника та запропоновані основні та профілактичні заходи щодо їх усунення.*

***Ключові слова:** працездатність, управління, трудовий потенціал робітника, потенціал особистості, кваліфікаційний потенціал, психофізіологічний потенціал.*

Вступ Сьогодні важливим аспектом забезпечення ефективної діяльності будь-якої організації є підтримка належного стану її трудового потенціалу та забезпечення постійного розвитку.

Зараз існує ряд негативних тенденцій, які погіршили якісні та кількісні характеристики трудового потенціалу робітників, а також впливають на незадовільний стан його використання. Тому проблема визначення сутності управління трудовим потенціалом робітників та визначення впливу його складових є актуальною й потребує подальшого розгляду і дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження

Трудовий потенціал кожного робітника формується при його бажанні та вмінні працювати, при його творчій активності та ініціативі .

Трудовий потенціал робітника включає:

- потенціал особистості, до складу якого входять громадянська свідомість, соціальна зрілість, відношення до праці;
- кваліфікаційний потенціал, до складу якого входять загальні та спеціальні знання, трудові навички, вміння робітника до праці;
- психофізіологічний потенціал, який включає стан здоров'я людини, здібності, витривалість, психічний стан, працездатність робітника.

Успішність будь-якої діяльності робітника залежить від рівня його працездатності, яка формується в результаті виконання людиною конкретної діяльності й проявляється та виконується в ході її реалізації. Тому знаходження ефективних варіантів управління трудовим потенціалом, які забезпечують активізацію людського фактора, в першу чергу, полягає в збереженні високої працездатності, усуненні втоми та виключенні перевтоми під час діяльності людини.



Якщо працівник має належну професійну підготовку, володіє відповідними навичками та досвідом, то це ще не гарантує високу ефективність його праці. Важливим фактором в цьому випадку має працездатність людини, від якої залежить якість виконання роботи.

Проблема працездатності знаходиться в центрі фізіології та психології праці, так як тільки за допомогою врахування психологічних та фізіологічних закономірностей функціонування людини можна домогтися ефективної трудової діяльності [1]. Саме працездатність сприяє реалізації знань, умінь та досвіду робітника.

Існує багато підходів до визначення працездатності [2-5], де її розглядають як:

- соціально-біологічну властивість людини, яка моделює здатність виконувати поставлену роботу протягом певного періоду часу, зберігаючи потрібну якість;
- тотожне функціональному стану організму;
- здатність при максимальній ефективності роботи забезпечувати граничний рівень діяльності.

Проблема працездатності є актуальною та залишається предметом дослідження багатьох вчених-економістів, психологів та фізіологів. Таким чином, багатоаспектність проблеми працездатності обумовлює велику кількість підходів до розуміння її сутності та структури, а також до методів, за допомогою яких вона досліджується.

У найбільш загальному формулюванні працездатність визначають як здатність організму витримувати нервові, енергетичні, м'язові навантаження під час праці [6].

Загальний рівень працездатності кожної людини в аспекті максимально можливого психофізіологічного потенціалу визначається її станом здоров'я; м'язовою силою, витривалістю та їх співвідношеннями; властивостями нервових процесів (сила, рухливість, врівноваженість); біоенергетичними процесами і резервами організму; психічними функціями.

На рівень працездатності впливає вік та стать людини, а також соціально-економічні умови життя та праці. Загальний рівень працездатності конкретної людини є досить стабільним, а змінюється повільно і має тривалий характер.

Професійна працездатність представляє собою максимально можливу ефективність діяльності людини при такому рівні функціональної мобілізації, який не буде викликати перенапруження організму. Важливо відносити в поняття працездатності, як складову, не тільки ефективність, а ще й відсутність перенапруження організму.

Працездатність людини можна розглядати як функцію багатьох змінних, вона залежить від початкового функціонального стану людини та впливу факторів навколишнього та виробничого середовища.

Для оцінки працездатності застосовують три групи показників. Вони характеризують результати діяльності робітника, фізіологічні та психічні зрушення у функціях людини в процесі праці. Це виробничі, фізіологічні та психологічні показники, які наведені у табл. 1 [6].



Таблиця 1.

Групи показників для оцінки працездатності

Виробничі показники
<ul style="list-style-type: none"> • продуктивність праці — виробіток продукції за одиницю часу; • трудомісткість роботи — витрати часу на виробничу операцію; • якість роботи (продукції) — наявність браку; • втрати робочого часу і простої устаткування з вини працівника.
Фізіологічні показники
<ul style="list-style-type: none"> • величина енергозатрат; • частота пульсу, ударний і хвилинний об'єм крові; • м'язова сила; • м'язова витривалість; • час сенсомоторних реакцій; • частота дихань, легенева вентиляція, коефіцієнт споживання кисню; • сила, рухливість, урівноваженість процесів збудження і гальмування; • критична частота злиття мигтінь; • тремор (тремтіння рухової ланки); • температура шкіри; • показники роботи при максимальному напруженні; • величина фізіологічних затрат на одиницю роботи в динаміці робочого дня, тобто своєрідні коефіцієнти корисної дії працівника.
Психологічні показники
<ul style="list-style-type: none"> • увага (концентрація, переключення, розподіл); • мислення; • пам'ять; • сприймання; • емоційно-вольове напруження.

Сьогодні працездатність менеджерів виступає ключовим аспектом у забезпеченні високої якості обов'язків, які вони виконують, наданні послуг та виконанні робіт. Внаслідок чого якість їх послуг та роботи мають значний вплив на кінцевий результат діяльності підприємства, формування його прибутку, іміджу підприємства. Саме працездатність менеджерів, як однієї з сучасних провідних спеціальностей в Україні, забезпечує ефективне управління підприємством (організацією) саме завдяки працездатності, коли реалізуються вміння та досвід людини.

Будь-який менеджер є представником розумової праці, його діяльність не обмежується восьмигодинним робочим днем, а механізм переробки інформації може продовжуватись навіть вночі. При розумовій діяльності характерне в 5-10 разів більше напруження уваги, пам'яті та сприйняття, ніж при фізичній праці [7]. Саме через це менеджерам характерний особливий стан – втома, а інколи перевтома, що може призводити до різного роду порушень функціонального стану організму, внаслідок чого він не може виконувати необхідну роботу. Питання не в тому, скільки часу менеджер працює, а наскільки інтенсивна ця праця. Незадоволеність роботою призводить до зменшення у менеджера бажання виконувати будь-які завдання. Проведені дослідження дозволили систематизувати основні причини незадоволення роботою у менеджерів та виявити шляхи їх подолання (табл. 2).



Таблиця 2.

Основні причини невдоволення роботою та шляхи їх подолання

Причини	Шляхи подолання
<ul style="list-style-type: none"> високий рівень багатозаданості; 	<ul style="list-style-type: none"> розділення завдання на окремі частини і виконання кожної у зручний час;
<ul style="list-style-type: none"> постійне хвилювання за вчасне виконання роботи; 	<ul style="list-style-type: none"> скласти перелік усіх можливих шляхів вирішення проблеми, коли причиною є не сама проблема, а уявлення про неї;
<ul style="list-style-type: none"> власна некомпетентність в проблемі; 	<ul style="list-style-type: none"> розділення проблеми на окремі частини та ознайомлення зі складністю кожної;
<ul style="list-style-type: none"> думка про нудну роботу; 	<ul style="list-style-type: none"> делегування окремих частин роботи на помічників;
<ul style="list-style-type: none"> думка про некорисність результатів; 	<ul style="list-style-type: none"> визначення строків і очікуваних результатів та проведення відповідного ранжирування;
<ul style="list-style-type: none"> відсутність розуміння про вирішення проблеми; 	<ul style="list-style-type: none"> ознайомлення з необхідною літературою та виконавцями подібних проблем і завдань;
<ul style="list-style-type: none"> відсутність необхідної інформації; 	<ul style="list-style-type: none"> пошук необхідної інформації у періодичних виданнях або в Інтернеті;
<ul style="list-style-type: none"> відчуття перенавантаженості іншими справами; 	<ul style="list-style-type: none"> виконання такої роботи сприятиме власному самовдосконаленню.
<ul style="list-style-type: none"> робота в недружньому колективі. 	<ul style="list-style-type: none"> змінити власний підхід до роботи та співробітників.

Щоб у менеджера не виникало причин невдоволеності роботою і він працював ефективно, йому необхідно упорядкувати своє життя, створити раціональний режим дня, ритм праці та відпочинку, організувати робоче місце, піклуватися про свій енергетичний баланс.

Організування правильного розпорядку робочого дня полягає в певному чергуванні роботи та відпочинку, тому що це основне джерело, яке сприяє поновленню здатності менеджера до праці, забезпеченні стійкої працездатності та підтримки здоров'я людини. Працездатність менеджера змінюється не тільки протягом доби, а й протягом тижня. Згідно із середніми тижневими показниками у перший день після вихідних працездатність є дещо заниженою, поступово збільшується та досягає свого максимального рівня у середу і четвер, та знижується через перевантаження протягом тижня у п'ятницю. Щоб домогтися максимальної ефективності у виконанні роботи, всі найскладніші, найвідповідальніші та творчі завдання менеджеру необхідно планувати на такий період доби та день тижня, у які спостерігається найбільша працездатність.

Також важливим фактором у розпорядку дня, що впливає на працездатність, є організація відпочинку. За результатами досліджень для ефективної розумової праці людини перерви на відпочинок протягом дня повинні становити 1,5-2 години, оскільки під час них у людини відновлюються всі фізіологічні функції. Необхідно звертати увагу на правильний розподіл перерв протягом дня, щоб забезпечити швидке поновлення сил та зберегти високу працездатність на довший період часу.



Значний вплив на працездатність людини також має мікроклімат виробничого приміщення, а саме внутрішнє середовище цього приміщення, яке включає в себе температуру, відносну вологість, рух повітря та теплове випромінювання нагрітих поверхонь.

Основними факторами виробничого середовища, які мають вплив на працездатність працівника, є:

- фізичне зусилля;
- робоче положення;
- монотонність роботи;
- температура;
- забруднення повітря;
- виробничий шум, вібрація, обертання;
- емоційний стан працівника;
- нервово напруження.

Наскільки сильно ці фактори зможуть вплинути на працездатність робітника залежить від їхньої фізичної сутності, сили та тривалості дії, а також від фізичної діяльності працівника, яка супроводжується роботою м'язів, під час якої на працездатність впливає низка чинників:

- індивідуальні особливості людини;
- ступінь тренуваності;
- фізичний розвиток;
- професійна підготовка.

Висновки

Розглянуті заходи та положення, спрямовані на підтримку високої працездатності робітника підприємства, є основними складовими управління його трудовим потенціалом з врахуванням як психофізіологічних можливостей людини, так і її особистих та виробничих інтересів, що дасть можливість активізувати людський фактор та підвищити ефективність праці.

Література

1. Мороз Л.І. Психофізіологічні чинники управління працездатністю промислово-виробничого персоналу підприємства. *Інноваційна економіка і менеджмент у сучасному світі*: колективна монографія. Одеса, 2019. С. 6-21.
2. Косилов С.А. *Психофизиологические основы научной организации труда*. Москва: Экономика, 1979. 176 с.
3. Саноян Г.Г. *Создание условий оптимальной работоспособности на производстве* (Психофизиологический аспект). Москва: Экономика, 1978. 168 с.
4. Ильин Е.П. *Дифференциальная психология профессиональной деятельности*. Санкт-Петербург: Питер, 2008. 432 с.
5. Стрюков Г.А., Долголенко Т.Н., Грицевский М.А. Регуляция работоспособности человека и психометрика утомления. *Психологический журнал*. 1989. № 5. С. 81–86.
6. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці. – Київ: Вид-во КНЕУ, 2003. 367 с.



7. Калина А. Экономика праці: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів, МАУП. - Київ, 2004. - 268 с.

References:

1. Moroz L.I. (2019). *Psikhofiziologichni chynnyky upravlinnya pratsezdachnistyu promyslovo-vyrobnychoho personalu pidpryyemstva* [Psychophysiological factors for managing the performance of industrial-production personnel of the enterprise]. *Innovatsiyna ekonomika i menedzhment u suchasnomu sviti: kolektyvna monohrafiya* [Innovative Economy and Management in the Modern World: collective monograph]. Odesa. 6-21. [in Ukrainian].

2. Kosilov S.A. (1979). *Psikhofiziologicheskkiye osnovy nauchnoy organizatsii truda*. [Psychophysiological foundations of the scientific organization of labor]. Moscow: Economics. [in Russian].

3. Sanoyan G.G. (1978). *Sozdaniye usloviy optimal'noy rabotosposobnosti na proizvodstve (Psikhofiziologicheskyy aspekt)* [Creating conditions for optimal performance in production (Psychophysiological aspect)]. Moscow: Economics. [in Russian].

4. Ilyin E.P. (2008). *Differentsial'naya psikhologiya professional'noy deyatel'nosti*. [Differential psychology of professional activity]. St. Petersburg: Peter. [in Russian].

5. Stryukov G.A., Dolgolenko T.N., Gritsevsky M.A. (1989). *Regulyatsiya rabotosposobnosti cheloveka i psikhometrika utomleniya* [Regulation of human performance and psychometrics of fatigue]. *Psikhologicheskyy zhurnal* [Psychological journal]. Moscow. 5, 81–86. [in Russian].

6. Krushelnyska Ya.V. (2003). *Fiziologiya i psikhologiya pratsi* [Physiology and psychology of work]. Kyiv: KNEU Publishing House. [in Ukrainian].

7. Kalyna A. (2004). *Ekonomika pratsi: Navchal'nyy posibnyk dlya studentiv vyshchikh navchal'nykh zakladiv* [Labor economics], Kyiv: MAUP. [in Ukrainian].

Abstract. *In the article on the basis of system theoretical-practical analysis and research of activity of employees of enterprises (organizations), working capacity is considered as a component of management of labor potential of the worker, when in addition to competence in the sphere of their activity should be taken into account psycho physiological and social-psychological factors, which are conditioned by specific type and nature of work, as well include its correspondence to the physiological capabilities and psychological features of the human body. The main shortcomings of the production and the environment that affect the employee's workability are identified and the basic and preventive measures for their elimination are suggested.*

Keywords: *working capacity, management, work potential of worker, potential of personality, qualification potential, psycho physiological potential.*

Стаття відправлена: 27.01.2020 г.