

5. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.102

Василик А.В.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

Дода О.Д.

студентка,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

Vasylyk Alla, Doda Oleksandra

Kyiv National Economics University named after Vadym Hetman

ПРОФЕСІЙНА ВТОМА: ЧИННИКИ, НАСЛІДКИ ТА ОБОВ'ЯЗКИ РОБОТОДАВЦІВ ЩОДО ВІДНОВЛЕННЯ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

У статті доведено, що вітчизняні проблеми з дотриманням трудового законодавства, режимів праці і відпочинку, зміни у змісті праці, структурі трудових навантажень, особливості організації праці на підприємствах актуалізують дослідження професійної втоми працівників. Обґрунтовано, що процеси інформатизації та інтелектуалізації економіки та трудової діяльності накладають відбиток на прояви і масштаби професійної втоми, перевтоми, вигорання у сфері розумової діяльності. На основі опитування вітчизняних працівників досліджено рівень втоми, фізіологічні, психічні та психологічні її прояви. Проаналізовано умови праці і відпочинку, недоліки виробничого середовища, наявні можливості для регламентованого відпочинку працівників. Виявлено потреби працівників щодо заходів з боку роботодавця із запобігання загостренню втоми або перевтоми.

***Ключові слова:** професійна втома, хронічна втома, перевтома, фізична втома, розумова втома, заходи запобігання перевтомі.*

Постановка проблеми. Хронічне стомлення, перевтома, професійне вигорання, деформації та деструкції особистості є нагальними проблемами сьогодення в багатьох професіях. Причому, зважаючи на процеси інформатизації та інтелектуалізації економіки і трудової діяльності, ці проблеми набувають нових проявів та масштабів у сфері розумової діяльності і професіях відповідного профілю. Увага до зазначених проблем зростає не лише в науці, але й у практиці управління людськими ресурсами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему виробничої втоми і заходи запобігання перевтомі працівників ґрунтовно досліджує Я.В. Крушельницька [5], яка аналізує основні концепції втоми, фізіологічну та біологічну сутність, причини та механізм розвитку втоми, методи її оцінювання, показники та ступені втоми, заходи з її оптимізації та запобігання пере-

втомі. Фундаментальні та практичні аспекти професійної втоми, еволюцію теорій втоми також досліджує В.А. Бодров [1], який відмічає, що в умовах зростання ролі розумової діяльності і кількості професій відповідного профілю відбувається зменшення в трудовому процесі частки фізичного та збільшення частки і значущості розумового навантаження, яке може стати причиною розвитку втоми. Дослідженню розумової втоми присвячується дедалі більше наукових робіт, адже за інформатизації та інтелектуалізації економіки та трудової діяльності зростає частка і вплив інформаційних, інтелектуальних, емоційних навантажень на працездатність та здоров'я людини.

Так, І.П. Гайдайчук та Н.С. Данилевич [4] виявляють психологічні особливості розумової втоми; аналізують її прояви, ступені і критерії оцінки; розробляють рекомендації щодо боротьби зі втомою. Г.Ю. Пишнов

і В.В. Кальниш [7] пропонують концептуальні напрями щодо розроблення профілактичних заходів для запобігання розвитку хронічного стомлення під час напруженої розумової праці. А.А. Якупова [10] досліджує прикладні аспекти відновлення працездатності персоналу в умовах підвищених емоційних навантажень. О.Л. Сорочинська [9] пов'язує втому і стреси та безпеку праці персоналу, аналізує профілактику втоми та стресу на робочих місцях. Питання запобігання негативному впливу трудових навантажень, що проявляються у хронічній втомі, професійному вигоранні, професійних деформаціях та деструкціях особистості, досліджують А.В. Василик та Т.В. Вонберг [2].

Водночас вітчизняні проблеми з дотриманням трудового законодавства, режимів праці і відпочинку, зміни у змісті праці, структурі трудових навантажень, особливості організації праці на підприємствах актуалізують подальші дослідження виробничої втоми, заходів із запобігання її крайньому загостренню та недопущення перевтоми, визначення сфери відповідальності у цьому як самого працівника, так і роботодавця.

Мета статті полягає у теоретичному та практичному аналізі професійної втоми вітчизняних працівників, чинників, що її спричиняють, наслідків та обов'язків роботодавців із відновлення працездатності персоналу.

Виклад основного матеріалу дослідження. А.А. Якупова [10] досліджує втому й інші стани у зв'язку з динамікою працездатності. Так, вона зазначає, що виділяються три близьких, але не тотожних стани, що призводять до зниження ефективності роботи: втома, дезадаптація і професійне вигорання. Якщо втома характеризується як природна, пов'язана з наростанням напруження реакція на тривалість виконаної роботи, то два інших стани розвиваються на тлі хронічного стресу і ведуть до виснаження енергетичних і особистісних ресурсів людини.

Узагальнюючи визначення втоми, В.А. Бодров звертає увагу на таке: втома є зворотним процесом, зумовленим об'єктивними причинами; функціональні зрушення органів і систем не мають якогось специфічного характеру; виникає в результаті напруженої або тривалої фізичної або (і) розумової діяльності; є одним із функціональних станів, початкові ознаки якого пов'язані з розвитком гальмівного процесу в корі головного мозку (так зване «охоронне гальмування»), біологічно необхідного для запобігання або уповільнення розвитку виснаження в організмі (захисна функція); має ефект розвитку механізмів регуляції функціонального стану, підвищення здатності до виконання роботи, формування функціональної стійкості під час впливу робочих навантажень за її помірних проявів (приспосувальна функція); її початкові ознаки (почуття втоми, зниження працездатності і ін.) є сигналом до зменшення навантаження або припинення роботи, необхідності відновлення; її розвиток і прояви можуть бути частково подолані за рахунок вольових зусиль, особливо в початковий період втоми [1].

Фактори втоми різноманітні і пов'язані як із трудовою, так і з позавиробничою діяльністю людини. Втома, яка розвивається під впливом трудової діяльності, характеризується як професійна, або виробнича, на відміну від загальної втоми, зумовленої життєдіяльністю людини. Втома працівника та її величина певною мірою залежать від таких індивідуальних особливостей людини, як фізичний розвиток, стан здоров'я, вік, інтерес до роботи та мотивація, вольові риси характеру, тип нервової системи [3].

Схильність до швидкої втоми («стомлюваність») пов'язана й з іншими індивідуальними особливостями людини: її професійним стажем і кваліфікацією, характером і рівнем мотивації, професійною придатністю, станом емоційно-вольової сфери тощо. Від таких особливостей залежить міра функціональної стійкості до робочого навантаження, здатність до раціонального й економічного виконання трудових завдань, ставлення до роботи і її результатів, рівень переживання труднощів і невдач [1].

Розрізняють фізичну і розумову втому. Всі види розумової діяльності тією чи іншою мірою супроводжуються фізичним напруженням у результаті впливу статичних або динамічних навантажень (вимушена і напружена робоча поза, робота з важелями, педалями тощо, неперервний потік протягом зміни під час здійснення контролю за роботою приладів тощо). Саме тому, коли йдеться про розвиток втоми під час розумової діяльності, слід мати на увазі лише переважаючий характер розумового стомлення [1].

Тісний взаємозв'язок розумової і фізичної втоми проявляється і в загальних підходах до вивчення механізмів розвитку цих станів, в основних рисах їх нейрогуморально-гормональної регуляції, в індивідуальній здатності витримувати трудові навантаження, в характері вегето-соматичних, емоційних, поведінкових реакцій на навантаження, в аналогічних показниках порушення ефективності діяльності під час втоми тощо. Тому вивчення розумової втоми суттєво ґрунтується на принципах і результатах досліджень фізичної втоми [1]. Однак якщо говорити про розумову перевтому, то вона часто сприймається як звичайна втома, і люди намагаються відновити сили сном або відпочинком на природі. Та лікарі стверджують, що деколи такої зміни діяльності буде мало, необхідно пройти повноцінне лікування [7].

Проблеми розумового стомлення і нервово-психічної напруги в процесі трудової діяльності розглядаються в причинно-наслідкових зв'язках. Розвитку втоми часто передують підвищення функціональної напруженості, а напружена з погляду психолого-фізіологічного стану діяльність сприяє більш глибокому і ранньому стомленню. З іншого боку, процес розвитку втоми приводить до зниження рівня напруження функцій організму і психіки у процесі праці. Дійсно, під час трудової діяльності людина переживає успіх і невдачі, радість і печаль, бадьорість і байдужість, боязнь, страх, печаль, радість та інші емоції і почуття. Емоційні переживання і напруження під час різних

видів роботи виражаються в широкому діапазоні інтенсивності, стійкості, тривалості, а їх прояви становлять для людини своєрідне навантаження, яке може сприяти розвитку втоми [1].

Як визначає Я.В. Крушельницька, залежно від функціональних зрушень в організмі працівників під впливом трудових навантажень розрізняють чотири ступені втоми: втома першого ступеня (мало виражена), другого ступеня (помірна), третього ступеня (виражена), четвертого ступеня (сильно виражена). У стані мало вираженої і помірної втоми трудова діяльність можлива, оскільки вона підвищує тренуваність організму, і може тривати впродовж третини робочого часу. За вираженої та сильно вираженої втоми працездатність знижується, фізіологічна ціна роботи значно підвищується, а відновлювальні процеси впродовж 16-24 год після роботи можуть бути недостатніми, у зв'язку з чим несприятливі зрушення в організмі кумулюються. Якщо вони не проходять і за вихідні, то розвивається так звана хронічна втома, яку можна вважати перевтомою. Основною відмінністю втоми від перевтоми є зворотність зрушень за втоми і неповна зворотність за перевтоми. Втома негативно не впливає на здоров'я й часто має позитивний вплив на організм людини, тоді як перевтома має негативний вплив [5, с. 251-252].

За формами втома класифікується на компенсувальну, гостру, хронічну втому і перевтому. Сучасна класифікація втоми (табл. 1) побудована на основі врахування трьох груп показників, таких як 1) причини її виникнення; 2) симптоми прояву; 3) способи і тривалість відновлення працездатності [8].

Для виявлення причин, аспектів, факторів, рівня втоми, а також поширених заходів щодо запобігання перевтомі сучасних українських працівників ми провели соціологічне дослідження, у якому взяли участь 100 осіб, серед яких 65,3% жінок та 34,7% чоловіків, вік 50,5% опитаних – 20-30 років, 41,6% – 16-20 років, 6,9% – 30-45 років, та 1% – 45 і більше. 45,5% опи-

таних працюють в сфері бізнесу, виробничій діяльності, послуг та фінансової діяльності, 15,8% – у ЗМІ, 14,9% – у сфері освіти та науки, 10,9% – в громадських організаціях, 13% – інше. За категоріями персоналу респонденти належать до робітників – 31,6%, технічних службовців – 16,9%, професіоналів – 31,7%, керівників – 19,8%. За змістом роботи 60,4% респондентів зайняті здебільшого розумовою працею, взаємодією з людьми, 33,7% – переважно розумовою працею із зоровими навантаженнями, роботою за комп'ютером, з інформацією тощо, 5,9% – здебільшого фізичною роботою.

На питання «Чи відчуваєте Ви втому на робочому місці?» більшість респондентів відповіли «так» – 72,3%, тоді як лише 27,7% дали відповідь «ні». Оцінювання рівня втоми (рис. 1) показало, що 30,7% опитаних відчувають – легку втому, 49,5% – мають середній рівень втоми, а 19,8% опитаних відмітили у себе прояви хронічної втоми. Хронічна втома – це вже близький до патологічного стан, коли працівникам не досить часу для відпочинку та відновлення між робочими днями та навіть у вихідні дні.

Для виявлення причин і факторів формування втоми працівників ми дослідили частоту порушення режимів праці і відпочинку, зокрема, поширення надурочних робіт, наднормову роботу працівників. Так, рис. 2 свідчить, що 22,8% – затримуються на роботі, 16,8% – доволі часто затримуються, 34,7% – нечасто, і лише 25,7% – не затримуються на роботі. Зазначені факти можуть спричиняти порушення балансу «робота – особисте життя», надмірні трудові навантаження працівників, загострення втоми.

Професійна втома проявляється у фізіологічних, психічних та психологічних зрушеннях в організмі працівників. З огляду на те, що майже 70% опитаних відчувають середній і вище рівень втоми, під час дослідження було виявлено основні її прояви. Зокрема, з-поміж *фізіологічних проявів* втоми (відповіді передбачали множинний вибір) 54,1% респон-

Таблиця 1

Класифікація втоми

Показник	Втома			Перевтома
	компенсувальна	гостра	хронічна	
Причини виникнення (робоче навантаження)	Короткочасне, помірної інтенсивності	Короткочасне, інтенсивне	Багаторазове (тривале), інтенсивне	Багаторазове, тривале, надмірної інтенсивності
Симптоми: 1) професійні (ефективність і якість роботи)	Без порушень	Без істотних порушень	Істотні порушення	Істотні порушення, помилки, відмови
2) функціональні - суб'єктивні	Почуття втоми в кінці роботи	Почуття втоми після навантаження	Постійна втома, загальна слабкість, порушення сну, зниження інтересу до роботи	Постійна втома, апатія, слабкість, порушення сну, безсоння, втрата інтересу до роботи, зниження пильності
- об'єктивні	Незначні вегетативні реакції	Порушення функцій аналізаторів і вегетативних систем після навантаження	Виражені і стійкі порушення функцій аналізаторів і вегетативних систем, погіршення психічних процесів і біохімічних показників	
Заходи з відновлення	Короткочасний відпочинок		Тривалий відпочинок	Лікування та реабілітація

Джерело: [8]

дентів відчувають підвищену фізичну втому під час роботи, 48% – напругу або болі у спині, шиї, руках; 11,2% – реакції серцево-судинної системи на трудові навантаження; 32,7% – важкість або біль у голові, сповільнення мисленнєвої діяльності; 27,6% – напругу зору.

Серед психічних проявів втоми 42,6% вказали на погіршення оперативної пам'яті і логічного мислення, забудькуватість, 28,8% – нестійкість і порушення уваги, нездатність зосередитися на роботі та утримувати увагу, 46,8% – млявість та байдужість, 53,2% – сонливість упродовж дня або порушення сну. Під час опрацювання відповідей респондентів на питання «Які з психологічних проявів втоми наявні у Вас останнім часом?» були отримані такі результати: 59,1% – дратівливість на роботі та поза роботою, 51,6% – пригніченість настрою, 23,7% – підвищена конфліктність з колегами та близькими, 23,7% – зниження інтересу до роботи, незадоволеність працею, 11,8% – загострення негативних рис характеру, 28,8% – відсутність позитивних емоцій, пригніченість.

Для виявлення можливих факторів, що спричиняють підвищення рівня втоми, було досліджено недоліки в організації робочого місця та виробничого середовища, серед яких виявлено такі: 16,8% – недосконала техніка та обладнання, 16,8% – погане освітлення, 25,7% – незручне робоче місце, 22,8% – вимушене недотримання режиму праці і відпочинку, 28,7% – не досить часу на обід та/або відсутність облаштованого місця прийому їжі, 23,8% – велика частка часу роботи стоячи (напруження опорно-рухового апарату), 36,6% – велика частка часу роботи сидячи (малорухомість).

Багато сучасних компаній приділяють увагу організації та облаштуванню умов для регламентованого відпочинку працівників у межах робочого дня, що мають сприяти компенсації затрат енергії під час виконання роботи, прискоренню відновлення сил і підтриманню тривалої та стійкої працездатності. Респонденти відзначили створені роботодавцем умови для регламентованого відпочинку протягом робочого дня (рис. 3).

Водночас під час опитування було виявлено очікування працівників щодо необхідних заходів з боку роботодавця для запобігання загостренню втоми або перевтоми (рис. 4). Але й самі роботодавці мають бути зацікавлені у віддаленні втоми працівників та підтриманні стійкої працездатності, адже це позначається на якісних та кількісних показ-



Рис. 1. Розподіл відповідей респондентів на питання «Як Ви оцінюєте рівень Вашої втоми?»

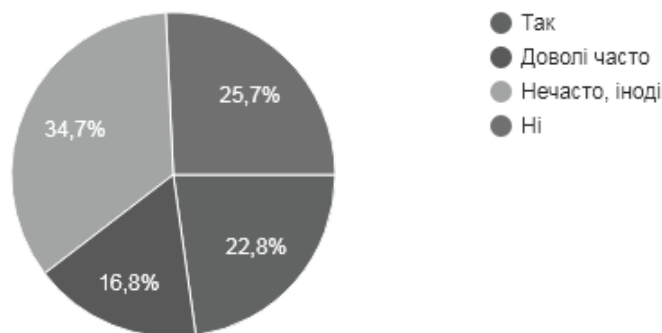


Рис. 2. Розподіл відповідей респондентів щодо надурочної роботи.

никах роботи персоналу, його задоволеності працею, залученості та лояльності до компанії.

Висновки. Як бачимо з результатів дослідження, надзвичайно гострими є проблеми порушення режимів праці і відпочинку на вітчизняних підприємствах, нерациональної організації праці та облаштування робочого місця і зон відпочинку. Саме на ці фактори формування втоми має бути спрямована увага роботодавців, саме такими є потреби й очікування найманих працівників.

Загальними заходами з профілактики втоми і перевтоми можуть бути [7, с. 49-50]: поліпшення

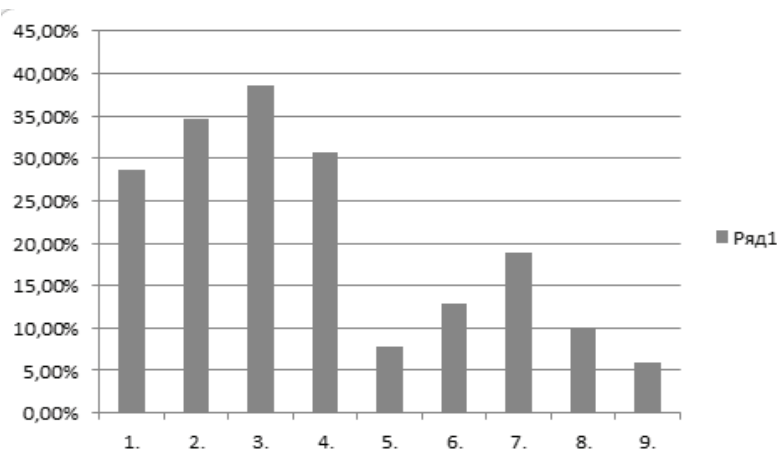


Рис. 3. Розподіл відповідей респондентів на питання «Які умови для регламентованого відпочинку наявні у вашій компанії?»

Примітка. 1. 28,7% – кімната відпочинку. 2. 34,7% – кухня. 3. 38,6% – їдальня. 4. 30,7% – м'який куточок. 5. 7,9% – живий куточок. 6. 12,9% – балкон. 7. 18,8% – тераса. 8. 9,9% – спортивні спорядження. 9. 6% – нічого.

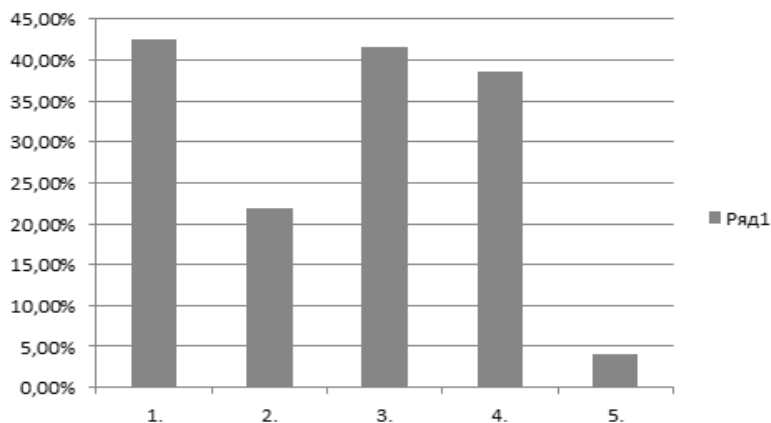


Рис. 4. Розподіл відповідей респондентів щодо заходів запобігання загостренню втоми або перевтоми працівників

Примітка. 1. 42,6% – дотримання режимів праці та відпочинку; 2. 21,8% – надання доцільної кількості і тривалості регламентованих перерв; 3. 41,6% – забезпечення ергономічними офісними меблями, технікою, якісним освітленням; 4. 38,6% – облаштування місць для відпочинку; 5. 4% – інше.

санітарно-гігієнічних умов виробничого середовища; раціональна організація виробничого процесу, що спрямована на зниження напруженості трудового процесу; високі вимоги до ергономічності робочого місця; введення додаткових короткочасних перерв, особливо в період напружених робіт; облаштування кімнат відпочинку, кімнат психологічного розвантаження; зниження нормативів робочого часу для робіт із високим психоемоційним напруженням до 6 години за зміну; збільшення строку обов'язкової відпустки та розподіл її рівномірно для раціонального річного відпочинку; індивідуальний підхід до раціоналізації праці та відпочинку; організація регулярного підвищення кваліфікації, виробничих тренувань та спеціальних навчань; оздоровчі заходи.

Список літератури:

1. Бодров В.А. Профессиональное утомление: Фундаментальные и прикладные проблемы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009.
2. Василик А.В., Вонберг Т.В. Психология управления персоналом: практикум. К.: КНЕУ, 2013. 167 с.
3. Втома (фізіологія). URL: [https://uk.wikipedia.org/wiki/Втома_\(фізіологія\)](https://uk.wikipedia.org/wiki/Втома_(фізіологія)) (дата звернення: 10.06.2019).
4. Гайдайчук І.П., Данилевич Н.С. Аналіз ступенів втоми при розумовій праці, *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну*. 2011. № 6 (62). С. 12-16.
5. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: підручник. К.: КНЕУ, 2014. 463 с.
6. Перевтома – причини, ознаки, лікування у дорослих і дітей. URL: <http://meduk.net.ua/archives/6697> (дата звернення: 10.06.2019).
7. Пишнов Г.Ю., Кальниш В.В. Концептуальні напрями щодо розробки профілактичних заходів для запобігання розвитку хронічного стомлення при напруженій розумовій праці. *Актуальные проблемы транспортной медицины*. № 2 (16). 2009. С. 47-52.
8. *Психология: Учебник для гуманитарных вузов, 2-е изд.* / Под общ. ред. В.Н. Дружинина. СПб.: Питер, 2009. 656 с.
9. Сорочинська О.Л. Вплив втоми і стресу на безпеку праці працівників залізничного транспорту. *Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту. Сер.: Транспортні системи і технології*. 2012. Вип. 21. С. 196-202.
10. Якупова А.А. Проблемы восстановления работоспособности персонала в условиях повышенных эмоциональных нагрузок. *Научный журнал*. 2017. №8 (21). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-vosstanovleniya-rabotosposobnosti-personala-v-usloviyah-povyshennyh-emotsionalnyh-nagruzok> (дата звернення: 10.06.2019)

References:

1. Bodrov, V.A. (2009) Professionalnoe utomlenie: Fundamentalnyie i prikladnyie problemyi [Professional Fatigue: Fundamental and Applied Problems], Moscow, "Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences".
2. Vasylyk, A.V. and Vonberg, T.V. (2013) Psykholohiia upravlinnia personalom [Psychology of Personnel Management], Kyiv, KNEU.
3. Vtoma (Physiology) [Fatigue (physiology)]. Available at: [https://uk.wikipedia.org/wiki/Втома_\(фізіологія\)](https://uk.wikipedia.org/wiki/Втома_(фізіологія)) (accessed 10 June 2019).
4. Haidaichuk, I. P. and Danylevych, N. S. (2011) Analiz stupeniv vtomy pry rozumovii pratsi [Analysis of degrees of fatigue in mental labor], *Bulletin of the Kiev National University of Technology and Design*, no. 6 (62), pp. 12-16.
5. Krushelnyska, Ya. V. (2014) Fiziolohiia i psykholohiia pratsi [Physiology and Psychology of Labor], Kyiv, KNEU.
6. Perevtoma – prychyny, oznaky, likuvannia u doroslykh i ditei [Fatigue – causes, symptoms, treatment in adults and children], Available at: <http://meduk.net.ua/archives/6697> (accessed 10 June 2019)
7. Pyshnov, H.Iu. and Kalnysh, V.V. (2009) Kontseptualni napriamy shchodo rozrobky profilaktychnykh zakhodiv dlia zapobihannia rozvytku khronichnoho stomlennia pry napruzhenii rozumovii pratsi [Conceptual directions on the development of preventive measures to prevent the development of chronic fatigue under intense mental labor], *Actual problems of transport medicine*, no. 2 (16), pp. 47-52.

8. Psihologiya [Psychology] (2009), ed. V.N. Druzhinin, SPb., Piter.
9. Sorochynska, O.L. (2012) Vplyv vtomy i stresu na bezpeku pratsi pratsivnykiv zaliznychnoho transportu [Effect of fatigue and stress on the safety of railway workers], *Zbirnyk naukovykh prats Derzhavnoho ekonomiko-tekhnolohichnoho universytetu transportu. Ser.: Transportni systemy i tekhnolohii*, Vol. 21, pp. 196-202.
10. Yakupova A.A. (2017) Problemy vosstanovleniya rabotosposobnosti personala v usloviyah povyishennykh emotsionalnykh nagruzok [Problems of restoring the working capacity of personnel in conditions of high emotional loadings], *Nauchnyy zhurnal*, no. 8 (21). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-vosstanovleniya-rabotosposobnosti-personala-v-usloviyah-povyshennykh-emotsionalnykh-nagruzok> (accessed 10 June 2019).

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ УТОМЛЕНИЕ: ФАКТОРЫ, ПОСЛЕДСТВИЯ И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО ВОССТАНОВЛЕНИЮ РАБОТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Доказано, что отечественные проблемы с соблюдением трудового законодательства, режимов труда и отдыха, изменения в содержании труда, структуре трудовых нагрузок актуализируют исследование профессионального утомления работников. Обосновано, что процессы информатизации и интеллектуализации экономики и трудовой деятельности накладывают отпечаток на проявления и масштабы профессионального утомления, переутомления, выгорания в сфере умственной деятельности. На основе опроса отечественных работников исследованы уровень утомления, физиологические, психические и психологические его проявления. Проанализированы условия труда и отдыха, производственная среда, имеющиеся возможности для регламентированного отдыха работников. Выявлены потребности работников в мероприятиях по предотвращению переутомления.

Ключевые слова: профессиональное утомление, хроническое утомление, переутомление, физическое утомление, умственное утомление, мероприятия по предотвращению переутомления.

PROFESSIONAL FATIGUE: FACTORS, CONSEQUENCES AND EMPLOYERS RESPONSIBILITY OF THE WORK CAPACITY MAINTAINING OF EMPLOYEES

The domestic problems of compliance with the labor laws, work and rest schedules, changes in the content of work, the structure of workloads actualize the study of professional fatigue of workers. The purpose of the paper is to provide a theoretical and practical analysis of the professional fatigue of domestic workers, the factors, the consequences and responsibilities of employers for the staff working capacity recovery. The processes of informatization and intellectualization of the economy and labor activity influence on the development and scope of professional fatigue, overwork, burnout in the field of mental activity. The physical and mental fatigue types are distinguished. All types of mental activity are, to a greater or lesser extent, accompanied by physical tension as a result of the influence of static or dynamic loads. The fatigue has such forms as compensatory, acute, chronic fatigue and overwork. Chronic fatigue is already close to a pathological condition, when workers do not have enough time for rest and recovery between workdays and even on weekends. On the basis of a sociological survey of domestic workers, the levels of fatigue, of its physiological, mental and psychological manifestations were investigated. The existing working and rest conditions, the working environment, the existing opportunities for the rest of workers were analyzed. The employee's needs of the fatigue prevention activities were identified. Many modern companies pay attention to the arrangement the conditions for regulated worker rest during the working day. Such opportunities should help employees to compensate their energy costs during work, accelerate the restoration of forces and maintain a long and stable working capacity. Respondents noted the main conditions which were created by the employer for employee's regulated rest during the working day. The study results show extremely acute problems with violation of the work and rest regimes at domestic enterprises, inefficient organization of work and the arrangement of work and recreation areas. The employers must be targeted at such factors of fatigue formation and take into account the employee's needs and expectations.

Key words: fatigue, chronic fatigue, physical fatigue, mental fatigue, measures to prevent chronic fatigue.