

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО (СГУ)**

Кафедра менеджмента и маркетинга

АВТОРЕФЕРАТ

НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ БАКАЛАВРСКУЮ РАБОТУ

**УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНОЙ В ОРГАНИЗАЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ ООО «ВЕКТОР-ЮГ»)**

студента 4 курса
направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
профиль подготовки «Управление персоналом организации»
экономического факультета

Гамаюнова Александра Сергеевича
фамилия, имя, отчество

Научный руководитель

д.с.н., профессор

кафедры менеджмента и маркетинга

должность, место работы, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Кузнецов П.С.

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

_____ Дорofеева Л.И.

Саратов 2017

Введение. Данная тема дипломной работы очень актуальна в современном мире. Известно, что такой немаловажный фактор как соблюдение каждым работником дисциплины труда обеспечивает повышение эффективности производственной и управленческой деятельности каждой современной организации. Трудовой процесс всегда направлен на достижение какой-либо цели, чтобы ее достичь в кратчайшие сроки и с минимальными издержками, нужно подчинение сотрудников установленному распорядку, координация деятельности участников трудового процесса. То есть без исполнения правил, которые регулируют трудовой процесс, достижение поставленной цели будет очень затруднительным. Трудовая дисциплина представляет собой некий элемент коллективного труда независимо от вида организации и социально-экономических отношений, сложившихся на данный период времени.

Кроме этого, важными инструментами управления персоналом являются меры, с помощью которых поддерживается дисциплина труда, а также материальное и моральное стимулирование. Существует определенная двойственность, которая складывается в отношениях между работодателем и работниками. С одной стороны работодатель может мотивировать определенным способом своих сотрудников к выполнению той или иной задачи, а с другой данные ему полномочия могут быть использованы как средство давления на работника, что может отразиться не благоприятными последствиями для организации.

Содержание дисциплины труда меняется на разных этапах развития экономики. Переход к рыночной экономике в России в конце двадцатого века повлек за собой некоторые изменения структуры трудовой дисциплины. Очень часто понятие «дисциплина труда» ассоциируется у человека с социалистическим прошлым нашей страны, но стоит отметить, что в настоящее время трудовая дисциплина является важнейшим условием любого совместного труда независимо от отрасли экономики, организационно-правовых форм и социально-экономических отношений общества.

Целью исследования является выявление проблемных мест в трудовой и производственной дисциплине, анализ причин возникновения и возможностей разрешения. Для достижения поставленной цели выделены **основные задачи**:

Проанализировать причины нарушений техпроцесса на участке «ЦЗЛ»

Проанализировать причины низкой трудовой дисциплины на основных обогатительных участках «Грохот»

Сформулировать предложения по укреплению трудовой и производственной дисциплины, в том числе обосновать приоритетные направления

Дать прогноз ожидаемых результатов реализации данных предложений

Объектом дипломной работы выступают общественные отношения, связанные с дисциплиной труда. **Предметом** исследования являются нормы трудового и гражданского законодательства.

Теоретические основы для написания дипломной работы взяты из трудов различных авторов, в частности Л.Н. Анисимова, В.И. Власова, С.В. Колобова, А.М. Куренной, С.П. Маврин, С.А. Панин, О.В. Смирнов, А.А. Фадеев, Е.Б. Хохлов, Б.А. Шеломов и др.

Главы в работе расположены в определенной последовательности, которая позволит наиболее точно отразить все особенности трудовой дисциплины. Поэтому структура работы такова, что в первой главе мы рассмотрим понятие трудовой дисциплины и особенности процесса управления трудовой дисциплиной, а также определенный порядок составления правил для работников на предприятии. Во второй главе отражены исследования дисциплины труда сотрудников в ООО «Вектор-Юг», общая характеристика деятельности предприятия и анализ движения кадров. Третья глава посвящена способам, которые помогут максимально повысить трудовую дисциплину.

Таким образом, дисциплина труда имеет огромное значение, она способствует как улучшению результатов труда отдельного работника, так и

всего производства в целом. Также позволяет работнику выполнять свои обязанности с полной отдачей и предлагать новые идеи в повышении производительности. Вопрос о рациональном использовании рабочего времени работником остается актуальным во все времена.

Нормы трудового законодательства, которые касаются ответственности работника, должны обеспечивать интересы работника, работодателя и государства. По нашему мнению, проблема дисциплины труда является одной из центральных в правоведении, поскольку право становится бессмысленным без надлежащего механизма обеспечения его реализации, основным звеном которого как раз выступает юридическая ответственность.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ. ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНОЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ. Каждое предприятие, учреждение или организация должны обладать конкретными правилами и нормами поведения для сотрудников. Такие правила существенно помогают поддерживать необходимый порядок на предприятии и обеспечивают максимальную концентрированность на выполнении того или иного задания. Многие экономисты определяют трудовую дисциплину, опираясь на собственный опыт и знания, стоит обратиться к официальному определению, которое дано в Трудовом кодексе РФ. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Очень важно определить значение трудовой дисциплины. Трудовая дисциплина как экономико-правовая категория, а в частности ее значение обусловлено тем, что она является необходимым условием всякого совместного труда независимо от формы собственности и сферы деятельности. Совместный труд в свою очередь не может нормально протекать без подчинения определенному порядку и его соблюдения. Можно сформулировать собственное определение трудовой дисциплины, на которое

стоит опираться в дальнейшем. Трудовая дисциплина - это форма общественной связи между людьми, которая обусловлена выделением особой функции руководства и надзора за трудом лиц, подчиненных этому руководству.

Как известно, дисциплина труда является очень сложным социально-экономическим явлением. Проблемы, связанные с дисциплиной труда, изучаются представителями различных областей знаний: философии, социологии, экономики, социальной психологии, педагогики и других общественных наук. Особенно много внимания дисциплине труда уделяется в юридической литературе.

Глава 2. Анализ дисциплины труда персонала в ООО «Вектор-Юг»

Основная деятельность предприятия ООО «Вектор-Юг» - добыча и обогащение каменного угля, получение антрацитов и прочих производных.

Предприятие сосредоточено вокруг шахты или карьера, в зависимости от способа угледобычи. Это сложнейшие структуры, созданные после большой работы по разведыванию залежей и обеспечивающие рабочими местами тысячи людей.

Предприятие состоит из двух подразделений: шахта и обогатительный комбинат. Шахта представляет собой ствол шахты и подземные выработки. В этих выработках находится угольный комбайн, который непосредственно добывает уголь и с помощью вагонеток вывозит его на поверхность земли. То, что мы называем углем, сами шахтеры углем не называют, поскольку то, что добыто в шахте, угля только часть - это называется шахтерами конгломератом. Конкретно в данной шахте, о которой идет речь, процент содержания угля около 20%, остальное нейтральная порода и вредные примеси. Для того, чтобы отделить уголь от породы и от примесей, существует специальное предприятие, которое называется обогатительный комбинат. На этом обогатительном комбинате выполняется две основные функции: отделение угля от породы; из уже обогащенного продукта изъятие различных вредных примесей. Смысл отделение угля от породы заключается

в том, что если этого не делать прямо на выходе угля из шахты, то придется транспортировать потребителю большое количество не нужного груза. А смысл отделения вредных примесей заключается в том, что если сжигать уголь не очищенный от примесей (а таковыми являются сера, мышьяк и еще несколько наименований) в этом случае выбросы при сжигании будут ядовитыми и могут пострадать люди. Экологи введут запрет на использование такого угля.

Основным подобъектом исследования является не весь комплекс, а только обогатительный комбинат, который находится на поверхности шахты. А еще точнее два подразделения этого обогатительного комбината. Поскольку, уголь добытый в шахте и первые действия, которые необходимо с ним произвести – провести лабораторный анализ на предмет содержания всех примесей. Данный комплекс работ выполняется специальным подразделением, который называется ЦЗЛ (центральная заводская лаборатория). Особенность работы этого подразделения заключается в том, что люди берут образцы, добываемого из шахты угля в небольших количествах и в лабораторных условиях проводят исследования и пишут результаты этого исследования, которые являются заданием для последующих участков обогативного и участка отделения от примесей. Чем точнее будет выполнен этот анализ, тем эффективней будет работа последующих участков.

Второй участок, который является объектом исследования это обогативный участок «Грохот» на котором происходит отделение нейтральной породы от угля и доведение его до чистоты 80-90%. Именно эта задача была поставлена нам научным руководителем на производственной практике. Смысл поставленной задачи заключался в том, что уровень трудовой и производственной дисциплины на участке Грохот очень низкий, а именно, имеет место употребление спиртных напитков, нахождение в нетрезвом состоянии на рабочем месте, а также других нарушений связанных

с опозданием, уходом с работы. Но в качестве главной проблемы была сформулирована проблема нетрезвого состояния работников.

Глава3. Способы повышения трудовой дисциплины. Основные причины, влияющие на состояние трудовой и производственной дисциплины на предприятии, имеют системный характер и не могут быть устранены: шахта неперспективная, оборудование изношенное, устаревшее морально и физически, низкая инвестиционная привлекательность, вжатая степень тяжелого ручного неквалифицированного труда, вредные условия труда.

Наиболее проблемный (потенциально) и важный в плане стратегического решения участок – ЦЗЛ.

Причины нарушения техпроцесса:

- Объективные - рутинность операций, монотонность труда
- Субъективные – «профессиональная бравада»

Рекомендуемый способ решения ужесточение административного контроля + поощрение творческой инициативы, особенно с привлечением рабочих других участков.

Нарушения трудовой дисциплины на обогатительных участках обусловлены общим состоянием предприятия. Переложить сложившуюся негативную критику сложно, долго и без существенного экономического эффекта. Возможен даже отрицательный результат.

Предложения: применить советские методы повышения трудовой деятельности, а именно:

- Организовать «рабочий контроль» за работой всех участков, включая ЦЗЛ
- Организовать и профинансировать рационализаторство, даже самое примитивное и фиктивное
- Применять репрессивные меры к злостным нарушителям только в крайних случаях: администрация – с «пряником», «рабочий контроль» - с «кнутом»

В заключении дипломной работы была раскрыта сущность трудовой дисциплины, рассмотрены теоретические основы организации. Одновременно дисциплина труда является средством и своеобразной функцией обеспечения наиболее эффективного достижения политических, социальных и экономических целей производственного процесса. Взаимосвязь экономических и правовых отношений в организации не может существовать без дисциплины труда. Трудовая дисциплина играет большую роль на предприятии, и ее значение выражается в следующих функциях:

1. регулирование правопорядка в рабочих коллективах
2. воспитание самодисциплины у сотрудников
3. создание наиболее благоприятной рабочей атмосферы, при которой требования трудовой дисциплины становятся выше собственных интересов.
4. создание нормального морально-психологического климата в трудовых коллективах, основанного на уважении человеческого труда, его чести и достоинства.

С нашей точки зрения главной проблемой является именно участок ЦЗЛ. Именно ошибки, которые допускаются редко, но бывают, невыполнение предписания технологической дисциплины, они наносят наибольший экономический и моральный ущерб. Поэтому с нашей точки зрения на данном участке необходимо усилить административный контроль. Контроль должен включать в себя, в том числе использование возможностей, которые используются на других участках, в том числе обогатительных участках. Самое главное соблюдать технологическую дисциплину. Вторая задача, которая была поставлена, как бороться с нарушением трудовой дисциплины, с нашей точки зрения самым лучшим способом борьбы является использование старых советских методов, а именно метод «рабочий контроль», когда сами рабочие контролируют и работу и своих коллег на своем участке и работу на других участках. Результатом этого контроля является стимулирование персонала в виде премии и санкции, за различного рода нарушения. Мы считаем, что обращение к такому виду деятельности

будет способствовать отвлечению от употребления спиртных напитков. Второе, что нужно сделать, это возродить на предприятии или создать рационализаторскую работу (каждому работнику предлагается на его рабочее место подумать, как можно улучшить условия труда, руководство рассматривает и при наличии предложений, реализовать и профинансировать). Это даст работникам больше заниматься работой, а не отвлечением от работы и будет примером для других работников в виде материального стимула. На начальных этапах рационализацию поощрять даже фиктивную и примитивную. Третья рекомендация - применять репрессивные меры только в исключительных случаях. Это известный метод кнута и пряника. Рабочий контроль должен быть с кнутом, а администрация с пряником. Рабочий контроль выявляет нарушения и пресекает жестким образом, администрация выявляет положительные и добрые дела в виде рационализации и поощряет их не большими, но реальными надбавками к зарплате. Этот комплекс методов с нашей точки зрения позволит улучшить работу настолько, насколько это возможно в имеющихся условиях.