

ЕКОНОМІКО-СОЦІАЛЬНІ ВІДНОСИНИ В ГАЛУЗІ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ТА СФЕРІ ОБСЛУГОВУВАННЯ

Тези доповідей
VI Міжнародної науково-практичної конференції
(9–10 травня 2024 року, м. Львів)

За загальною редакцією
Наталії ПАВЛЕНЧИК

Львів
ЛДУФК ім. Івана Боберського
2024

ГНУЧКІСТЬ РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА ОРГАНІЗАЦІЙНОГО УСПІХУ

Вікторія Гуцуляк

кандидат економічних наук, доцент

*Львівський державний університет фізичної культури
імені Івана Боберського (Україна)*

Запровадження гнучкого режиму робочого часу стає відповіддю на потреби сучасного ринку праці, де високо цінується адаптивність, інноваційність і здатність швидко реагувати на зміни. Гнучкість у робочому графіку дає змогу працівникам ефективніше управляти своїм часом, знижує рівень стресу й підвищує загальне задоволення роботою, що також може сприяти збільшенню продуктивності й ефективності організацій.

Гнучкий режим робочого часу може приймати різні форми, зокрема неповний робочий день, гнучкі години початку й закінчення робочого дня, змішані моделі (часткова робота з офісу й частково дистанційно), а також накопичувальні робочі графіки. Кожна з цих моделей має свої переваги й обмеження, які потрібно враховувати під час запровадженні в організації.

Дослідження свідчать, що гнучкий режим робочого часу може мати позитивний вплив на продуктивність працівників, оскільки вони мають можливість працювати у години, коли вони найбільш продуктивні, та в умовах, які вони вважають найкомфортнішими. Окрім того, зниження рівня стресу й поліпшення балансу між роботою та особистим життям також сприяють збільшенню загальної ефективності й задоволеності роботою [1].

З одного боку, організації, які впроваджують гнучкі режими робочого часу, можуть зазнати збільшення лояльності співробітників, зниження відтоку персоналу й поліпшення репутації як прогресивного й адаптивного роботодавця. З другого боку, існують виклики, пов'язані з управлінням розосередженими командами, потребою в ефективних системах відстеження продуктивності й ризиком розмивання меж між роботою та особистим життям [2].

Для успішного впровадження гнучкого режиму робочого часу, організаціям рекомендують враховувати такі аспекти: розроблення чітких політик і процедур, інвестування в технології для підтримки дистанційної роботи й відстеження продуктивності, а також створення культури, заснованої на довірі й відповідальності [3].

Упровадження гнучкого режиму робочого часу може стати значним кроком на шляху до підвищення продуктивності й задоволеності роботою співробітників, а також загальної ефективності організацій. Однак для досягнення цих переваг важливо враховувати потенційні виклики й розробляти адекватні стратегії їх подолання. Успішне впровадження отримують можливість працювати в години, коли вони відчувають найбільшу продуктивність. Такий підхід не тільки сприяє ефективнішому виконанню робочих завдань, але й позитивно впливає на емоційний стан співробітників, знижуючи рівень робочого стресу й вигорання. Задоволеність роботою також зумовлює збільшення лояльності до компанії та зниження текучки кадрів.

Ефективне управління гнучким режимом вимагає чіткої політики, технологічної підтримки й культури довіри між керівництвом і співробітниками. Важливо встановити чіткі правила й очікування, розробити механізми контролю й оцінювання ефективності, а також надати співробітникам потрібні інструменти для віддаленої роботи й зв'язку.

Попри численні переваги, гнучкий режим робочого часу може створювати певні виклики, зокрема ускладнення в координації роботи команд, потребу в постійній доступності працівників і ризик розмивання меж між робочим й особистим часом. Тож треба забезпечити баланс між гнучкістю й структурою в робочому процесі.

Гнучкий режим робочого часу становить собою ефективний інструмент управління персоналом, що сприяє підвищенню продуктивності, задоволеності працівників і загальному успіху організацій. Однак його впровадження вимагає від керівництва компаній гнучкості, відкритості до змін і готовності до розроблення та впровадження нових управлінських підходів.

Список використаних джерел

1. Baltes B. B., Briggs T. E., Huff J. W., Wright J. A., Neuman G. A. Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of Applied Psychology*. 1999. Vol. 84(4). P. 496–513. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.4.496>
2. Hill E. J., Grzywacz J. G., Allen S., Blanchard V. L., Matz-Costa C., Shulkin S., Pitt-Catsouphes M. Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Faculty Publications*. 2008. Vol. 2270. <https://scholarsarchive.byu.edu/facpub/2270>
3. Kossek E. E., Michel J. S. Flexible work schedules. *APA handbook of industrial and organizational psychology*. American Psychological Association, 2011. Vol. 1. P. 535–572. <https://doi.org/10.1037/12169-017>