

Ненормированный рабочий день как неформальная практика организации труда в российских организациях

Научный руководитель – Кузеванова Ангелина Леонидовна

Пономарев Богдан Викторович

Студент (бакалавр)

Волгоградский филиал Российской Академии народного хозяйства и государственной службы, Волгоград, Россия

E-mail: bogdan.ponomarev.2001@gmail.com

В современном мире мерилom успеха является финансовое благосостояние и престижная работа. Однако практически каждому работнику приходилось иметь дело со сверхурочной работой в процессе своей трудовой деятельности, именно из-за этого данная проблема не будет терять своей актуальности.

Как известно, основной целью коммерческих организаций считается увеличение дохода. Руководство требует от своих подчинённых выполнения большего объёма работы для того, чтобы извлечь наибольшее количество выгоды, отчего им приходится задерживаться на своём рабочем месте, а в следствие систематически перерабатывать.

15 глубинных интервью были проведены в октябре-ноябре 2021 года среди сотрудников бюджетных и частных организаций г. Волгограда. В исследовании участвовали мужчины и женщины в возрасте 26 лет до 51 года. Использовалась выборка снежного кома.

Опираясь на результаты глубинного интервью, удалось выяснить, что большинство респондентов, как минимум, довольны своей работой. Однако при этом отмечают несовершенство как организации труда, так и всей системы целиком, выделяя ряд неблагоприятных аспектов, среди которых был отмечен ненормированный рабочий день. *«В целом я довольна своей работой, даже с учётом всех недочётов. Есть определённые недовольства к несовершенству организации рабочего процесса, а в целом, по сфере и виду деятельности, довольна» (женщина, 28 лет).*

Для оценки влияния переработок на личную жизнь респондентов, важно установить как часто сотрудники задерживаются на работе. При анализе глубинного интервью выявлено, что большая часть респондентов систематически работает сверхурочно. *«Регулярно задерживаюсь. Задержку на час вообще не считаю задержкой, периодически на 2-3 часа. В случае, когда какие-то сложные моменты возникают, например, составление бюджета или что-то такое, то в принципе задержки могут быть и до 10 часов вечера, а у других коллег, насколько я знаю, бывает и хуже» (мужчина, 26 лет).*

Также было выявлено, что частота задержек не зависит от занимаемой должности. Сверхурочно работают и начальники, и рядовые сотрудники. Что говорит о том, что задержки связаны не с завышенными требованиями руководства, а объективно большим объёмом работы. Дополнительной причиной этому, в частной компании был выявлен факт недобора персонала, влекущего за собой неравномерное распределение объёма выполняемой работы. *«Насколько мне известно, в компании остались незакрытые вакансии, и объём работы распределяется между другими людьми» (мужчина, 26 лет).*

Помимо прочего, на выполнения работы влияет как опыт сотрудника, так и сработанность в коллективе при решении нестандартных задач, требующих большего количества времени и нестандартных подходов.

Хорошие результаты предприятия во многом связаны со слаженной и оперативной работой не только коллектива в целом, но и каждого человека в отдельности. Мотивация сотрудника является основным звеном его работоспособности. Но многие организации недооценивают роль мотивации и стимулирования персонала, однако это верный шаг

к повышению производительности его труда. Главная цель, которую ставят перед собой руководители, это добиться лучших результатов от своих подопечных, зачастую обходясь лишь способами, оказывающими давление, не обращая внимания на то какой ценой это достигается, при каких обстоятельствах и условиях.

«Для руководства прежде всего важен результат. Мне кажется, они не интересуются кто, каким образом, какой целью и какими силами добивается этого результата. Когда ты сидишь долго, перерабатываешь, то начальство делает вид, что не замечает или просто не замечает, но в некоторые дни, редкие дни, когда тебе приходится либо пораньше, либо вовремя уйти с работы, это, естественно, вызывает недовольство с их стороны» (женщина, 47 лет).

Опираясь на результаты глубинного интервью, стоит отметить, что уровень удовлетворенности заработной платой напрямую зависит от следующих аспектов: рабочий график, рынок труда, уровень ответственности и личные амбиции. *«Я считаю, что это недостаточно, поскольку ту ответственность, которую мы несем и то количество времени, которое мы отдаём»* (женщина, 47 лет).

Зачастую сотрудники организации приходят к потере мотивации - демотивации - это результат внутреннего конфликта, когда работник понимает, что ему необходимо двигаться вперед, но возникает множество препятствий, которые приводят к потере интереса [1]. Одни из них: несоответствие ожиданий с реальностью, «работа ради работы», отсутствие карьерного роста, строгое руководство, ненормированный рабочий день, неудовлетворительная заработная плата, а также отсутствие материальных поощрений. В случае недовольства работой, рядовой сотрудник может сделать серьёзный шаг, а именно сменить работу, либо сферу деятельности в целом.

Резюмируя вышесказанное, можно сделать вывод, что работодатель должен быть заинтересован в построении сбалансированного рабочего процесса, исключающего систематические переработки, так как было выявлено ранее они напрямую оказывают влияние на мотивацию сотрудников. А она, в свою очередь, отражается на показателях эффективности работы предприятия. Причиной может послужить незаслуженно низкая оплата труда или, что сильнее, внутренняя демотивация, вызванная разочарованием в деятельности и безуспешном сотрудничестве именно с этим работодателем. Одна из основных задач организации - сохранять и поддерживать внутренний энтузиазм начинающих специалистов. Активный, полный желания работать персонал - двигатель всех внутренних и внешних процессов производства. Поэтому необходимо распространять в массовом количестве какие-либо позитивные тенденции. Демотивированный переработками сотрудник может всерьёз задуматься о смене рабочего места, однако с этим могут возникнуть трудности в связи с отсутствием желаемой альтернативы, либо же со страхом оказаться в худших условиях.

Источники и литература

- 1) Перов Е. В. Эмоциональное выгорание работников на производстве / Е. В. Перов // Социальные и экономические системы. – 2020. – № 4 (16). – С. 101-120.