

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Мотивирование гибкостью рабочего времени в производстве: теоретические аспекты и оценка менеджерами и работниками

Научный руководитель – Трофимов Олег Владимирович

Золотов Сергей Александрович

Аспирант

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород, Россия

E-mail: szolotov96@gmail.com

В современном производстве возрастают требования работников к условиям труда, включая его продолжительность, возрастает ценность свободного времени, на что справедливо указывает ряд авторов [1,4,5]. В связи с этим все актуальнее становится развитие теории и практики использования гибких режимов рабочего времени.

Понятие «гибкость» применительно к режимам труда целесообразно определить как возможность работников влиять на то, в каком месте, в какое время, и сколько по времени работать [2]. Такое определение включает и вариативность продолжительности рабочего времени.

Использование гибкости рабочего времени в качестве эффективного мотиватора, в конечном счете, предполагает сокращение часов труда без понижения зарплаты, что обусловлено рядом факторов. Так, уменьшение часов работы способствует формированию творческого отношения к труду, повышает трудовую отдачу в единицу рабочего времени.

Цифровизация экономики, технологическое обновление производства требуют систематического повышения квалификации работников, их периодической профессиональной подготовки. Для этого также необходимо сокращение рабочего времени.

У большинства работников имеются семьи. Между тем, баланс «работа - семья» смещается в сторону последней сферы. Соответственно современному работнику требуется больше нерабочего времени и для этих целей.

Установлено, что работники с менее высоким заработком работают более напряженно (в том числе больше по времени), чем работники с более высоким уровне заработной платы [3]. Этого свидетельствует о том, что меньшее время работы становится одним из атрибутов престижного труда.

Таким образом, мотивирование гибкими режимами рабочего времени становится значительным резервом повышения производительности труда и улучшения благосостояния работников.

В связи с возрастающей ролью гибкости режимов рабочего времени нуждается в дальнейшем анализе опыт их использования. В докладе представлены результаты соответствующего исследования, проведенного на ряде производств, входящих в один из российских холдингов.

Гипотеза эмпирического исследования заключалась в том, что у директоров производств и рабочих значительно отличается оценка мотиваторов эффективной трудовой деятельности, в особенности, - мотивирования гибкими режимами рабочего времени.

В ходе исследования проводилось анкетирование рабочих, а также гайд-интервью с директорами производств и директорами по персоналу.

В ходе исследования его гипотеза была подтверждена. Выявлено существенное расхождение в оценке мотивирования гибкими режимами рабочего времени, с одной стороны, рабочими, а, с другой, отмеченным кругом менеджеров. Директора производств и

локальные менеджеры по персоналу склонны недооценивать значимость мотивирования гибким графиком, в особенности, сокращением рабочего времени. В свою очередь, рабочие не имеют возможности донести свое отношение относительно мотивирования напрямую руководству холдинга.

Результаты проведенного исследования представлены руководству холдинга, которое обладает полномочиями по совершенствованию системы мотивирования работников, в том числе мотивирования гибкими режимами рабочего времени, в целях повышения эффективности трудовой деятельности.

Источники и литература

- 1) 1.Золотов А. В. Диалектика свободного развития работника. Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 2001. – 90с.
- 2) 2. Bal P.M., De Lange A.H. ‘From flexibility human resource management to employee engagement and perceived job performance across the lifespan: A multi-sample study’ // Journal of Occupational and Organizational Psychology. – 2014. Vol. 88. Issue 1. Pp – 126–154.
- 3) 3. Coote A., Franklin J. and Simms A. “Why a shorter working week can help us all to flourish in the 21st century”, London: New Economics Foundation. – 2010. – 40p.
- 4) 4. Winkelmann R. Subjective well-being and the family: results from an ordered probit model with multiple random effects // Empirical Economics. 3. – 2005. Pp – 749–761.
- 5) 5. Wunder C., Heineck G. Working time preferences, hours mismatch and well-being of couples: Are there spillovers? // Labour Economics. – 2013. Pp – 244 – 252.