

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.

Согласно данным сервисов по поиску работы, количество вакансий с возможностью удаленной работы в 2018 году увеличилось в 1,5 раза по сравнению с 2017 годом и уверенно продолжает расти. К персоналу, работающему из дома, можно отнести программистов, тестировщиков, маркетологов и бухгалтеров. Хорошо организовать удаленную работу – отдельная задача, требующая новых навыков взаимодействия с персоналом.

В удаленном взаимодействии различают три вида дистанции:

физическая (место и время);

оперативная (размер команды, пропускная способность и уровни навыков);

аффинная (ценности, доверие и взаимозависимость).

Для решения возникающих проблем рассмотрим наиболее широко известные методы управления удаленными сотрудниками – от основных стратегий коммуникации до конкретных рабочих процессов [1].

#### 1. Ежедневные видеоконференции.

На начальном этапе сотрудники могут быть недовольны, но со временем команда привыкнет и будет ждать таких собраний, чтобы получить фидбек и ответы на все вопросы. Видеоконференции помогают команде держать один темп, избегать потерь времени и денег из-за недопонимания при общении только посредством электронной почты, а также поддерживать дух товарищества.

#### 2. Ограниченное управление.

Сотрудники, работающие удаленно, предоставляют компании уникальные знания и навыки, которых нет у внутренних работников. Вместо чрезвычайно строгого контроля эффективности их работы, лучше дать им больше свободы, за которую все так ценят удаленную работу. Постоянные проверки могут лишь стать источником стресса и тем самым понизить продуктивность их работы.

#### 3. Учет часовых поясов.

Команда должна быть осведомлена о том, где находятся все сотрудники и в каком часовом поясе они будут работать. Чаще всего у сотрудников не совпадают рабочие часы, поэтому на единой для всех платформе в профиле каждого участника следует прописать, в какие часы он доступен, что поможет остальным эффективно планировать свои задачи.

#### 4. Инвестиции в совместное времяпровождение.

Можно поддерживать постоянную связь с сотрудниками, вести совместный блог и часто созваниваться, но вряд ли вышесказанное сможет заменить реальное общение. Многие компании постоянно устраивают совместные выезды на природу, вместе путешествуют. Несмотря на то, что это обходится дорого, такие капиталовложения – это лучшие инвестиции в корпоративную культуру компании.

В настоящее время существует множество программ, приложений и сервисов для совместной работы распределенных команд. Одни ориентированы на работу с коллективом, другие – на постановку задачи менеджерам и контроль их исполнения. Помимо таких известных средств коммуникации, как переписка по электронной почте и звонки по телефону или скайпу, которым трудно справиться с контролем рабочих процессов и построить корпоративную культуру из-за недостатка структурированности, можно выделить и более подходящие, например, Битрикс24.CRM в качестве корпоративной социальной сети, виртуальный офис SOCOCO для имитации живого общения, интерактивных совещаний и мозговых штурмов, а также интегрированный с ними корпоративный мессенджер Slack для быстрого интерактивного взаимодействия в чатах. Используя грамотно подобранные инструменты, можно добиться тесного взаимодействия между сотрудниками и эффективного контроля за их работой [2].

Работодателям, которые набирают в штат сотрудников на удаленную работу, следует думать не только о контроле выполняемых работ, но и о том, как создать команду, нацеленную на общий результат, и как будет между собой взаимодействовать эта команда для организации эффективной деятельности компании.

#### **Список использованных источников:**

1. Скотт Гербер: 11 методов управления удаленной командой // «Хабр» — крупнейший в Европе ресурс для IT-специалистов [Электронный ресурс]. URL: <https://habr.com/post/296648/>
2. Виктор Потапов: Удаленная команда: эффективные инструменты взаимодействия // Информационно-образовательный портал HR-tv.ru [Электронный ресурс]. URL: <https://hr-tv.ru/articles/author-opinion/udalennaja-komanda-effektivnye-instrumenty-vzaimodejstvija.html>