

Галина МАЛИШ

здобувачка освітньо-професійної програми

«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу ЗУНУ Ольга ДЯКІВ

ГНУЧКІ РЕЖИМИ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ЇХ МОТИВУЮЧА РОЛЬ

Поширення нестандартної зайнятості є характерним для усіх країн світу. Тут проявляється глобальна тенденція, що має глибокі соціальні, економічні, політичні та технологічні корені. Поява та подальше широкое впровадження в Україні нестандартних та гнучких форм зайнятості також обумовлені об'єктивними соціально-економічними причинами (кризовий стан економіки, посилення зовнішньої заборгованості, низька конкурентоспроможність товарів на міжнародних ринках, недостатність інвестиційних ресурсів, глибока криза соціально-трудова відносин, низькі стимули до праці, недосконалість податкової системи, корупція тощо).

Нестандартні форми зайнятості дозволяють суспільству на макроекономічному рівні зменшити гостроту незайнятості через надання можливості, у тому числі й найбільш уразливим на ринку праці категоріям населення, отримувати дохід, підтримувати рівень своєї кваліфікації та працездатності, а підприємству на мікрорівні – маніпулювати обсягом робочої сили, не створюючи при цьому соціальної напруги через звільнення працівників внаслідок зміни потреб виробництва.

На сьогодні найбільш швидко розвиваються нестандартні гнучкі графіки робочого часу, дистанційна зайнятість, тимчасова робота, позикова праця: лізинг персоналу, аутсорсинг, аутстафінг тощо, що передбачає використання політичних, законодавчих, нормативних інструментів у механізмі соціально-трудова відносин зайнятості.

Дистанційна зайнятість визначається як нестандартна форма зайнятості, що передбачає гнучкі соціально-трудова відносини між працівником і роботодавцем безпосередньо у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій.

Поняття «запозичена праця» виникло в Україні порівняно недавно. Запозичену працю варто зарахувати до тих форм, які дають змогу роботодавцям збільшувати гнучкість праці та відповідно знижувати трудові витрати. Суть запозиченої праці полягає в тому, що трудові відносини з класичних двосторонніх перетворюються на тристоронні, а досягається це за рахунок участі «третьої» сторони – кадрової агенції. За цих умов функцію підбору і найму працівників та оплати їхньої праці виконує посередник, а функцію видачі

трудових завдань, контролювання процесу роботи виконує безпосередньо користувач праці.

Основними видами запозиченої праці є лізинг персоналу, аутсорсинг та аутстафінг. На сучасному етапі у сфері управління персоналом існує два види лізингу: довго- та короткостроковий. Лізинг персоналу – це діяльність рекрутингового агентства з укладення трудового договору з працівником від свого імені, скерування його на роботу в будь-яку організацію на порівняно тривалий строк. При довгостроковому лізингу персоналу організація орендує співробітників, які перебувають у штаті агентства, на період від кількох місяців до декількох років. Ця практика використовується в тих випадках, коли послуги кваліфікованих фахівців потрібні з певною регулярністю. Надання тимчасових працівників на строк від одного дня до декількох місяців передбачає короткостроковий лізинг персоналу.

Одним із різновидів запозиченої праці є аутсорсинг персоналу. Нині в нашій державі аутсорсинг не набув значного поширення. Цю форму запозиченої праці активно застосовують транснаціональні корпорації. На сьогодні найбільш затребуваним видом аутсорсингу є охоронні послуги, прибирання приміщень, навчання персоналу, рекламна діяльність, маркетингові дослідження, бухгалтерське обслуговування тощо.

До нових нетипових форм зайнятості (запозиченої праці) належить аутстафінг персоналу. Термін «аутстафінг» (виведення персоналу зі штату фірми) означає надання послуг у галузі кадрового менеджменту з оформлення у штат спеціалізованого агентства працівників, при цьому останні залишаються працювати на попередньому місці роботи і виконувати свої обов'язки, але обов'язки керівника стосовно них виконує агентство[2].

Гнучкий графік роботи передбачає право працівників самостійно регулювати час початку, закінчення та загальну тривалість робочого дня. Обов'язковою умовою застосування такого режиму робочого часу є повне відпрацювання працівниками встановленої законом сумарної кількості робочих годин протягом облікового періоду – робочого дня, тижня тощо.

За складом робочий час неоднорідний. Насамперед він поділяється на час роботи та на час перерв у роботі впродовж зміни. Співвідношення цих складових, залежно від особливостей технологічного і трудового процесів, може бути різним, як може бути різним їхній склад. Важливим завданням у поліпшенні організації праці є встановлення раціональних режимів праці та відпочинку. У практиці виробничої діяльності встановлюється змінний, добовий, тижневий та місячний режими праці та відпочинку. (Режим праці та відпочинку регулюється ст. 50–65 та 66–84 КЗпП України). Вони формуються з урахуванням працездатності людини, яка змінюється впродовж доби, що береться до уваги

передусім у змінному та добовому режимах[1].

У дедалі більшій кількості організацій починають усвідомлювати, що гнучкі режими робочого часу стають стратегічним пріоритетом для успішного бізнесу. Дослідження показує, що компанії досягають найкращих результатів, якщо залучають гнучкі режими робочого часу, правильно комбінують час відпочинку і роботи. Тому українським компаніям для того, щоб вижити або отримати нові можливості для розвитку, необхідно активніше використовувати гнучкі режими, які дають змогу краще використовувати трудовий потенціал кожного співробітника.

Список використаних джерел:

1. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). – Тернопіль : ЗУНУ, 2018. С.2008-2012.

2. Дяків О. Сучасні особливості трансформації форм зайнятості в регіоні та перспективи їх розвитку / О. Дяків // Матеріали Міжнародної наук.-прак. конференції «Соціально-трудова сфера: сучасні виклики, новітні тенденції, доміанти інноваційного розвитку» 2 жовтня 2014 року : зб.наук.праць. Соціально-трудові відносини: теорія і практика. — К.:КНЕУ, 2014.- т.1 с. 252-259

Валерій МАРЦЕНЯК

здобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Аліна ЖУКОВСЬКА

НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ НАДАННЯ МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ

Успіх закладів охорони здоров'я на ринку залежить від орієнтації на попит, орієнтації на споживача, що зумовлює постійне покращення якості медичних послуг і оновлення їх асортименту. Це, у свою чергу, вимагає від медичних працівників додаткових затрат часу, енергії, інтелектуальних і фізичних ресурсів, а від закладу охорони здоров'я – підтримки на відповідному рівні їх працездатності. Тому в нинішніх умовах досить актуальним є розробка та запровадження механізму збалансування цілей закладу охорони здоров'я та медичних працівників. Реальним заходом вирішення даного питання є перерозподіл загальних витрат на персонал у бік зростання частки додаткового