

КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В ОРГАНИЗАЦИИ: ФОРМАЛЬНОСТЬ ИЛИ НЕОБХОДИМОСТЬ

А.А. Дорошкевич, студент

Научный руководитель: А.Э. Галина, канд. социол. наук, доцент

Уфимский университет науки и технологий
(Россия г. Уфа)

DOI:10.24412/2411-0450-2023-5-1-186-189

Аннотация. В работе обоснована необходимость контроля за использованием рабочего времени в организации. Системы контроля за использованием рабочего времени позволяют повысить продуктивность и эффективность труда сотрудников и организации в целом, совершенствуют систему мотивации, в первую очередь в направлении более справедливого распределения премий, что особенно актуально в условиях высокой конкуренции и кризисного состояния экономики.

Ключевые слова: контроль рабочего времени, контроль сотрудников, эффективность сотрудников, рабочее время, системы контроля.

Учет использования рабочего времени необходим, согласно 91 статье Трудового кодекса РФ. По мнению государства, это позволяет правильно рассчитать заработную плату сотрудника, доказать верность оплаченного труда. При этом фактически учет использования рабочего времени сотрудников более важен для работодателя по множеству причин, что трансформирует его в контроль за использованием рабочего времени. На практике можно наблюдать, что многие организации используют более совершенные системы контроля за использованием рабочего времени, по сравнению с минимально возможными инструментами, например, табелем учета рабочего времени. Контроль за рабочим временем может быть минимальным только в случае наличия у руководства полного контроля над всеми сотрудниками, например, при работе всех сотрудников организации в одном помещении в одно и то же время. Однако, это редкое исключение.

Поводов для контроля за использованием рабочего времени достаточно много. Во-первых, установление причин неэффективной работы организации. Так, например, установив соответствующие программное обеспечение на компьютеры, руководитель может узнать, что большинство сотрудников треть рабочего времени проводят в социальных сетях, что является причиной снижения эффективности их ра-

боты. Или программа укажет, что значительную часть времени установленные рабочие приложения включены в фоновом режиме, а значит, штат слишком часто отвлекается, например, на перерывы, перекуры и т.д. То есть системы контроля за использованием рабочего времени могут указать на существование таких проблем, снижающих результативность труда команды.

В некоторых случаях низкий уровень эффективности персонала можно объяснить и объективными причинами. Так, например, при небольшом штатном составе организации приходится постоянно загружать сотрудников дополнительной работой, которую они объективно не могут «осилить» [1]. В этом случае, системы контроля за использованием рабочего времени могут зафиксировать, например, что работники регулярно выключают компьютеры на несколько часов позже окончания установленной продолжительности рабочего времени, а значит, объективно нагрузка слишком высока. Аналогичную ситуацию могут продемонстрировать таблицы, которые в случае использования как инструмента самоконтроля, ведутся работниками – вместо положенных сорока часов в неделю сотрудники работают, например, пятьдесят часов. В подобной ситуации найм дополнительных работников, позволит не только повысить произ-

водительность, но и минимизировать риск их профессионального «выгорания».

Системы контроля за использованием рабочего времени позволяют провести оптимизацию бизнес-процессов. Так, например, с их помощью будет установлено, что один из работников практически свободен четыре рабочих дня, а в пятницу – перерабатывает по несколько часов. Это может произойти из-за того, что срок выполнения работы для структурных подразделений – пятница, а потому всю работу отправляют именно в этот день. В результате изменения, например, сроков сдачи отчета, бизнес-процесс будет функционировать более корректно, что улучшит его и увеличит производительность труда сотрудников.

Без контроля за использованием рабочего времени некоторые резервы для его улучшения останутся скрытыми для работодателя. Так, например, часть работников недостаточно загружены, о чем свидетельствует соответствующее контрольное программное обеспечение. В результате, руководство может либо реализовать резерв, увеличив нагрузку таких сотрудников, либо сократить их, получив экономию на фонде оплаты труда. Самостоятельно же лишь незначительная часть сотрудников укажут, что в рабочее время не имеют достаточной нагрузки.

Практически во всех организациях есть нарушители трудовой дисциплины. Так, некоторые сотрудники постоянно пытаются сократить свой рабочий день, либо за счет более позднего прихода на работу, либо за счет более раннего ухода с нее. Иные выполняют в рабочее время свои личные дела, например, просматривают почту, сидят в соцсетях. Системы контроля за использованием рабочего времени сразу укажут руководству на наличие таких сотрудников, что приведет, либо к их увольнению, либо к диалогу (устному выговору, определению причин действий), что в любом случае увеличит производительность всей организации [2]. Также стоит отметить, что наличие даже самого простого контроля в этой сфере укрепит дисциплину сотрудников, а потому, если она недостаточна, то это причина введения

системы контроля за использованием рабочего времени.

Все сотрудники функционируют с разной эффективностью, а потому мотивирование, например, всего отдела на выполнение какой-либо задачи может стать несправедливым инструментом, который не будет увеличивать, а наоборот снизит мотивацию отдельных работников [4]. Системы контроля за использованием рабочего времени позволяют точно установить, кто из работников был наиболее эффективным, а кто, наоборот, способствовал уменьшению результативности. Так, например, аудиозапись разговоров работников с клиентами однозначно укажет, кто из них вел себя грубо, что привело к отказу потребителя сотрудничать, а кто функционировал максимально верно, привлекая новых клиентов. В результате, система мотивации будет более справедливой и результативной.

Может существовать и иная проблема системы мотивации, которая станет причиной введения системы контроля за использованием рабочего времени – отсутствие достаточных инструментов в ней [3]. Предположим, работодатель выплачивает лишь оклад работникам, процента с продаж нет, так как руководство не может верно оценить каждого работника и не желает формировать конфликты между ними. В результате, интерес к активным продажам у работников отсутствует, что снижает эффективность функционирования фирмы в целом. Процент с продаж способен решить проблему, однако, возникнет вопрос относительно справедливости разделения премии между, например, сотрудниками одной команды. Система контроля за использованием рабочего времени может решить этот вопрос.

Как говорилось ранее, контроль за использованием рабочего времени обеспечивает точность и справедливость расчетов по заработной плате. И это особенно актуально при почасовой форме оплаты труда. Так, любой простой или использование рабочего времени на личные нужды будет фиксироваться, что приведет к наиболее точному и справедливому определению заработной платы сотрудников. Этот ас-

пект значительно усилит мотивацию работников.

Стоит отметить, что наиболее полные сведения о затратах времени работников на каждую рабочую операцию дают руководству возможность максимально точно определять себестоимость каждой работы, этапа и товара. Особенно важны подобные сведения будут в случае, если организация выполняет работу, оплата за которую зависит от затраченного времени.

Несмотря на наличие множества веских причин для внедрения системы контроля за использованием рабочего времени, существуют и негативные аспекты их применения, которые важно учитывать. Так, например, если руководство использует слишком строгий контроль там, где в нем нет необходимости, например, установка видеонаблюдения в каждом помещении, стресс работников будет высоким, для некоторых это может стать причиной увольнения, что приведет к потере ценных кадров. Поэтому каждый раз необходимо сопоставлять возможную выгоду и ущерб от

внедрения системы контроля за использованием рабочего времени.

Таким образом, у работодателя существует достаточно много причин для внедрения системы контроля за использованием рабочего времени. С ее помощью он может повысить производительность труда сотрудников, улучшить систему мотивации, выявить самых эффективных и неэффективных сотрудников, оптимизировать бизнес-процессы и т.д. При этом важно провести предварительный анализ выгод и издержек, которые сопровождают процесс внедрения системы контроля за использованием рабочего времени. В современных условиях минимальный набор инструментов для контроля за использованием рабочего времени, как то IT-системы контроля, табель самоконтроля и различные методов фиксации времени прихода и ухода сотрудников на работу, является насущной необходимостью для любой организации, стремящейся к эффективному функционированию.

Библиографический список

1. Дейлями, А.Д. Необходимость внедрения информационной системы мониторинга деятельности сотрудников предприятия / А.Д. Дейлями // Традиционная и инновационная наука: история, современное состояние, перспективы: сборник статей Всероссийской научно-практической конференции (г. Тюмень, 13 апреля 2021 г.). – Уфа: ООО «Аэтерна», 2021. – С. 8-11.
2. Казакова, М.П. Мониторинг за поведением работника в рабочее время в условиях цифровизации / М.П. Казакова // Вопросы российской юстиции. – 2021. – № 16. – С. 327-335.
3. Кобызева, У.В. Управление эффективностью труда персонала / У.В. Кобызева, А.Э. Галина // Инновации. Наука. Образование. – 2021. – № 26. – С. 159-165.
4. Набиуллина, Р.Р. Мотивация персонала как важнейший фактор повышения эффективности организации / Р.Р. Набиуллина, А.Э. Галина // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление: Материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (21 заседание), (г. Воронеж, 19 мая 2021 г.). – Воронеж: Издательство Истоки, 2021. – С. 199-203.

**CONTROL OVER THE USE OF WORKING TIME IN THE ORGANIZATION:
FORMALITY OR NECESSITY**

A.A. Doroshkevich, *Student*

Supervisor: *A.E. Galina, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor*

Ufa University of Science and Technology

(Russia, Ufa)

***Abstract.** The paper substantiates the need to control the use of working time in the organization. Systems for monitoring the use of working time can increase the productivity and efficiency of employees and the organization as a whole, which is especially important in conditions of high competition and a crisis in the economy.*

***Keywords:** working time control, employee control, employee efficiency, working time, control systems.*