

взаємодії в цій сфері родини та школи. Необхідно, спираючись на вже сформовані позитивні уявлення про ціннісні орієнтації, з огляду на вікові особливості учнів, шукати найбільш ефективні форми морально-культурного виховання, орієнтуючись не стільки на традиційні дидактичні способи, скільки на творчі форми групової взаємодії педагогів, учнів і батьків» [2, с. 196].

Отже, можна виокремити думку, що вчителі, учні і батьки повинні бути залучені до активного процесу формування життєвих цінностей на когнітивному, емоційному та поведінковому рівнях. Аналізуючи поведінку дітей і батьків, батьківське виховання у родині, можна сказати, що групова діяльність має позитивний вплив на уявлення школярів про систему життєвих цінностей. Більшу увагу потрібно приділяти змісту шкільних підручників, які є інструментами формування в учнів ціннісно-смыслових орієнтацій. Найпріоритетнішими цінностями для учнів старших класів, є досягнення матеріального благополуччя, здобуття вищої освіти, успішна професійна діяльність, створення щасливої сім'ї, виховання дітей та спілкування з оточуючими.

Список використаних джерел

1. Життєві цінності старшокласників. *Освіта. UA*. 05.03.2008. URL: <http://ru.osvita.ua/school/method/upbring/1798/> (дата звернення 24.04.20).
2. Щербань А. Д. Ціннісні орієнтації особистості та їх класифікація. *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики*. 2015. № 64. С. 194–198.

Паламарчук К. В., здобувач вищої освіти,
Донецький національний університет імені Василя Стуса,
Україна

ПІДВИЩЕННЯ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЗА ДОПОМОГОЮ ФІЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВЧИХ ПРАКТИК (НА ПРИКЛАДІ ПАТ ВКФ «РОШЕН»)

Основною проблемою економічної теорії і господарської практики є аналіз співвідношення результатів і витрат, що в загальному розумінні називаємо ефективністю. Під працездатністю розуміють здатність людини виконувати роботу протягом певного часу при збереженні кількісних та якісних показників. Високій працездатності сприяє раціональний режим праці та відпочинку [1].

Фізіологічні та психологічні основи праці досліджували автори посібника «Психофізіологія праці» В. Г. Ткачук і В. Є. Хапко. Згідно із цим дослідженнями,

необхідність чергування праці та відпочинку є однією з фізіологічних особливостей людини. Режими праці та відпочинку базуються на науковому підґрунті з урахуванням фізіологічних закономірностей пристосування організму людини до умов трудової діяльності, а також особливостей конкретного виробничого процесу [1].

Ці закономірності являють собою прояви змін працездатності. Зміни працездатності протягом робочої зміни, доби, тижня тощо, що відображають зв'язок організму людини з умовами і характером трудової діяльності, є вихідною базою для побудови раціональних режимів праці та відпочинку у ці проміжки часу.

Фізіолого-гігієнічні питання, зважаючи на їх прямий зв'язок із працездатністю, продуктивністю праці, є важливою соціальною проблемою. Тому боротьба із втомою та перенапруженням має здійснюватися комплексно, включно з технічними, організаційними, гігієнічними та психофізіологічними заходами. Основними з них є такі:

- широка механізація та автоматизація виробничих операцій;
- організація раціонального режиму праці та відпочинку;
- оптимізація санітарно-гігієнічних умов праці;
- удосконалення робочих рухів та робочої пози;
- правильне, раціональне виробниче навчання;
- послаблення несприятливої дії монотонності;
- заходи щодо запобігання гіподинамії;
- формування сумлінного ставлення до праці у трудових колективах;
- естетичне оформлення робочого місця; організація та проведення профвідбору та профорієнтації.

Якщо брати за приклад Вінницьку кондитерську фабрику «ROSHEN» і розглянути її за представленими пунктами, можна зробити висновок, що основними проблемами зниженої ефективності праці в цій організації є саме «організація раціонального режиму праці та відпочинку» та «удосконалення робочих рухів та робочої пози».

Досліджуючи іноземний досвід, варто зазначити, що Карлос Слім заявив, що люди мають працювати не більше 3 днів на тиждень [2]. Однак робочий день має тривати 11 годин, а виходити на пенсію люди мають у 70 років або навіть пізніше. Також існує багато прихильників 4-денного робочого тижня. Такий графік буде найбільш зручним для покоління бебі-бумерів (народжені між 1946 і 1964 рр.), вважають експерти. На нашу думку, ефективність працівників буде скорочуватись вже після 3-х годин роботи (див. рисунок 1).

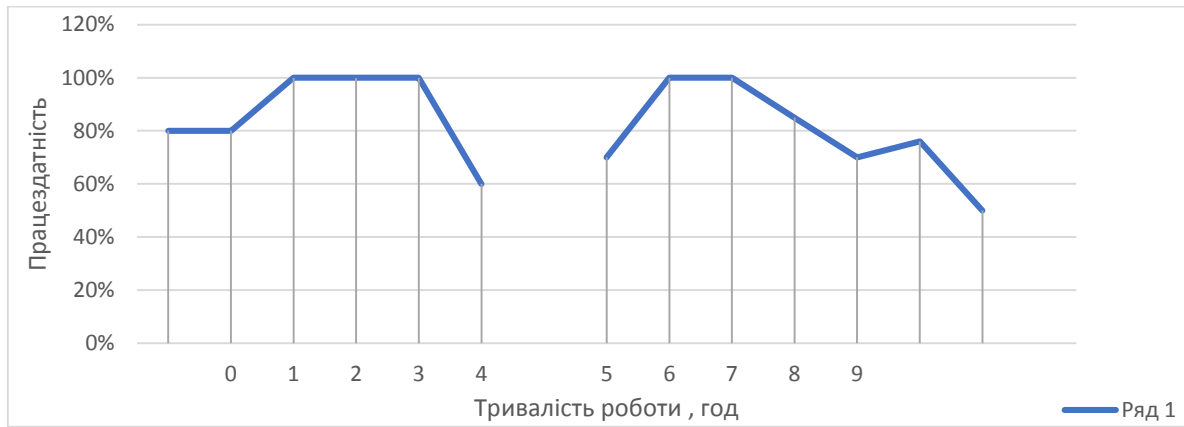


Рис. 1. Фази працездатності людини протягом робочого дня

I. Предробочий стан (до 0 год)

II. Стадія наростаючої працездатності (0–1 год, 5–6 год)

III. Період стійкої працездатності (13 год, 6–7 год)

IV. Період стомлення (3–4 год, 7–9 год)

V. Період зростання продуктивності за рахунок емоційно-вольової напруги.

VI. Період прогресивного зниження працездатності та емоційно-вольової напруги.

VII. Період відновлення.

Розглянувши рисунок, можна зробити висновок, що ефективність праці зростає після 5-ої години дня, а саме після години денної перерви. Як можна прослідкувати, за весь 9-ти годинний робочий день праця є ефективною лише п'ять годин, а саме проміжок часу між 0 та 3-ма годинами та 5–7. Розглянувши ці показники, можна скоротити розходи підприємства, зменшивши робочий день до п'ятигодинного.

Для ВКФ «Рошен» не є ефективним застосування наведеної теорії, адже виробництво є цілодобовим та функціонує у три зміни. Тому, аби позбутися поставлених проблем, пропонується запровадити п'ятнадцятихвилинний відпочинок після кожної години праці. Це дасть можливість продовжити період стійкої працездатності. Аби вирішити поставлені проблеми, а саме: «організація раціонального режиму праці та відпочинку» та «удосконалення робочих рухів та робочої пози», пропонується скорегувати режим роботи підприємства та змінити вид занять працівників у період відпочинку за допомогою фізкультурно-оздоровчих практик.

Увесь свій робочий час більше частина працівників працює саме «на ногах», що негативно впливає на здоров'я, збільшує ймовірність виникнення хвороби серця. До того ж додаються проблеми зі спиною. Отже, пропонується:

1. Установити кулер віддалено від робочих місць, це дасть змогу змінити вид зайнятості для працівників, хоча б на невеликий час.

2. «Стояча робота» вимагає можливості робити паузи, щоб присісти, тому пропонується робити п'ятнадцятихвилинну перерву після кожної години праці.

3. Враховуючи іноземну практику запровадження фітнес-браслетів, запропонувати їх використання на вітчизняних підприємствах та надавати дивіденди працівникам з найбільшою кількістю зроблених кроків, це буде стимулювати працівників та покращить загальне почуття людей загалом.

4. Деякі великі фірми вже мають кімнати активного відпочинку, в яких розміщено настільний футбол, теніс, тренажери. Це не лише покращить індивідуальне самопочуття працівників, а й згуртує колектив.

Підвищення загального самопочуття працівників, у свою чергу, зменшить плинність кадрів, люди менше будуть хворіти, що дасть змогу заощадити кошти на оплаті лікарняних. Надалі відділ управління персоналом на підприємстві має розробляти нові комплексні програми підвищення працездатності та нести за них відповідальність. Кадрова політика промислової організації має бути спрямована на активізацію мотивації працівників, професійне навчання і розвиток персоналу.

Список використаних джерел

1. Романів О. Я., Гордійчук В. М. Ефективність використання трудового потенціалу підприємства у кондитерській промисловості. К. : Вісник Хмельницького національного університету, 2011. 37 с.
2. Finance.ua. Інфографіка. URL: <https://news.finance.ua/ua/news/-/382615/ne-napruzhuuyuchys-v-yakyh-krayinah-najkorotshyj-robochyj-tyzhden-infografika>

Прокоф'єва Л. Б., канд. пед. наук, доц.,

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова,

Україна

ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ СТАНОВЛЕННЯ ТЕОРІЇ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ

Освіта дорослих – одна з ключових ідей у системі розвитку та модернізації освіти в Україні та за кордоном: створюються нові стратегії розвитку освіти дорослих, наголошується на важливості принципу доступності, пере-кваліфікації, здобуття нових навичок для дорослого населення.