

Распределение отпусков



44% жителей России в 2017 году [решили не брать отпуск вообще](#), а еще 39% использовали только половину положенного времени. В большинстве случаев причины экономические или организационные:

1. Сотруднику не хватает денег или он боится потерять свою должность в период экономической нестабильности.
2. Организационные причины свойственны малому и среднему бизнесу. Если сотрудник уходит, то вся работа может застопориться; возникают конфликты между сотрудниками, которые хотят уйти в одно и то же время и т.д.

Отказ от отпуска – одна из [причин](#) профессионального выгорания, что ведет к снижению качества работы и повышает недовольство. Поэтому для руководителя важно разработать гибкий и честный механизм распределения отпусков и отгулов в коллективе. Консультанты в области управления персоналом [советуют](#):

- **Отпуска должны распределяться в ходе коллективного обсуждения.** Такой подход убивает сразу двух зайцев: процесс становится прозрачным, и можно сразу определить временную замену или перераспределить планы
- **Руководитель не должен ограничивать работника, как именно и где он проведет свой отпуск.** Это касается и просьбы «не уезжать далеко на всякий случай». Сотрудник в этом случае не ощутит себя полностью свободным.

- **Ротация очередности отпусков** – если в текущем году первыми выбирают время ухода в отпуск одни, то в будущем году эти сотрудники должны быть в конце очереди. С помощью такого принципа со временем каждый получит шанс уйти в удобное для него время.
- **Рассмотреть возможность временной остановки работы отдела** – если бизнес имеет явно сезонный характер, то время «мертвого сезона» – приоритетное для отпусков, вплоть до отпуска всех работников сразу на неделю-две. Такой подход изначально практиковался на заводах в период плановых технологических простоев, но в последнее время широко практикуется и в других отраслях в Европе и США.
- **Руководитель тоже должен ходить в отпуск.** В коллективе начальник задает стандарты поведения. Если он много перерабатывает и долго не уходит в отпуск, то среди сотрудников создается ложное впечатление, что им нужно работать больше времени, внешне показывая приверженность фирме. Такой подход лишь увеличивает выгорание, и не дает прироста эффективности и продуктивности.

Если необходимость расслабиться возникает раньше, чем наступает время отпуска, работники могут взять отгул. Однако многие не решаются попросить его, считая себя слишком занятыми текущими задачами: «Сейчас не время расслабляться».

Психолог Алиса Бойс [отмечает](#), что такая логика лишь усугубляет проблему: именно возможность расслабиться, снизить негатив от высокой нагрузки и получить положительные эмоции позволяет более трезво взглянуть на свою работу, увидеть пути улучшения и возможности роста.

Для учета отпусков и отгулов в SkypeTime работает система заявок на отсутствие, которые могут вносить и сами сотрудники. Внесенные и согласованные заявки учитываются при оценке рабочего времени сотрудника и допущенных нарушений, а также отображаются в отчетах.

 <https://skypetime.ru/>

 https://vk.com/skypetime_ru

 info@skypetime.ru

 +7 929 629 66 10

 8-804-333-4357