

4. Doing Business 2015 Going Beyond Efficiency [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.doingbusiness.org/reports/global-reports/doing-business-2015>. – Дата доступа: 21.08.2015.

УДК 331305

ГИБКИЙ ГРАФИК РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Шарапкова А. В., магистрант

Витебский государственный технологический университет

г. Витебск, Республика Беларусь

Ключевые слова: флексибилизация труда, гибкое рабочее время, социально-экономическая эффективность.

Предметом исследования является флексибилизация занятости на микроуровне. Цель работы состоит в анализе существующей теоретической и законодательной базы по использованию гибких форм занятости для обоснования экономической эффективности флексибилизации труда. В статье ставится задача обоснования использования гибкого графика рабочего времени в качестве инструмента повышения социально-экономической эффективности организации. В результате исследования была установлена необходимость и закономерность мировых тенденций повышения гибкости труда, что делает необходимым, на взгляд автора, расширение практики использования нетрадиционных форм занятости в организациях Республики Беларусь. В статье представлена методология внедрения гибкого рабочего времени на отечественных предприятиях, основанная на существующей отечественной и зарубежной практике и согласованная с действующим законодательством Республики Беларусь. Также в статье представлен перечень преимуществ и социальных рисков использования нетрадиционных форм занятости, как для работника, так и для работодателя. В результате исследования была разработана методика внедрения гибкого рабочего времени, которая может быть использована в качестве организационного инструмента повышения социальной и экономической эффективности деятельности отечественных предприятий, а также для адаптации белорусских условий хозяйствования к мировым тенденциям занятости.

Современные тенденции рынка труда связаны с необходимостью увеличения его гибкости, что обусловлено внедрением трудосберегающих технологий, стремлением работников и работодателей оптимизировать свои взаимоотношения, сделав их максимально эффективными. Флексибилизация рынка труда позволяет не только избежать массового и нерационального высвобождения излишней рабочей силы, но и увеличить производительность труда работников, выбирать наиболее оптимальные режимы занятости и повышать эффективность применяемых форм мотивации персонала.

Предпосылки повышения флексибилизации занятости в организациях Республики Беларусь. Одним из основных условий эффективной занятости, как в экономическом, так и в социальном плане, является определение оптимальной численности персонала. Чаще всего в отечественных организациях размер фактической численности персонала превышает размер экономически обоснованной, что вызвано высоким износом оборудования, использованием устаревших технологий производства и неэффективной организацией труда. Одновременно с этим происходит активное движение персонала, которое носит спонтанный, хаотичный характер.

На практике установление оптимальной численности, как и большинство мероприятий, направленных на повышение социально-экономической эффективности занятости предполагают высвобождение персонала, что является серьезным социальным риском. Одной из альтернативных и широко используемых форм численной адаптации персонала является гибкое рабочее время – форма организации рабочего времени, при которой для отдельных сотрудников или их группы допускается саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня.

Нормативной основой применения режимов гибкого рабочего времени является суммарный учет рабочего времени и право персонала подразделения/организации самостоятельно регулировать режимы труда в пределах нормы, установленной трудовым законодательством. В зависимости от вариации режима труда различают следующие виды гибких графиков:

- гибкий цикл (определенное время начала работы на определенный рабочий период; продолжительность рабочего дня неизменная – 8 часов);
- скользящий график (переменное начало и окончание работы, продолжительность рабочего дня постоянная – 8 часов);
- переменный день (разрешаются недоработки в течение рабочей смены с последующей их компенсацией путем переработки в течении рабочей недели);
- очень гибкий график (переработки-недоработки рабочих часов по дням в пределах законодательных норм, но при обязательном каждодневном присутствии в общее время);
- гибкое размещение рабочего (работник может менять не только часы, но и расположение места работы).

Методика внедрения гибкого рабочего графика. Наиболее распространенным методом повышения флексибилизации труда в организациях является гибкий рабочий график, при котором работник может выбирать время начала и окончания трудового дня при сохранении общей продолжительности рабочей смены. Предлагается ввести рабочий график, который может быть индивидуальным для конкретного работника. В основе его построения будут лежать задачи, возложенные на работника, объём работы и удобство обеих сторон трудовых отношений. Важно отметить, что повышение гибкости рабочего времени не может быть эффективно для всего персонала. Мероприятие предлагается внедрять во взаимоотношениях с наиболее значимыми работниками, труд которых приносит максимальный эффект в общей эффективности деятельности организации.

Предлагаемое мероприятие реализуется через определение условий трудового договора с работником при его трудоустройстве. При этом должны быть оговорены все элементы гибкого графика. Прежде всего, должно быть отражено переменное (гибкое) рабочее время, например, время начала в промежутке между 8 и 11 часами, а конец рабочего дня – с 17 до 20 часов. Максимальная продолжительность работы в течение трудового дня не должна превышать 9 часов. Затем определяется фиксированное время – время, когда сотрудник в обязательном порядке должен присутствовать на рабочем месте. Это время является основной частью рабочего дня, которая позволяет обеспечивать выполнение работы и поддерживать необходимые служебные контакты. Отсутствие работника в этот период времени будет являться прогулом. Контроль за своевременным началом и окончанием работы и за правильным использованием времени в течение рабочего дня осуществляется руководителем структурного подразделения либо автоматически, при использовании компьютеризированных систем учёта и контроля.

Режим гибкого рабочего времени может быть применен при соблюдении следующих условий:

- обязательное ежедневное присутствие на работе отдельных работников или работников всего структурного подразделения организации в определенную часть рабочего дня, что необходимо для обеспечения нормального ритма работы всего подразделения и поддержания необходимых контактов между работниками и руководителями, внешних контактов;
- обязательная отработка каждым работником определенного законодательством количества часов в течение рабочей недели, месяца (в зависимости от принятого в данном трудовом коллективе учетного периода);
- обеспечение точного учета отработанного времени, выполнения заданий каждым работником и рациональное использование рабочего времени.

Кроме того, возможности для применения режимов гибкого рабочего времени в отдельных организациях могут ограничиваться в соответствии с законодательством (ст. 131 ТК): 1) условиями внутрипроизводственной кооперации и внешними связями организации; 2) особенностями труда отдельных категорий работников и характером выполняемых ими функций; 3) отсутствием должного порядка в нормировании труда и учете рабочего времени; 4) низким уровнем организации труда и производства, слабой трудовой дисциплиной; 5) особыми условиями охраны труда, а также другими условиями и особенностями производства.

Социально-экономические достоинства и недостатки гибкого рабочего времени. Преимущества и недостатки использования гибкого рабочего времени для работников и работодателей представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Преимущества и недостатки использования гибкого рабочего времени

	Преимущества	Социальные риски
Работник	<p>возможность самостоятельного регулирования рабочего дня; создание ощущения свободы и непривязанности; возможность выстроить рабочий день согласно своим биологическим часам; снижение утомления в течение рабочего дня; общее улучшение состояния здоровья и самочувствия; возможность совмещения работы и учёбы; исключение конфликтов, связанных с опозданием; возможность уединения для творческой и точной работы; возможность не прерывать трудовую карьеру молодым матерям; доверие со стороны работодателя; повышение самоорганизации.</p>	<p>необходимость в большей собранности, ответственности и самоконтроле; потеря ощущения работы в команде, потеря коммуникаций с коллегами; возможное уменьшение социального пакета, снижение социальных выплат; возможное увеличение количества отработанных часов; недоверие к результату работы со стороны работодателя; проблема в разграничении рабочей и семейной жизни.</p>
Работодатель	<p>повышение производительности труда работников в периоды его биологической активности; оптимизация расходов на отопление, освещение и другие бытовые нужды, связанные с работой персонала в определённое время; нематериальный метод стимулирования работников; возможность требовать от работника результата, а не количества отработанных часов; снижение нарушений трудовой дисциплины и текучести кадров; доверие и лояльность со стороны работника; повышение привлекательности компании на рынке труда.</p>	<p>частичная потеря контроля над работником; возможная потеря общего количества трудовых часов; необходимость разработки дополнительной системы контроля; создание недоброжелательной атмосферы и конфликтов между работниками с гибким рабочим графиком и работниками, трудящимися в режиме стандартного рабочего дня.</p>

Составлено автором

Использование гибкого рабочего времени позволяет повысить эффективность занятости (рост производительности труда, снижение прогулов и текучести, сокращение затрат на оплату сверхурочных часов и т.п.) за счет роста удовлетворенности режимом труда, адаптации времени работы с биологическими часами работников, путем изменения численности персонала в соответствии с изменениями объемов оказываемых услуг/производимых товаров.

Несмотря на социальные и экономические риски, которыми сопровождается флексибилизация труда, и которых можно избежать с помощью современных систем кадрового менеджмента, нестандартные формы занятости, в том числе и гибкий рабочий график, являются будущим трудовых отношений. Экономическая эффективность внедрения гибких форм труда сопровождается минимизацией социального ущерба при оптимизации численности персонала без его высвобождения, что влечёт за собой снижение безработицы, исключение ответственности перед высвобождаемыми работниками и повышение внутренней социальной эффективности занятости.

Список использованных источников

1. A downside to work flexibility? [Электронный ресурс] / Science daily. – 2010. – Режим доступа: <http://www.sciencedaily.com/releases/2010/09/100929171817.htm>. – Дата доступа 09.09.2015г.
2. Ильенкова С.Д., Кузнецов В.И., Ягудин С.Ю. Инновационный менеджмент: учеб.-методич. комплекс / С.Ю. Ягудин. – Москва: МЭСИ, 2009. – 192с.
3. Плюсы и минусы гибкого графика работы [Электронный ресурс] / Арбат-Невский. – 2013. – Режим доступа: <http://arbat-nevskiy.ru/about/blog/hh/8/>. – Дата доступа: 08.09.2015г.
4. Федорова, Т. Как перевести сотрудника на гибкий график работы [Электронный ресурс] / ВЛ.ВУ Бизнес.Online. – 2009. – Режим доступа: <http://job.bl.by/articles/277568.php>. – Дата доступа 01.09.2015г.
5. Шкель, А. Порядок оформления режима гибкого рабочего времени / А. Шкель // Я – специалист по кадрам. – 2011. - №17 (41). – С. 32-34.
6. Костюнина, Г.М. Гибкие формы занятости: мировой опыт и практика Сингапура / Труд за рубежом. – 2004. – №2. – С.95-110.