

3. Ортікова Н.В. Особливості мотивації до кар'єрного зростання фахівців із різним стажем роботи в службі зайнятості: практичний аспект. *Теорія і практика сучасної психології*. 2020. №1. Т.3. С.195-201. URL: http://tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/1_2020/part_3/37.pdf.

Олійник В. П., здобувачка вищої освіти 3 курсу, група УП-181
Науковий керівник: **Кичко І. І.**, д.е.н., професор
Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

МОТИВУВАННЯ ГНУЧКИМ ГРАФІКОМ РОБОТИ ПРИ ДИСТАНЦІЙНІЙ ФОРМІ ЗАЙНЯТОСТІ: НЕДОЛІКИ Й ПЕРЕВАГИ

Гнучкий режим робочого часу, тобто форма організації праці, за якої допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, з дотриманням встановленої денної, тижневої чи на певний обліковий період (два тижні, місяць тощо) норми тривалості робочого часу. Тобто окремий працівник (група працівників) може працювати за індивідуальним графіком роботи, який відрізняється від загального графіка роботи підприємства, установи, організації.

Гнучкий режим робочого часу суттєво відрізняється від дистанційної (надомної) роботи, тобто форми організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, зокрема за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця.

Перевагами застосування програм гнучкого часу є зростаюча продуктивність і підвищення рівня морального задоволення від роботи вважаються найбільш важливими результатами. До цього необхідно додати вигоди від скорочення витрат на оплату понаднормових годин через зменшення кількості пропусків і зростання продуктивності праці. У результаті задоволеності працівника графіком роботи стає менше прогулів, знижується плинність кадрів і пов'язані з цим витрати, як наслідок, зростає продуктивність праці.

Іншою істотною перевагою такої форми графіку є те, що вона може збігатися з "біологічними" годинами людини. Відомо, що деякі з нас - "жайворонки", інші ~ "сови", тому одні найбільше продуктивно працюють вранці, інші - ввечері. Гнучкий розклад дозволяє керівнику в багатьох випадках установити робочий графік, що допомагає оптимізувати продуктивність робітника й одержати користь від виконання біологічних годин.

У той же час гнучкий графік роботи може стати причиною серйозних проблем: по-перше, керівники повинні змінити свою діяльність і навіть більше працювати. Як наслідок, багато з них уникають введення гнучкого робочого часу, по-друге, зростають витрати на своїх підприємствах, пов'язані з обігрівом або охолодженням будівель та споруд - через більш тривалий час роботи. Звичайний день продовжується з 9-ї до 18-ї. Впровадження ж гнучкого графіка передбачає роботу з 6-ї до 19-ї вечора. Звідси більш високі витрати на енергію, по-третє, існує проблема використання гнучкого часу лише для деяких робіт. У той час як одні працюють за гнучким графіком, інші не можуть перейти до нього. У зв'язку із цим виникає антагонізм, ворожість між тими, хто його "має", і тими, хто "не має".

Через спалах пандемії коронавірусу роботодавці перевели більшість своїх працівників на дистанційний режим роботи. Для багатьох такий формат може бути незвичним: важко сконцентруватися, постійно хочеться на щось відволіктися.

Перевагами дистанційної роботи є те що: більше не потрібно долати шлях на роботу і назад. Комуś це заощадить годину, а комуś все три години життя щодня, є можливість працювати, не виходячи із зони свого комфорту: жодна людина не зможе відчувати себе також розкуто в офісі, як у себе вдома. Загалом, піклуватися про свій зовнішній вигляд вам доведеться тільки під час відео дзвінків.

Складнощі роботи з дому є:

- відсутність кордонів між домашніми і робочими обов'язками - стираються не тільки часові межі. Побудувати рамки для робочого простору у власному будинку не всім вдається з однаковою легкістю. Перед працівником стоїть особливе завдання: організувати не тільки свій робочий день, але і не забути про свої батьківські обов'язки. А це означає, простежити за навчанням, побутом і дозвіллям дітей.

- недолік комунікації - труднощі зі співпрацею, спілкуванням і самотність-ще один мінус віддаленої роботи, у звичних офісах всі співробітники не тільки сидять пліч-о-пліч за столами в open-спейсах, але і протягом дня безліч разів зустрічаються і спілкуються біля кавового автомата, в їдальні або конференц-залі. Тоді як день, проведений наодинці з комп'ютером, може здатися позбавленим комунікації.

- вигорання - говорячи про мінуси дистанційної роботи, не можна залишити осторонь проблему вигорання. Це стан психологічного виснаження, яке наростає з плином часу і є серйозною перешкодою для виконання рутинних обов'язків.

Тому питання переходу на гнучкий графік чи дистанційну зайнятість потрібно досліджувати, враховувати всі позитивні та негативні наслідки, відстежувати особистий фактор.

Список використаних джерел

1. Мотивація і стимулювання трудової активності персоналу. URL: <https://tvr.biographiya.com/chim-vidriznyayetsya-motivaciya-vid-stimulyuvannya/>.

2. Стимулирование труда работников. URL: https://revolution.allbest.ru/management/00493453_0.html.

3. Чим відрізняється мотивація від стимулювання. URL: <https://moyaosvita.com.ua/biznes/chim-vidriznyayetsya-motivaciya-vid-stimulyuvannya/>.

4. Мотивация персонала на предприятии. URL: <https://timetracker.yaware.com.ua/blog/motivatsiya-personala-na-predpriyatii/>.

5. Способи мотивування різних категорій працівників організації. URL: <https://lektsii.org/16-51053.html>.