

ГИБКИЕ ФОРМЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УЗБЕКИСТАНЕ

Махмудова Гулнора Маннаповна, Мансурова Рузанна Рафисовна

Tashkent International University of Education

E-mail: yayrahon@mail.ru, ruzannamansurova@gmail.com

Аннотация. Данная статья посвящена раскрытию роли гибких форм трудовых отношений в планировании рабочей среды в компаниях Узбекистана. Учитывая опыт развитых стран, в которых активно внедряют удалённую работу и гибкий график, в статье рассматривается каких преимуществ можно будет добиться, развивая эту область найма сотрудников на удаленную или с гибким графиком работу.

Ключевые слова: форма организации труда, гибкий график, удаленная работа, работодатель, сотрудники, текучесть кадров, удовлетворённость работой.

FLEXIBLE FORMS OF LABOR RELATIONS IN UZBEKISTAN

Makhmudova Gulnora Mannapovna, Mansurova Ruzanna Rafisovna

Tashkent International University of Education

E-mail: yayrahon@mail.ru, ruzannamansurova@gmail.com

Abstract. This article is devoted to revealing the role of flexible forms of labor relations in planning the working environment in companies in Uzbekistan. Taking into account the experience of developed countries, which are actively introducing remote work and flexible work, the article examines what advantages can be achieved by developing this area of hiring employees for remote or flexible work.

Keywords: form of labor organization, flexible schedule, remote work, employer, employees, staff turnover, job satisfaction.

В век цифровых технологий человечество обрело огромное количество оптимизаций процессов в разных сферах деятельности. Такая сфера как организация рабочего пространства не явилась исключением. Как известно, в настоящее время работать удалённо или по гибкому графику в развитых странах является обычной практикой, количество удаленных сотрудников по всему миру растет с каждым годом. Так, удаленно работает каждый пятый американец, 30 миллионов человек хотя бы один день в неделю выполняют свои обязанности на дому, и, как полагают эксперты, в ближайшие пять лет — это число достигнет 63 процентов.[1]

Что касается Узбекистана, то гибкие формы трудовых отношений здесь также постепенно приобретают всё большую значимость и популярность, но ещё, к сожалению, это не стало массовой практикой.

Поскольку речь идет о таких формах трудовых отношений как гибкий график и удаленная работа, поясним значения этих терминов.

Итак, гибкий график - возможность сотрудника подстраивать рабочее время под себя, но при этом это не должно влиять на эффективность и качество работы.

Удаленная работа – это ситуация, когда сотрудник работает из любого удобного для него места, например, находясь дома или путешествуя. При этом, ему не обязательно посещать рабочее место.

Популярность этих форм организации труда связана с тем, что у них есть немало плюсов как для работодателей, так и для сотрудников, о которых речь пойдет дальше.

Благодаря гибкому графику повысится эффективность процессов в компании и при этом сотрудники будут удовлетворены своей работой, поскольку они могут ее делать

в удобное для себя время. Как следствие, уменьшается текучка кадров, удовлетворенные сотрудники не увольняются, они привязываются к компании, в которой комфортно работать. У работодателя появляется преимущество в том, что он может нанимать сотрудников из других стран, тем самым расширит доступ к различным иностранным специалистам. Также гибкий график будет привлекать талантливых специалистов. А самое главное контролировать прогресс и саму работу будет в разы удобнее, благодаря платформам с синхронизацией данных. Кроме того, работодатель получает такие преимущества как экономия средств, поскольку, когда сотрудники будут работать онлайн, то не придется арендовать большой офис, чтобы вместить всех сотрудников, соответственно будет экономия по электричеству и плюс экономия на клининге. Все эти факторы помогут увеличить эффективность работы и уменьшая затраты, тем самым повышая прибыльность компании.

Теперь рассмотрим какие преимущества получает сотрудник, начиная работать на гибком или онлайн графике. Во-первых, получает возможность работать и при этом легче находить время для отдыха. Сотрудник может проводить свободное от работы время с семьей, друзьями, родственниками, это положительно будет влиять на его ментальное состояние, не будет чувства, что он проживает день сурка. Так же человек может использовать свое время на хобби или самообучение дополнительным навыка. Это очень удобно студентам которым не удобно работать офлайн поскольку сложно совмещать учебу с работой, а гибкий или онлайн график — это лучшее решение для него. При этом сотрудник еще экономит время и деньги на дорогу, ему не придётся долгое время находиться в пробках, вместо этого он может потратить время на отдых или работу. Не придётся тратить деньги на бензин и обеды. Сотрудник будет вырабатывать в себе ответственность и автономность, этот навык очень полезен для любого сотрудника. Самое важное сотрудник получит удовлетворенность от своей работы, он будет более мотивирован, уменьшится состояние стресса, не будет сильной усталости.[2]

Несмотря на перечисленные преимущества, в нашей стране до сих пор практически не используют эту практику. На наш взгляд, главным фактором, который не дает внедрить гибкий и онлайн график в рабочую среду Узбекистана – это страх чего-то нового неизведанного. Сложно быть первой компанией в которой большое количество сотрудников работают в не стандартном графике для Узбекистана. Также барьером можно считать большие вложения в специальные платформы для работы в онлайн режиме, боязнь, что эти инвестиции не окупятся или сотрудники попросту не смогут работать в таком режиме. Также возможно, что работодатели думают, что не смогут контролировать все процессы.

В заключение можно сказать, что не стоит с предвзятостью относиться к гибким графикам, поскольку это очень хороший инструмент для улучшения эффективности компании, ведь не зря топовые компании, такие как Google, Microsoft, Amazon и другие, используют гибкий и онлайн график. Поэтому нужно следовать их примеру и начать внедрять гибкий график в компании Узбекистана.

Использованная литература

1. Кравченко А. Л., Нехода Е. В. Удаленная работа и гибкий график как дополнительные мотивирующие факторы // Национальный исследовательский Томский государственный университет. 2014г. – С. 164
2. Жук Я. Ю., Адельсеитова Э. Б. Гибкий график работы: преимущества и недостатки. // Теоретические практические основы научного прогресса в современном обществе. – 2022г. – №2. – С.73-74 .