

## **УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ ДИСЦИПЛІНОЮ Й ПОВЕДІНКОЮ ПЕРСОНАЛУ**

Результативність господарської діяльності підприємства залежить від багатьох чинників, в тому числі й від рівня забезпечення та стану трудової дисципліни. І тому в системі управління персоналом важливе управління трудовою дисципліною.

Аналіз наукових досліджень і публікацій свідчить, що проблеми трудової дисципліни були досліджені у працях багатьох вчених, зокрема: Д.П. Мельничук, А.А. Абрамової, О.П. Мельничук, О.І. Процевського, О.Т. Барабаша, Н.М. Хуторян, З. Сіморота, А. Мацюка, Е. Монастирського, М. Данченка, О. П'ятова, Л.А. Сироватської та ін. Їх праці в значній мірі сприяли формуванню наукових засад зміцнення трудової дисципліни.

Виходячи з сутності трудових правовідносин працівників зобов'язані дотримуватись дисципліни праці, яка полягає в своєчасному та точному виконанні розпоряджень керівників, дотриманні технологічної дисципліни, вимог охорони та техніки безпеки праці. В межах організації та дисципліни праці керівники підприємства зобов'язані розробляти та впроваджувати заходи, спрямовані на забезпечення нормальних умов трудового процесу і самим дотримуватись трудового законодавства. Воно вимагає, щоб в кожній організації були правила внутрішнього розпорядку, затверджені загальними зборами колективу.

Зазначимо що рівень і стан трудової дисципліни залежить від багатьох факторів:

- організації праці та виробництва;
- системи матеріального і морального заохочення;
- рівня механізації, комп'ютеризації виробничих процесів;
- виховної роботи;
- стилю керівництва;
- свідомості членів трудового колективу [4, с. 234].

Основним виробничим фактором, який визначає рівень дисципліни, є організація праці й санітарно-побутові умови. На стан трудової дисципліни впливає також ступінь реального залучення працівників в управління виробничим процесом, що вказує на необхідність комплексного й системного підходу до вирішення даних проблем на основі планів економічного й соціального розвитку колективів. Управління трудовою дисципліною й раціональним використанням робочого часу тісно пов'язане із системою роботи з формування стабільних трудових колективів, що зумовлено їх взаємозалежністю: давно встановлено, що чим вище рівень дисципліни, тим менша плінність і навпаки.

Практика свідчить що головна увага в організації праці по зміцненню трудової дисципліни повинна бути спрямована на ліквідацію причин, що породжують різні види її порушень.

Основними з яких є:

- запізнення на роботу;
- прогули;
- поява на роботі у нетверезому стані;
- несвоєчасне чи не в повній мірі виконання своїх трудових обов'язків, неповне і нераціональне використання робочого часу.

В результаті наукових досліджень стан та проблеми трудової дисципліни сучасного підприємства прийняті до наступного. Найбільш недисциплінованими є працівники у віці до 24 років і стажу роботи до двох років. Також має місце дисциплінарні проступки працівників у віці 50 і старше років. Порушників дисципліни в два рази більше у групі малокваліфікованих порівняно з висококваліфікованими. Незнання цих особливостей погано впливає на прийняття рішень з питань підвищення рівня дисципліни. Замість того, щоб підвищувати кваліфікацію, стимулювати професійний ріст працівників, застосовують дисциплінарні методи і тим самим досягають зворотного ефекту в поведінці підлеглих. Соціологічні дослідження показують, що у працівників зі стажем роботи до 5 років недисциплінованих – 36%, а серед тих, в кого стаж складає 20 і більше, – 16% [6, с. 241]. Працівники, які працюють на постійних робочих місцях, є досить дисциплінованими, тому що їх трудова поведінка знаходиться під контролем.

Адже кожна окрема людина має свою систему цінностей. Сукупність індивідуальних цінностей складає ціннісно-орієнтаційну єдність колективу. Яка полягає в спільній корисній діяльності, то і професійні міжособистісні відносини членів колективу будуть впорядковані. В таких умовах люди будуть зацікавлені процесом вирішення групових завдань, всі внутрішні проблеми відійдуть на другий план.

Деякі західні фірми видають обов'язково інформаційні матеріали для нових працівників з тим, щоб інформація поступала більш об'єктивно, не упереджено, без впливу емоцій, почуттів того, якби хто-небудь це розповідав. Таким чином, зразу ж допомагають новим співробітникам швидше ознайомитися з оточенням, адаптуватися до соціальних норм та правил поведінки. Така практика в значній мірі сприяє стабілізації колективу, задоволенню потреб працівників та зниженню рівня плінності кадрів.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституція України: [Конституція: офіц. текст: за станом на 24 листопада 2007 року]. – К.: Парламентське вид-во, 2007. – 142 с.
2. Господарський Кодекс України: [кодекс України: офіц. текст: за станом на 1 червня 2007 року]. – Х.: ПП „ІГВІНГ”, 2007. – 232 с.
3. Кодекс законів про працю України: [кодекс України: офіц. текст: за станом на 1 серпня 2007 року]. – К.: Вид. Паливода А.В., 2007. – 104 с.
4. Про колективні договори та угоди: [закон України: офіц. текст: за станом на 14 вересня 2006 року]. – К.: Парламентське вид-во, 2006. – 34 с.
5. Балита О. Розвиток нетрадиційних форм зайнятості: спроба економічної діагностики / О. Балита // Регіональна економіка. – 2005. – №1. – С. 56–65.
6. Баланик З.П. Статистика праці: навч. посібн. / З.П. Баланик. – К.: КНЕУ. – 2003.