

Заянчуковська Анжеліка

(науковий керівник: к.г.н., доцент кафедри управління персоналом та регіональної економіки Ілляш І. Д.)

РЕГУЛЮВАННЯ РЕЖИМІВ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Метою раціонального режиму роботи та відпочинку є підтримка працездатності на оптимальному рівні. Вибір найкращого відпочинку та режиму праці, вимагає певного підходу, а саме соціально-економічного, метою якого є повна та комплексна оцінка режимів оптимізації з точки зору обліку особистих та соціальних інтересів, інтересів виробництва та фізіологічних можливостей людини. Стан організму зазнає змін протягом робочого часу.

Режим відпочинку та роботи – це процедура чергування робочих і відпочинкових періодів та їх тривалість для кожного виду роботи. Є раціональний режим – це коли зміст та співвідношення періодів роботи і відпочинку, де висока продуктивність, поєднується з високим і стабільним виконанням роботи людиною, не показуючи втоми протягом певного часу. Такий порядок роботи та відпочинку спостерігається в різні періоди часу: під час робочої зміни, дня, тижня, року, дивлячись який режим роботи підприємства.

Створення соціально необхідної тривалості робочого часу та його розподіл на календарні періоди на підприємстві досягаються шляхом розробки правил, які передбачають порядок виконання обов'язків й тривалість періоду роботи й відпочинку. Ця процедура називається режимом праці й відпочинку.

Одним з головних питань встановлення раціональних режимів праці й відпочинку – це виявлення принципів їх розробки, зокрема: задоволення виробничих потреб; забезпечення найвищого людського потенціалу; поєднання соціальних і особистих інтересів.

Режим роботи та відпочинку під час робочої зміни визначається такими показниками: час початку та закінчення роботи, тривалість робочого дня, тривалість перерви на обід, кількість та тривалість регульованих перерв для відпочинку, наявність у процесі праці мікроперерв [2]. Щоденний режим роботи та відпочинку включає кількість змін за добу, час відновлення між робочими змінами.

Тижневий режим роботи та відпочинку характеризується встановленим числом робочих годин та днів, послідовністю чергових днів роботи та відпочинку, чергуванням роботи при різних змінах.

Щомісячний режим роботи та дозвілля визначає кількість робочих і неробочих днів у даному місяці, кількість працівників у відпустці, тривалість базових та додаткових відпусток.

Річний режим роботи та відпочинку характеризується загальною кількістю годин та днів роботи, частотою та тривалістю базових та додаткових

відпусток. Тривалість щорічної відпустки для звільнення працівників від накопиченої втоми встановлюється законом, регулюється колективним договором та враховує тяжкість, складність та особливості умов праці [3].

Режим роботи та відпочинку є предметом переговорів між найманими працівниками та роботодавцями при укладанні колективних договорів. Також він залежить від характеру виробничого процесу, який може змінюватись один раз або кілька, бути стандартним або нестандартним. Однак у всіх випадках він повинен бути раціональним та науково обґрунтованим. При фізіологічному обґрунтуванні режимів роботи та відпочинку необхідно враховувати загальну тривалість робочого тижня, робочих зміни, перерву для відпочинку, оптимальне чергування змін [1].

Отже, можна зробити висновок, що раціональне використання робочого часу для підприємства є дуже важливим. При зниженні витрат робочого часу збільшується продуктивність та зменшуються витрати на енергію. Будь-яка ефективна праця неможлива без якісного відпочинку. Тому надзвичайно важливо таке правове регулювання режиму праці та відпочинку, за якого можливо досягти розумного поєднання ефективної трудової діяльності та відновлення праездатності, а також виконання працівником його особистих інтересів.

Використані джерела

1. Багрова І. В. Нормування праці: навчальний посібник. / І. В. Багрова. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 212 с.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О. А. Грішнова. – 4-те вид., оновлене. – К.: Знання, – 2009. – 390 с. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/14871001/ekonomika/ekonomika_pratsi_ta_sotsialno-trudovi_vidnosini_-_grishnova_oa.
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. –метод. посіб. для самостійного вивчення дисципліни. [О.П. Дяків, С.А. Прохоровська, В.М. Островерхов, Н.М. Слівінська.] / за заг. ред. проф. Качана С. П. – Тернопіль: Економічна думка, ТНЕУ, 2016. – 376 с.
4. Завіновська Г. Т. Економіка праці: навч. посібник / Г. Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2003. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ex.ua/72512711>.

Ісасв Костянтин

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Прохоровська С.А.)

ДІЯЛЬНІСТЬ КАДРОВОЇ СЛУЖБИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В умовах сучасності залишаються актуальними питання підбору, розстановки і підвищення кваліфікації кадрів, роботи кадрових служб. Вибір кадрової політики, а потім її повну реалізацію повинна здійснити кадрова служба. За останнє десятиріччя вчені вказують на суттєві зміни у статусному