

УДК 65.015.2

Бакало Н.В.

*кандидат економічних наук, доцент
Полтавського національного технічного університету
імені Юрія Кондратюка***УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ РОБОЧОГО ЧАСУ НА ПІДПРИЄМСТВІ
ТА ГНУЧКІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ****MANAGING THE WORKING ORGANIZATION OF THE ENTERPRISE
AND FUNCTIONAL FORMS OF EMPLOYMENT****АНОТАЦІЯ**

У статті розкрито важливість ефективного використання робочого часу та впровадження гнучкого графіку роботи на сучасних підприємствах. Використання гнучких форм зайнятості дасть можливість реалізувати головний принцип відносин зайнятості в ринковій економіці, а саме виключне право громадян розпоряджатися своїми здібностями, уникнути обов'язкової та примусової праці.

Ключові слова: робочий час, гнучкий графік, форми зайнятості, принцип, примусова праця.

АННОТАЦИЯ

В статье раскрыта важность эффективного использования рабочего времени и внедрения гибкого графика работы на современных предприятиях. Использование гибких форм занятости позволит реализовывать главный принцип отношений занятости в рыночной экономике, а именно исключительное право граждан распоряжаться своими способностями, избежать обязательной и принудительной работы.

Ключевые слова: рабочее время, гибкий график, формы занятости, принцип, принудительная работа.

ANNOTATION

The article deals with the importance of effective working time and the introduction of flexible working on modern enterprise. The use of flexible forms of employment will provide an opportunity to realize the main principle of employment relations in a market economy, namely the exclusive right of citizens to dispose of their abilities to avoid compulsory and forced labor.

Keywords: working time, flexible schedule, forms of employment, principle, forced labor.

Постановка проблеми. За сучасних умов нестабільного розвитку країни на підприємствах виникає потреба залучення якомога більш кваліфікованих працівників, а отже, створення гнучких форм зайнятості, що приведе до створення сприятливих умов та посилить рівень зайнятості населення. Це встановлення вигідніших гнучких форм та режимів праці для працівників підприємства, допомога підприємцям у маневруванні кількістю та якістю робочої сили у вирішенні проблем, пов'язаних з використанням праці жінок, людей похилого віку, іноземних робітників, іммігрантів тощо. Стосовно гнучких форм зайнятості, то вони включають впровадження нестандартних режимів праці неповної та повної зайнятості; облік соціального статусу персоналу (самотні працівники, непрацюючі члени сім'ї); використання у процесі виробництва нестандартних робочих місць та організації праці (робота на дому, фрілансери, працівники за викликом); застосування нестандартних організаційних форм (тимчасові робітники).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у теорію організації робочого часу на підприємстві та гнучких форм зайнятості, підвищення продуктивності праці від цих заходів зробили О.В. Гамаль [1], К.В. Горбатюк [2], А.І. Данилюк [3], В.М. Данюк [4], І.Д. Лада-нов [5], А.М. Колот [7], Г.С. Цимбалюк [4], В.С. Савельєва [5], Г.І. Чанишева, С.Г. Рудакова [8], Л.В. Щетініна та інші вітчизняні вчені, які займалися питаннями, що виникали в процесі діяльності підприємств та організацій, де завжди існує потреба оперативних модифікацій умов зайнятості працівників, передбачених трудовим договором. Застосування гнучких форм зайнятості на підприємствах забезпечить можливість вирішення багатьох важливих проблем ринкової економіки, таких як гнучкий графік роботи, або так званий нестандартний режим праці, який пояснюється тим, що в його основу закладено відхилення від норми або відхилення від загальноприйнятого внутрішнього трудового розпорядку. Гнучкий графік роботи дасть можливість виключити непродуктивні втрати, під час його застосування, як правило, не потрібно перебувати в офісі, на складі, на виробництві в ті періоди, коли це не потрібно.

Мета статті. Завдання дослідження обумовлене тим, що гнучкі форми зайнятості забезпечать ефективно використання робочого часу персоналу, дадуть можливість виключити непродуктивні втрати та задовольнити потреби в персоналі наявної кількості, що за умов ринку має велике економічне та соціальне значення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проблема гнучкого графіку роботи припускає поєднання різноманітних форм взаємовідносин роботодавців та найманих працівників, що спрямоване на раціоналізацію сукупних витрат, підвищення прибутковості та посилення ринку праці.

Замислюючись про гнучкий графік роботи, багато людей сприймають можливість з'являтися в офісі «коли заманеться» як щось виняткове, надзвичайно щедрий подарунок начальства незамінному співробітнику. Але тривалість робочого часу визначається угодою сторін (в цьому разі маються на увазі найманий працівник і роботодавець), що й є тим самим «гнучким графіком роботи».

Використання гнучких форм зайнятості допомагає реалізувати головний принцип відносин зайнятості в ринковій економіці, а саме виключне право громадян розпоряджатися своїми здібностями, заборона обов'язкової, примусової праці. Тобто гнучкі форми зайнятості дають можливість вибору працездатному населенню між регламентованим робочим часом і відпочинком. За допомогою гнучких форм зайнятості та режимів робочого часу (добровільна неповна зайнятість) можна розв'язати проблеми зайнятості жінок, молоді, яка бажає вчитись і працювати, людей передпенсійного та пенсійного віку. Крім вирішення проблем безробіття за умов економічної кризи, використання гнучких форм зайнятості та режимів робочого часу дає змогу вирішувати проблеми структурного безробіття, тобто за таких умов роботи є можливість періодично поновлювати знання, проходити професійну підготовку та підвищення кваліфікації [8].

Вводиться обмеження робочого часу, а саме не більше 12 годин на день (зараз такого обмеження немає взагалі). Більше працювати можна тільки за умови письмової згоди працівника і за умови, якщо він частину часу перебуває в режимі очікування (наприклад, чекає, коли виконається механічна робота – друк книжки), при цьому він може відпочивати протягом зміни. Працювати можна не більше 48 годин на тиждень, але загалом робочий час за місяць не може перевищувати норму (з розрахунку 8 годин за робочий день). За переробку роботодавці, згідно з Кодексом законів про працю, повинні надавати додатковий відпочинок або оплату в подвійному розмірі (за бажанням працівника).

Впровадження гнучкого графіку роботи на підприємстві зацікавить фахівців своєї справи, що бажають працювати в своє задоволення та цінують свій час. Гнучкий графік роботи дасть змогу кожному співробітнику адаптувати робочий день під свій біологічний годинник. Всі «сови» знають, як зранку не вистачає «ще п'яти хвилин», щоб виспатися; і це не дрібниця, адже вчені вважають, що саме ці кілька хвилин дуже впливають на настрій і працездатність людини протягом всього дня. Для «жайворонків» можливість раніше приходити на роботу дасть змогу використовувати найбільш продуктивний для них час доби (до кінця дня їх працездатність помітно падає). Переваги та недоліки гнучкого графіка роботи зобразимо у табл. 1.

Отже, підприємства, які орієнтуються на запровадження гнучких режимів праці, мають переваги:

- в найманні нових працівників порівняно з конкуруючими фірмами;
- в більш раціональному застосуванні робочого часу працюючих завдяки ліквідації короткотермінових невиходів на роботу з дозволу адміністрації;
- в ліквідації запізнь на роботу;
- в зменшенні кількості нещасних випадків і травм;
- в скороченні плинності кадрів;
- у ставленні персоналу до своєї посади з повагою.

Такий режим також вирішує транспортну проблему. Гнучкі режими праці дадуть змогу персоналу працювати на декількох роботах, а також він може виконувати певні роботи вдома. Бажання і можливість співробітників виконувати додаткову роботу говорить, з одного боку, про недостатню завантаженість, а з іншого боку, про незадоволення рівнем компенсації. Останнє може стати причиною звільнення цінного фахівця. Однак багато роботодавців ставляться до невеликих перерв досить лояльно, розуміючи, що людям, які працюють на посадах з певним рівнем стресу, необхідна розрядка. Однак навіть найдемократичніші управлінці згодні з думкою про те, що особисті справи не повинні заважати ефективній роботі персоналу. Відзначимо гнучкість в організації праці, коли як повна, так і неповна зайнятість пов'язана з вільним початком і закінченням роботи, тривалістю обідньої перерви. Основне завдання в такому графіку полягає в повному відпрацюванні тривалості робочого дня в той самий день або тривалості тижня в той самий тиждень, також можна застосувати метод сумарного робочого часу.

Зазначимо, що застосування гнучкого режиму праці активно впроваджують у невиробничу сферу і за умов нерівномірного завантаження підприємства у сферах культури, науки, освіти (наприклад, програмування, переклад на іноземні мови, бізнес-консалтинг, аудит).

Гнучкий графік робочого дня (тижня), передбачає поділ робочого дня на час обов'язкової присутності на роботі і час, коли працівник може приходити на роботу або ні. Режим роботи зі зміною робочого часу дає змогу регулювати зайнятість на підприємстві.

Таблиця 1

Переваги та недоліки гнучкого графіка роботи

| Переваги | Недоліки |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Можливість організувати свій робочий день на власний розсуд, вирішуючи виробничі та особисті проблеми у зручний час. 2. Економія на транспортних витратах і витратах на харчування не вдома. 3. Можливість адаптувати свій графік під власні звички та особливості організму. 4. Можливість безперешкодного поєднання роботи з навчанням, вихованням дітей та саморозвитком. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Необхідність високої самодисципліни та зібраності. 2. Підвищення особистої відповідальності. 3. Можлива втрата зв'язку з трудовим колективом |

Особливою формою зайнятості є робота вдома, що має широке застосування на заході.

Гнучкі режими праці також передбачають можливість тимчасового найму працівників на сезон, вахтовий метод роботи тощо. Застосування цих режимів праці дає змогу зберегти власний персонал, зекономити кошти на навчання в період інтенсивної роботи підприємства. Гнучкі режими праці можуть виявлятися у таких формах, як робота через день; два дні робочі та один день відпочинку [3].

Незвичні режими роботи на підприємстві, які ґрунтуються на відхиленні робочого часу в бік його збільшення, використовуються, як правило, протягом чітко визначеного календарного періоду. Організаційно вони можуть застосовуватись як індивідуальний найм або як засіб застосування гнучкого режиму, не відхиляючись від норм робочого часу стосовно тривалого календарного періоду, тоді як перевиконання робочих норм або робочого тижня в один період компенсується недовиконанням в інший період.

На нашу думку, самостійно організовуючи власний робочий час, працівник стане ефективніше працювати. Адже дуже часто гнучкий графік роботи вигідний керівнику хоча б тому, що можна буде скоротити офісні витрати. Проте у керівників виникають певні сумніви, а саме можливе зниження продуктивності праці персоналу, зменшення лояльності до компанії, втрата зв'язку з колективом. Найкраще запропонувати керівництву якийсь «випробувальний термін» свого гнучкого графіка, наприклад місяць. Цього цілком вистачить, щоб керівництво оцінило всі плюси нової організації вашого робочого часу. І якщо все піде добре, то ви на власному прикладі доведете, що гнучкий графік потрібно впроваджувати.

Відзначимо, що досить поширеною в нашій країні є практика позанормової роботи. За всіх її недоліків з фізичної точки зору, з економічної позанормова робота має велике значення в період зростання потреби в робочій силі, але вона повинна мати короткотерміновий характер, а не так, як відбувається на практиці. Велика перевага цієї форми полягає у забезпеченні відповідності фактичної кількості персоналу потрібній, а також в оперативності виконання.

Якщо на підприємстві швидко зростає попит на продукцію та виникає потреба у збільшенні обсягу виробництва, то простіше зробити це не за рахунок найму нової робочої сили, а за рахунок понаднормової роботи.

До активних заходів управління трудовим потенціалом належать гнучкі форми зайнятості. Сутність цих гнучких форм зайнятості полягає в наданні найманому працівнику можливостей вибору між вільним та робочим часом як за кількістю часу, так і за режимом його використання. Такі форми гнучкої зайнятості відіграють суттєву роль у вирішенні проблем безробіття за рахунок використання тієї ж кількості робочих місць для більшого числа працівників [4].

Дуже важливо впроваджувати гнучкі форми зайнятості з метою розв'язання проблем безробіття та пошуку нових джерел робочої сили й оптимізації її використання.

Розвитку гнучких форм зайнятості населення, а саме праці вдома, сприяє розвиток телекомунікацій та комп'ютерних технологій.

Режим гнучкого робочого року також дає змогу не знижувати заробітну плату в періоди спаду виробництва, тобто скорочення робочого часу (працівник може отримувати заробітну плату пропорційно відпрацьованому часу, тобто більшу за збільшення тривалості робочого часу і меншу за його скорочення). І головне соціальне значення цього режиму робочого часу полягає в гарантії зайнятості, що відповідає також інтересам роботодавців, адже зберігаються кваліфіковані кадри.

Висновки. Отже, зазначимо, що застосування гнучких форм зайнятості на підприємствах країни приведе до більш раціонального використання робочого часу, скорочення кількості запізень на роботу, зменшення числа нещасних випадків і травм на виробництві, зменшення плинності кадрів та відповідального ставлення персоналу до свого робочого місця.

На нашу думку, реалізація вищезазначених завдань дасть можливість виявити зростання продуктивності праці за рахунок застосування гнучких форм зайнятості, саме про підвищення продуктивності праці за рахунок ефективних норм праці йтиметься в подальших наукових дослідженнях.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Гамаль О.В. Особливості нормування діяльності слідчих підрозділів. Трудове право України в контексті європейської інтеграції: матеріали наук.-практ. конф. (Харків, 25–27 травня 2006 р.) / за ред. В.С. Венедіктова. Харків: УАФТП; ХНУВС, 2006. С. 222–224.
2. Горбатюк К.В. Шляхи удосконалення нормування праці в Україні. URL: <http://www.confcontact.com/2007nov/gorbatyuk.htm>.
3. Данилюк А.І. Проблеми оцінки ефективності системи управління персоналом. Вісник ХНУ. 2007. № 3. С. 112.
4. Цимбалюк С.С. Заробітна плата: організаційний механізм формування, структура, характеристика та порядок нарахування окремих виплат. Довідник кадровика. 2010. № 9. С. 34–39.
5. Савельєва В.С. Роль социально-психологической службы в процессе совершенствования системы управления. Экономика Украины на пороге третьего тысячелетия: сб. науч. статей. Т. 2. Донецк: ДонГТУ, 2000. С. 396–400.
6. Савельєва В.С. Методика дослідження ролі поведінки керівників. Проблеми загальної та педагогічної психології: зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Т. 5. Ч. 1. Київ, 2003. С. 208–214.
7. Данюк В.М., Колот А.М., Суков Г.С. та ін. Управління персоналом: підручник / за заг. та наук. ред. В.М. Данюка. Київ: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2013. 666 с.
8. Рудакова С.Г., Данилевич Н.С., Щетиніна Л.В. Впровадження гнучких форм зайнятості на підприємствах України. Ефективна економіка. 2013. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?n=12&y=2013>.