

сочетании открытости экономики со строгим государственным контролем содействовали превращению Сингапура в одно из самых развитых стран мира в сфере инновационных технологий.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Юго-Восточная Азия: актуальные проблемы развития [Электронный ресурс] / Особенности инновационной модели Сингапура. – Выпуск XXXI (№ 31, 2016). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-innovatsionnoy-modeli-singapura>. – Дата доступа: 08.04.2019.

2. Сергеев, В.М. В чем секрет «современного» общества / В.М. Старостенко, Н.И. Бирюков // Полис. Электронная библиотека, Гражданское общество в России. URL: [http://www.civisbook.ru/files/File/Sergeev\\_1998\\_2.pdf](http://www.civisbook.ru/files/File/Sergeev_1998_2.pdf) – Дата доступа: 08.04.2019.

3. Юго-Восточная Азия: актуальные проблемы развития [Электронный ресурс] / Инновационная модель республики Сингапур. – Том I, № 2 (39), 2018. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnaya-model-respubliki-singapur> – Дата доступа: 02.04.2019.

УДК 331.48

Студ. К.В. Старостенко

Науч. рук. проф. Т.Н. Долинина

(кафедра экономики и управления на предприятиях, БГТУ)

#### **ГИБКИЕ РЕЖИМЫ ТРУДА**

Режим гибкого рабочего времени является одной из разновидностей нестандартного режима рабочего времени. Основной особенностью такого режима является использование скользящих (гибких) графиков работы, при этом применение такого режима в ряде случаев является мерой поощрения работников организации.

Режим гибкого рабочего времени – форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов структурных подразделений организации допускается в определенных пределах саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При этом требуется полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.) [1].

Основной особенностью режима гибкого рабочего времени является право работника начинать и заканчивать работу по своему усмотрению, с учетом особенностей работы, семейных обстоятельств и личных интересов (т.е. гибкий график), но при этом работник обязан: отработать установленную законодательством норму часов в течение

установленного нанимателем учетного периода и ежедневно присутствовать на рабочем месте.

Режим гибкого рабочего времени может устанавливаться нанимателем как для отдельного работника, так и для подразделений.

При рассмотрении вопроса о введении режима гибкого рабочего времени в организации или в отношении конкретных работников, нанимателю необходимо удостовериться, что такой режим работы целесообразен, а именно: учитывает интересы производства; не приведет к осложнениям в работе организации; не нарушит нормальной деятельности и ритмичности производства; не нарушит внешних связей. Такой режим рабочего времени актуально применять в отношении работников, в обязанности которых входит регулярное выполнение работы вне офиса организации: специалистов по продаже, менеджеров по работе с клиентами, страховых агентов, сотрудников турфирм и др. Режим гибкого рабочего времени может применяться в отношении работников, совмещающих работу и обучение, имеющих несовершеннолетних детей.

Гибкий режим рабочего времени может быть применен как при пятидневной, так и при шестидневной недели. Учетный период не может превышать одного года, а для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, трех месяцев. Сотрудники должны быть в обязательном порядке осведомлены о дате перевода на данный режим, а также должны получить полную информацию о специфике работы по такому режиму. Если в организации введена пропускная система, то необходимо выдать работникам с режимом гибкого графика специальный вкладыш к пропуску. В случае выполнения работ вне организации (командировка) необходимо вести учет рабочего времени по обычному режиму. Также введение гибкого режима труда не влияет на: условия оплаты труда работников, начисления различных доплат, продолжительности трудового отпуска, исчислении трудового стажа.

Режим гибкого рабочего времени имеет следующие преимущества для нанимателей: потери времени в течении рабочего дня работником на решение личных дел исключаются; уменьшается количество сверхурочных работ, исключаются случаи опоздания или преждевременного ухода с работы, повышается производительность труда за счет возможности планирования рабочего дня работником, и, следовательно, повышается их лояльность. Но существует и ряд недостатков: усложняется процедура учета рабочего времени работника, а, следовательно, ослабляется контроль за трудовым процессом со стороны нанимателя и усложняется координация действий работника [2].

Порядок организации такого режима рабочего времени установлен главой 10 Трудового кодекса Республики Беларусь. Возможны следующие основные варианты режимов гибкого рабочего времени в зависимости от продолжительности учетного периода [3]:

1) учетный период, равный рабочему дню, когда его продолжительность, установленная законодательством, полностью отрабатывается в тот же день;

2) учетный период, равный рабочей неделе, когда ее продолжительность, установленная в рабочих часах, полностью отрабатывается в данной рабочей неделе;

3) учетный период, равный рабочему месяцу, когда установленная месячная норма рабочих часов полностью отрабатывается в данном месяце.

По трудовому законодательству, в отдельных случаях в качестве учетного периода могут применяться также рабочая декада, рабочий квартал с аналогичными условиями отработки, а также другие варианты режимов гибкого рабочего времени, удобные для нанимателя и работников. Выбор учетного периода зависит от вида деятельности и конкретных условий работы организации. При определении учетного периода необходимо учитывать мнение работников организации.

Таким образом, применение гибкого режима труда имеет ряд преимуществ и недостатков, также существуют определенные правила и, условия применения данного режима. Режим гибкого рабочего времени, как правило, не применяется в прерывных производствах, в условиях трехсменной работы, при двухсменной работе, если отсутствуют свободные рабочие места, на стыках смен, при выполнении работы вне организации (служебная командировка, участие в совещаниях, конференциях и т.п.), а также в других случаях, определяемых спецификой производства. Между тем, переход Республики Беларусь к более высоким технологическим укладам актуализирует применение гибких режимов труда.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]/ Статья 128. Режим гибкого рабочего времени. – Минск, 1999. – Режим доступа: [http://kodeksy-by.com/trudovoj\\_kodeks\\_rb/128.htm](http://kodeksy-by.com/trudovoj_kodeks_rb/128.htm) – Дата доступа: 15.04.2019.

2. Кадровый портал [Электронный ресурс]/ Порядок оформления режима гибкого рабочего времени. – Минск, 2011. – Режим доступа: [https://www.spok.by/izdaniya/ya-spok/poryadok-oformleniya-rezhima-gibkogo-rab\\_0000000](https://www.spok.by/izdaniya/ya-spok/poryadok-oformleniya-rezhima-gibkogo-rab_0000000). – Дата доступа: 13.04.2019.

3. Рекомендации по применению гибких форм занятости // Ми-

нистерством труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.mintrud.gov.by/ru/new\\_url\\_1761016043](http://www.mintrud.gov.by/ru/new_url_1761016043). – Дата доступа: 16.04.2019.

УДК 331.108

Студ. А.А. Фисюк, И.В. Приходько

Науч. рук. доц. А.В. Ледницкий

(кафедра экономики и управления на предприятиях, БГТУ)

### **ГЕЙМИФИКАЦИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

Вовлеченность персонала – это задача номер один каждой современной организации. Ведь она не только способствует созданию здорового климата на предприятии, но и стимулирует рост производительности. Такой работник ставит на один уровень собственные стремления с перспективами развития организации.

Именно поэтому такое название: «Вовлекай и властвуй. Игровое мышление на службе бизнеса» носит книга двух специалистов в области права и бизнес-этики Кевина Вербаха и Дэна Хантера. В основу этой книги лег такой термин, как геймификация (игрофикация).

Геймификация – это применение подходов, характерных для компьютерных игр в неигровой деятельности, не только в личных, но и в маркетинговых целях.

Согласно многочисленным исследованиям игры активируют выработку дофамина – «гормона счастья». Как пишет известный разработчик игр Раф Костер, «с играми обучение – наркотик» [1].

Игрофикация позволяет расширить границы возможностей организации. Используя ее можно решать такие проблемы, как:

– улучшение внутренней коммуникации в организации.

В свое время международная консалтингово-аудиторская фирма Deloitte столкнулась с проблемой обмена информацией между сотрудниками по всему миру. Для её решения на свою внутреннюю площадку обмена сообщениями был добавлен элемент под названием WhoWhatWhere, служащий стимулом для «регистрации» консультантами подробностей их встреч. Лидеры по объему предоставленной информации получают признание как специалисты в своей организации, и это признание мотивирует к участию [2].

– доведение до совершенства потребительских свойств продукта.

Так, например, для выявления багов в многоязычной программе Windows 7, она была распространена среди сотрудников Microsoft. В ходе тестирования, за каждую найденную языковую ошибку им начислялись очки, на основании которых составлялся