

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра менеджмента и маркетинга
УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНОЙ
АВТОРЕФЕРАТ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ БАКАЛАВРСКОЙ
РАБОТЫ

студентки 5 курса 542 группы

направления 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Экономического факультета

Дьяченко Светланы Евгеньевны

Научный руководитель

Д.э.н., профессор

подпись, дата

Лапина Н.В.

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

подпись, дата

Л.И. Дорофеева

Саратов 2021

АВТОРЕФЕРАТ

Сегодня управление персоналом представляет собой достаточно развитые управленческие технологии, вобравшие, с одной стороны, опыт многих поколений управленцев, а с другой - дополнительные информационные возможности, предоставляемые современными техническими средствами, и, прежде всего компьютерной техникой.

Не стала исключением и трудовая дисциплина, так как она состоит из целого комплекса факторов: уровня подготовки персонала, состояния оборудования и помещений, морального духа коллектива, степень вовлечения работников в трудовой процесс и так далее.

Таким образом, актуальность темы выпускной квалификационной работы обусловлена важной ролью и значимостью добросовестного соблюдения всеми участниками коллективного труда порядка, определенного нормами права организации.

Целью работы является рассмотрение дисциплины труда на предприятии. То есть, организации работы с соблюдением правил внутреннего распорядка для поддержания эффективности работы компании. Но следует помнить, что дисциплина труда настолько специфична, что правильно организовать ее довольно проблематично.

Задачами работы были:

1. раскрыть сущность понятия дисциплины и дисциплинарных отношений;
2. изучить нормативно-правовые основы регулирования дисциплинарных отношений;
3. провести анализ состояния трудовой дисциплины в организации;
4. описать механизм управления трудовой дисциплиной в организации;
5. разработать возможные направления по совершенствованию управления трудовой дисциплиной в исследуемой организации
6. оценить экономическую эффективность предложенных мероприятий.

Объект исследования – ООО «Газпром ПХГ» «Песчано-Уметское УПХГ», основной вид деятельности которого заключается в ускоренном наращивании суточной производительности ПХГ до 1 млрд. куб. м: поддержание достигнутого уровня мощностей ПХГ за счет проведения реконструкции и замещения морально и физически устаревших мощностей.

Предметом исследования является действующая трудовая дисциплина в ООО «Газпром ПХГ» «Песчано-Уметское УПХГ».

Теоретико-методологические основы исследования в области системы управления трудовой дисциплиной заложены в работах представителей отечественной науки: как Л.С. Таль, В.М. Лебедев, В.А. Процевский, Н.Г. Александров и др. В работах этих авторов всесторонне исследованы субъективный и объективный смысл трудовой дисциплины. Под трудовой дисциплиной в объективном смысле следует понимать совокупность правил поведения, требуемого от лиц, входящих в личный состав работников хозяйств (предприятий, учреждений). В содержание объективной стороны дисциплины труда включаются все регулируемые трудовым правом отношения, возникающие в процессе труда в данной организации, которые лежат вне индивидуальных правовых связей конкретного работника. Эти отношения в своей совокупности и образуют в организации внутренний трудовой распорядок, являющийся определенной самостоятельной социальной величиной. В субъективном смысле под трудовой дисциплиной понимается четкое и безупречное выполнение трудовой функции конкретным работником.

1 Работа состоит из трех глав: 1. Теоретические основы управления трудовой дисциплиной; 2. Управление трудовой дисциплиной ООО «Газпром ПХГ» «Песчано-Уметское УПХГ», 3. Основные направления совершенствования управления трудовой дисциплиной ООО «Газпром ПХГ» «Песчано-Уметское УПХГ».

Первая глава начинается с раскрытия понятие трудовой дисциплины в Трудовом кодексе Российской Федерации (восьмой раздел «Трудовой

распорядок и дисциплина труда»)). Согласно ст. 189 ТК РФ, под дисциплиной труда понимаются обязанности всех сотрудников организации следовать определенным правилам поведения в рамках осуществления ими поставленной трудовой задачи.

Трудовая дисциплина определяется как поведение сотрудников, соответствующее нормам законодательства, трудовому договору и распоряжениям начальства, не вступающим в противоречия с вышеуказанными документами.

При осуществлении трудовой деятельности работниками также должна соблюдаться производственная и технологическая дисциплины. Трудовая дисциплина является частью их, она необходима для защиты предприятия от сбоев в работе, связанных с отсутствием сырья, рабочих рук, необходимых инструментов и материалов. За соблюдение производственной дисциплины отвечает работодатель, ответственность работников распространяется лишь на нарушения в области труда.

Трудовая дисциплина на предприятии должна:

- повышать эффективность работы предприятия и каждого его работника;
- способствовать повышению качества производительности труда;
- способствовать эффективному использованию каждой минуты рабочего времени;
- обеспечивать работникам комфортные условия труда, позволяющие им трудиться с полной отдачей;
- способствовать повышению охраны труда и здоровья.

При хорошей трудовой дисциплине достигается максимальный результат труда и уменьшается количество несчастных случаев и поломки оборудования.

Таким образом, сущность трудовой дисциплины заключается в основанном на взаимном контроле строгом и добросовестном соблюдении

всеми участниками коллективного труда порядка, определенного нормами права.

Закрепление дисциплинарных требований документально необходимо, во-первых, потому что это требует Трудовой Кодекс, и во-вторых, чтобы персонал осознал необходимость поддержания дисциплины и что за проступки последуют решительные меры, где ответственность равноценна тяжести проступка.

- Правила трудового распорядка;
- Штатное расписание;
- Порядок обработки персональных данных лиц, принимаемых на работу;
- График смен;
- График отпусков;
- Инструкции по безопасности работы на каждом рабочем месте.

Эти документы позволяют с полным правом требовать от сотрудников соблюдения утвержденных режимов и стандартов, дают основания для применения дисциплинарных мер и минимизируют риски споров с подчиненными. Все перечисленные акты всегда запрашиваются инспекцией труда при проверках.

Законодательство предусматривает два метода обеспечения и повышения трудовой дисциплины на предприятии: поощрение и наказание.

Обычно поощрения на предприятиях преимущественно материальные (ведь на это главным образом и направлен производственный процесс – на получение прибыли), но возможно применение и моральных средств поощрения: выдача почетных грамот, присвоение звания «Работник месяца» и так далее.

К наказаниям относятся меры морального и материального взыскания (выговор, замечание, увольнение), предусмотренные законодательством за свершение дисциплинарного проступка.

Управление трудовой дисциплиной на предприятии подразумевает анализ соблюдения трудовой дисциплины в структурных подразделениях предприятия, учет и контроль рабочего времени персонала, при необходимости разработку и внедрение мероприятий, направленных на укрепление трудовой дисциплины.

Во второй главе произведен анализ и рассмотрен механизм управления трудовой дисциплиной в ООО «Газпром ПХГ» «Песчано-Уметское УПХГ». ООО «Газпром ПХГ» является 100-процентным дочерним предприятием ПАО «Газпром», объединившим в своей структуре практически все подземные хранилища газа, расположенные на территории Российской Федерации. Юридический адрес: 196105, город Санкт-Петербург, Московский проспект, дом 139 корпус 1 стр1, помещение 1-н (ч.п. 350). Управление предприятием осуществляется Генеральным директором, назначение которого на должность и освобождение от должности производится Советом директоров. В настоящее время генеральным директором является Сафонов Игорь Александрович, назначенный на должность 2 ноября 2018 года. Размер уставного капитала - 2 010 000 000 рублей.

В составе Общества находятся 25 филиалов, которые размещены в основных районах потребления природного газа: от Калининградской области до Ханты-Мансийского автономного округа и от Ленинградской области до Ставропольского края. Среди них 19 управлений по подземному хранению газа, 4 управления аварийно-восстановительных работ и капитального ремонта скважин, Инженерно-технический центр и Управление материально-технического снабжения и комплектации. Численность Общества более 8 000 человек.

Одним из филиалов является Песчано-Уметское ПХГ, которое создано на базе одноименного месторождения, выявленного в результате разведочного бурения. Общее количество работников в филиале увеличилось на 3,4 % или 9 человек. Данное увеличение произошло за счет роста

количества специалистов и основного персонала. Количество руководителей и прочих осталось неизменным. Увеличение количества специалистов (на 4 человека или 5,6%) и оп (на 5 человек или на 2,7%) связано увеличением объема работ в 2020 году по сравнению с 2018 годом. Число руководителей за год не изменилось это также обусловлено в структуре управления организацией.

Проведенный анализ количественных характеристик кадрового потенциала ООО «Газпром ПХГ» «Песчано-Уметское УПХГ» отражает положительную динамику по всем группам характеристик исследуемого филиала.

Анализ бухгалтерской отчетности филиала показал, что темп роста выручки от реализации в 2020 г. составил 98 %, а в 2019г. 100,6% по отношению к 2018 году. Это объясняется ростом себестоимости на услуги данного предприятия. В 2020 г. наблюдается сильный рост чистой прибыли на 21788 тыс. руб. по сравнению с 2018г., что связано со снижением управленческих и операционных расходов. Рентабельность продаж за анализируемый период колеблется по годам, что объясняется увеличением себестоимости услуг. В целом финансово-хозяйственная деятельность ООО «Газпром ПХГ» «Песчано-Уметское УПХГ» является эффективной и рентабельной.

Документы, регламентирующие трудовую дисциплину: правила внутреннего трудового распорядка, штатное расписание, должностные инструкции работников, положения и инструкции по охране труда и технике безопасности, устав. В ООО «Газпром ПХГ» «Песчано-Уметское УПХГ» в основном у всех одинаковый график работы. В этой компании работает все как часы в 8-00 начала рабочей смены, в 16-55 конец. График 5\2, суббота-воскресение выходной. Карантин почти никак не повлиял на работу компании за исключением некоторых отделов. Коэффициент трудовой дисциплины равен 0,02%.

Анализ актов по дисциплинарным проступкам работников за 2017-2020 гг. показал, что большее количество нарушений связано с невыполнением своих рабочих обязанностей в полном объеме, не в соответствии с установленными критериями качества; регулярным опозданием к началу рабочего дня и после обеденного перерыва, а также наблюдаются не выход на рабочее место (прогулы) и нарушение правил охраны труда. Также установлено, что акты по дисциплинарным поступкам составляются при опоздании на рабочее место более чем на 30 минут.

Методы управления трудовой дисциплиной в ООО «Газпром ПХГ» «Песчано-Уметское УПХГ» - это поощрения и наказания. Наказания осуществляются в рамках трудового законодательства.

Системы оплаты труда, действующие в ООО «Газпром ПХГ» «Песчано-Уметское УПХГ», предусматривают установление должностных окладов и тарифных ставок с учетом квалификации и деловых качеств, текущее премирование за результаты производственной деятельности работников, доплаты и надбавки в зависимости от условий труда и объема выполняемых работ, единовременное премирование (в том числе за ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства, внедрение новой техники, экономию энергоресурсов, открытие новых залежей углеводородов), а также выплату вознаграждения по итогам работы.

Единые корпоративные нормы по оплате труда, закреплены в Типовом положении об оплате труда работников организаций ООО «Газпром ПХГ».

Для стимулирования руководящих работников ООО «Газпром ПХГ» «Песчано-Уметское УПХГ» решением [Совета директоров](#) от 19 декабря 2006 г. № 927 предусмотрены:

- система годового бонуса, учитывающая выполнение общекорпоративных и индивидуальных ключевых показателей деятельности Компании в отчетном году. Перечень общекорпоративных показателей включает: удельные затраты в добыче газа, удельные затраты в транспортировке природного газа, объем продаж газа в натуральном

выражении, снижение затрат на приобретение товаров (работ, услуг), а также ввод в эксплуатацию приоритетных производственных объектов;

- программа участия руководящих работников в уставном капитале ПАО «Газпром», направленная на долгосрочное стимулирование ключевых работников Компании в повышении рыночной стоимости акций Общества.

В целях стимулирования работников ООО «Газпром ПХГ» «Песчано-Уметское УПХГ» также реализована система поощрения их государственными наградами Российской Федерации, наградами Минэнерго России и ПАО «Газпром».

Социальная политика является неотъемлемой частью политики управления человеческими ресурсами и направлена на обеспечение Компании конкурентных преимуществ на рынке труда, создание эффективной системы социальной защиты работников.

Базовым принципом реализации социального обеспечения является принцип социального партнерства — конструктивного и взаимного диалога работников и работодателей по регулированию социально-трудовых отношений.

Основные направления и принципы социальной политики закреплены в основном социальном документе — коллективном договоре ООО «Газпром ПХГ» «Песчано-Уметское УПХГ».

Проводимая социальная политика направлена на обеспечение: социальной защищенности работников, мотивацию работников к длительной и эффективной работе в компании и реализуется путем предоставления льгот, гарантий и компенсаций, медицинского и санаторно-курортного обслуживания, различных видов личного страхования, создания комфортных и безопасных условий труда, дополнительного пенсионного обеспечения.

В целях решения жилищных вопросов работников успешно реализуется программа жилищного обеспечения, основанная на использовании нового рыночного механизма — банковского ипотечного кредитования.

В третьей главе сформулированы мероприятия по совершенствованию управления трудовой дисциплиной – внедрение программы для реализации корпоративной стратегии, а также оборудование филиала ООО «Газпром ПХГ» «Песчано-Уметское УПХГ» электронной проходной.

Бизнес-задачами программы в области повышения управляемости человеческими ресурсами (УЧР) как стратегическим ресурсом компании являются:

- автоматизация бизнес-процессов УЧР;
- внедрение инструментов для формирования ключевых показателей эффективности компании по управлению человеческими ресурсами;
- обеспечение интерактивного взаимодействия служб УЧР компании между собой, с руководством компании и подразделений;
- обеспечение информационного обмена с различными информационными системами — поставщиками и потребителями информации в области управления человеческими ресурсами;
- обеспечение полноты, достоверности и непротиворечивости информации в сфере управления персоналом;
- обеспечение доступа к данным персонала и отчетам по персоналу в режиме реального времени;
- обеспечение инструментарием для оперативного формирования отчетности по любым запросам;
- внедрение инструментов для формирования и контроля выполнения ключевых показателей деятельности служб УЧР;
- обеспечение контролируемого и избирательного доступа к информации о персонале;
- обеспечение безопасного и надежного хранения информации;
- стандартизация и унификация кадровой информации для обеспечения эффективного управления человеческими ресурсами в рамках отдельных направлений деятельности и всей компании;

- создание единого информационного, методологического и нормативно-справочного пространства;
- оптимизация административных затрат на ведение процессов и процедур УЧР;
- минимизация операционных ошибок ведения данных.

ООО «Газпром ПХГ» «Песчано-Уметское УПХГ» имеет службу, которая проверяет приход работников на работу и пребывание их там, в течение рабочего дня. Чтобы облегчить эту процедуру, нужно автоматизировать учет доступа в компанию и учет рабочего времени работников. Для этого могут быть использованы электронные проходные, системы контроля доступа.

Установка электронной проходной даст возможность усовершенствовать учет рабочего времени по работникам филиала и не выплачивать работникам заработную плату за время опозданий, внутрисменных потерь и преждевременных уходов, рассчитывая при этом рабочее время с точностью до минуты. Появится возможность в режиме реального времени отслеживать присутствие работника на территории общества, контролировать нарушение работниками пропускного режима. Использование нового оборудования и нового программного обеспечения позволит уменьшить число потерь рабочего времени.

В заключении можно сказать о необходимости продолжения внедрения данного комплекса мероприятий в практической деятельности филиала ООО «Газпром ПХГ» «Песчано-Уметское УПХГ».

Перечисленные мероприятия призваны улучшить работу филиала ООО «Газпром ПХГ» «Песчано-Уметское УПХГ», так как анализ прогнозных показателей показал, что произойдет рост объема выручки на 6,25%, а также увеличится валовая прибыль на 18,24 % несмотря на рост затрат на установку электронной проходной. Экономический эффект по укреплению дисциплины труда сотрудников ООО «Газпром ПХГ» «Песчано-Уметское УПХГ» положительный – затраты на мероприятия меньше дополнительной прибыли.