

Список используемых источников:

1. https://ru.wikipedia.org/wiki/Углекислый_газ_в_атмосфере_Земли
2. https://ru.wikipedia.org/wiki/Зелёная_экономика
3. <https://newsland.com/community/5652/content/10-stran-s-samym-griaznym-vozdukhom/5766842>
4. Джон Урри. Офшоры / Джон Урри. – Москва: Издательский дом ДЕЛО, 2018. – 149 с.

ГИБКИЙ ГРАФИК РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Лихтарович А.Н.

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь*

Орлова Е.И. – старший преподаватель

На сегодняшний день проведено множество исследований, согласно которым у людей выявлены различные биоритмы, что может затруднять работу по стандартному графику компании, вследствие чего работоспособность может падать. В современном мире все больше компаний стремятся повысить потенциал своих сотрудников. Происходит популяризация новой формы взаимоотношений между работником и работодателем, а именно, гибкая система учета рабочего времени.

Целью своей работы я ставлю изучение процесса гибкого графика работы и выдвинуть практическую рекомендацию по внедрению белорусским компаниям.

Так что же это за форма учета и почему она так популярна?

В-первую очередь, гибкий график работы повышает лояльность сотрудника к компании и сводит к минимуму негативный эффект опозданий. Чаще всего используют автоматическую систему учета, которая начинает отсчет с появлением сотрудника на рабочем месте.

Во-вторых, происходит рост привлекательности компании в глазах будущего специалиста. Учитывая, что данная система активно используется в современных IT-компаниях, СМИ и рекламных агентствах можно понять, что будущие сотрудники – это люди творческие и у каждого свой подход к работе.

В-третьих, сотрудники гораздо меньше времени тратят на дорогу до офиса.

Также все больше управляющих задумывается о моральном состоянии работника, компании начинают пересматривать видение баланса личной жизни и карьеры, понимая всю важность первого для своего сотрудника.

Чаще такую «гибкость» проявляют компании, которые стремятся привлечь лучшие кадры. Исследование, проведенное компанией McKinsey & Company показало, что кандидаты обоих полов стремятся принять предложение от компании, предлагающей гибкий график работы.

Я считаю, что проблемой внедрения гибкого графика работы в Беларуси то, что изменение графика работы - это сложный и дорогостоящий процесс для компании. Его используют только в сфере высоких технологий, где новые идеи воспринимаются легко. Перед применением нового графика работы нужно согласовывать позицию трудового коллектива и руководителей. Необходимо координатор процесса внедрения нового графика, консультации с профсоюзами и юристами, проведение совещаний с большинством служащих, информационные материалы. Многие руководители готовы и хотят на это идти.

Таким образом, моя работа будет иметь практический смысл, поскольку ее результат будет благотворно влиять на менеджмент компании, так как повышается мотивация и лояльность сотрудников к компании, так как такой режим означает улучшение условий труда.

Но нельзя не отметить и имеющиеся недостатки. Во-первых, гибкий график может быть затруднителен при определенной специфике работы, например, непрерывное производство. Например, он не подходит для многих руководителей, которые должны быть в курсе происходящих событий.

Во-вторых, не всегда получится состыковать работу специалистов, работа которых взаимосвязана.

В-третьих, не каждый сотрудник может себя организовать, что может затянуть выполнение работы.

Поэтому перед внедрением альтернативного графика нужно тщательно исследовать особенности предприятия, совместимость системы менеджмента с альтернативным графиком работы.

Мною было проведен опрос среди 100 респондентов разных возрастных категорий и профессий. Цель - изучить отношение учащихся и работников к гибкому графику работы, основные плюсы и минусы, а также актуальность этого вопроса.

Выяснено, что 82,5% опрошенных хотели бы работать по гибкому графику, 13% - нет, у 4,5% -это невозможно из-за специфики работы. При этом 100% респондентов знает о гибком графике.

У 54,5 % опрошенных на работе не применяется гибкий график.

На вопрос «много ли ваших знакомых работает по гибкому графику» 31,8% ответили никто, 27,3% - 1-3 знакомых, 13,6% - 5-10 человек, 9,1% и 9,1% - 3-5 и больше 10 соответственно. При этом 9% респондентов не владеют такой информацией и не интересовались.

К основным «плюсам» респонденты отнесли: самостоятельное распределение рабочего времени – 88,5%, возможность сочетать работу и личную жизнь – 69,2%, возможность больше отдыхать – 26,9%. При этом 19,2 % к плюсам отнесли возможность не тратить большое количество времени от дома до офиса.

К основным «минусам» относят: нестабильную заработную плату – 42,3%, трудности при взаимодействии с сотрудниками – 38,5%, меньший объем социального пакета или вовсе его отсутствие – 26,9%.

Было выяснено, что практически каждому сотруднику (87,3%) приходилось отпрашиваться среди рабочего дня. При этом в 45,5% работодатели не приветствуют это, но изредка идет на уступки, 36,4% относятся нормально, 13,6% - отрицательно, и даже положительно - у 4,5%.

65,4% респондентов хотели бы, чтобы больше компаний предлагало гибкий график, 19,2% готовы работать по стандартному графику, при условии стабильной заработной платы, 3,8% опрошенных равнодушно относятся к этому и 2% ответили негативно.

На вопрос «тяжело ли вам вставать утром на работу» 50% ответили, что тяжело, 10% - легко, 25% - легко вставать в любое время, 5% работает во вторую смену, 5% привыкли к своему графику и 5% ответило, что вставать проще, начиная с 8 часов утра.

Исходя из проведенного исследования можно сделать вывод, что вопрос гибкого графика очень актуален среди работников. Если учесть, что большая часть опрошенных (95%) – молодые люди 19-29 лет, а часть (5%) – в возрасте 30-39 лет, станет очевидно, что как раз молодежь ожидает от рынка труда инноваций и гибкости. В том числе, и относительно распорядка рабочего дня по месту работы. Именно эта возрастная группа, больше других ориентирована на свободу и эффективность.

Моя рекомендация белорусским компаниям состоит в том, что одним из дополнений к подготовке внедрения может стать опрос мнений сотрудников с целью понять, насколько им это необходимо. Возможно, в компании эта льгота не будет актуальной, и инвестируемое время и средства будут напрасны. Либо согласовать новую Политику с Советом директоров, которые представляют интересы своих сотрудников. Чтобы сделать процесс перехода более гладким можно предложить протестировать льготу в течение одного месяца. Гибкий график не должен стать инструментом дополнительного контроля, а помочь повысить эффективность работы сотрудников.

Таким образом, в своей работе я рассмотрела, что такое гибкий график работы, его положительные стороны и проблемы, актуальность этого процесса, а также дала практические рекомендации. Главным преимуществом гибкого графика сотрудники считают успешное сочетание работы и личной жизни. Большинство опрошенных хотело бы иметь свободу выбора: когда и где работать. Но так как гибкий график имеет свои негативные стороны, то перед внедрением компании следует оценить способности своих сотрудников и провести опросы.

Список использованных источников:

1. Петрович М. В. Управление организацией : учебник / М. В. Петрович. – Минск : Акад. упр. При Президенте Респ. Беларусь, 2016. – 479 с.
2. Millennials : Burden, blessing, or both? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/millennials-burden-blessing-or-both>
3. Методы компании « The Virgin » по использованию гибкого графика работы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/blog/sdelal-delo-gulyay-smelo-metody-kompanii-virgin-po-ispolzovaniyu-gibkogo-grafika-raboty>

УПРАВЛЕНИЕ УДАЛЕННОЙ КОМАНДОЙ

Жданюк Я.Д.

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь*

Забродская Н.Г – к.э.н., доцент

В работе рассмотрены особенности управления удаленной командой, определены проблемы, с которыми могут столкнуться руководители, набирающие удаленных сотрудников, и предложены методы для управления ими.