

Лобанов Станислав Игоревич

магистрант

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

DOI 10.31483/r-96928

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНОЙ В КОЛЛЕКТИВЕ

Аннотация: в статье автор рассматривает теоретические аспекты управления трудовой дисциплиной в коллективе. Проанализировано современное состояние проблемы, поскольку в современном мире информационной глобализации управление трудовой дисциплиной является мощным базисом функционирования любой организации. Подчеркивается, что управление трудовой дисциплиной в коллективе представляет собой некую совокупность способов, средств действий и поступков работника и отражает черты характера личности.

Ключевые слова: управление трудовой дисциплиной, трудовая дисциплина, рабочий коллектив, трудовое поведение.

В современных условиях процессы информационной глобализации общества определили возросшую актуальность управления трудовой дисциплиной работника как одним из факторов эффективности деятельности организации. Тенденции управления трудовой дисциплиной работника в целом определили необходимость уделить больше внимания управлению трудовой активностью и вовлеченностью персонала в деятельность организации. Поэтому повышение трудовой активности работников выступает одной из основных проблем управления персоналом организации и обеспечивает ее практический потенциал. Измерение показателей индивидуальных особенностей труда работников основано на оценке психологических особенностей и характерных черт личности [1]. Показателями трудовой активности работников служат конкретные производственные результаты. Основными среди них являются: производительность труда, выработка, степень выполнения заданий и планов, соблюдение дисциплины труда,

участие работника в творческом, изобретательском процессе, способность решения работником производственных задач и др.

Стоит подробнее остановиться на вопросах управления трудовой дисциплиной персонала через системы мотивации. Так, разработка тех или иных систем мотивации позволяет применять материальные или нематериальные виды стимулирования. Более того, на современном этапе особое внимание заслуживает и индивидуальный подход к управлению трудовой дисциплиной (персональный подход) [3, с. 63]. Индивидуальная система мотивации как ключ к трудовой дисциплине работника представляет собой систему, которая учитывает те или иные потребности и интересы сотрудника. Для некоторых сотрудников эффективное трудовое поведение и трудовая дисциплина будет выполняться при наличии высокого заработка. У других интерес в соблюдении норм поведения будет строиться на возможности карьерного роста. Третьим может быть важен комфортные условия труда и сам процесс работы. И таких примеров можно приводить множество, и на учете всех вышеперечисленных особенностей и строится индивидуальный подход к управлению трудовой дисциплиной [4, с. 66–68].

Таким образом, мы подходим к вопросу о дисциплинарной ответственности и ее взаимосвязи с мотивацией работников в коллективе. В случае если у работодателя имеется право выбирать те или иные дисциплинарные взыскания к сотруднику и с учетом персонального подхода к мотивационной базе можно достичь высоких результатов по эффективности работы и соблюдения трудовой дисциплины.

Отсутствие разнообразия мер дисциплинарной ответственности при нарушении трудовой дисциплины (в случаях, если это не грубое нарушение трудовых обязанностей) приводит к единственно закрепленному на законодательном уровне негативному для работника последствию и потенциально возможному для реализации праву работодателя на расторжение трудового договора на основании ч. 5 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

В случае понимания работником своей исключительности, востребованности для данного работодателя многократное привлечение работника к дисциплинарной ответственности в виде замечания или выговора превентивной мерой являться не будет. Работодатель в таких случаях осознает бесперспективность и несостоятельность действий по привлечению работника к дисциплинарной ответственности, так как намерения на увольнение такого сотрудника не имеет. В связи с чем применение замечания либо выговора не имеет практического значения, следовательно, трудозатраты работодателя, направленные на оформление необходимых документов, соблюдение порядка применения взыскания, не будут являться обоснованными.

Кроме того, если обозначить целью института дисциплинарной ответственности не чистку кадров, а обеспечение дисциплины труда и возможность грамотного управления кадрами посредством использования правовых механизмов, то угроза расторжения трудового договора и его расторжение по инициативе работодателя не будет являться адекватным способом достижения необходимого результата.

Незначительная востребованность среди современных компаний применения замечания либо выговора также продиктована наличием проблем в практическом применении положений Трудового кодекса Российской Федерации о дисциплине труда.

Трудовая дисциплина работника характеризует межличностные взаимодействия в рабочем коллективе, а также влияет на результаты труда, производительность труда. Оно определяет желание (или нежелание) работника принимать участие в организационных процессах, обеспечивающих эффективность деятельности, (принятие решений, выполнение производственных задач, коммуникативное поведение, участие в проектной деятельности организации, сотрудничестве и т. д.).

Современная трудовая дисциплина работника имеет более широкие границы, чем абстрактное сложение рабочей силы со средствами производства. Это сложное социальное поведение работника, складывающееся из совокупности

объективных и субъективных, внутренних и внешних, общих и особенных, сознательных и бессознательных психологических, эмоциональных и других переплетений и свойственных ему экономических и социальных проявлений. Оно является фактором эффективности деятельности организации и требует управления [7, с. 52].

Эффективность трудового поведения как проявления трудовой дисциплины работника может быть выражена как количественно (время работы, количество работы), так и качественно (результат труда, качество труда и пр.). Поведение является производным показателем: личность – личностные факторы – трудовой потенциал; внешняя среда – пространство действия (имеется в виду психологическое пространство). Оно включает в себя планирование, контроль, мотивацию, оценку т. д.

Важно понимать, что мотивы и внутренние стремления работников коллектива представляют собой важнейшую движущую силу. И в то же время, имея один и тот же тип поведения, работник может иметь принципиально разную мотивационную природу. Таким образом, мотивация является ключом к регулированию и управлению трудовой дисциплиной и поведением работников. Если иметь представление, что является базисом мотивации того или иного работника, можно оказывать воздействие на его трудовое поведение [3]. При управлении трудовой дисциплиной сотрудников в основном применяются административные методы и материальное стимулирование. Кроме того, на дисциплину работников влияют и методы нематериального мотивирования (например, обучение, повышение квалификации, создание позитивного ощущения, настроения и т. п.). На сегодня управление трудовой дисциплиной работников осуществляется в большей степени мотивационными методами. Они имеют существенное значение при регулировании трудовой дисциплины работников особенно умственного труда.

Таким образом, трудовая дисциплина представляет собой большую совокупность различных социальных компонентов, окружающих работника в коллективе, и состоит из различных способов достижения трудовой дисциплины,

средств и поступков работника, включаются различные личностные качества работников. В то же время она непосредственно связана с осознанием работника коллектива как структурной единицы предприятия, на котором он работает, структурной единицей коллектива и принятием своих функций.

Список литературы

1. Александрова Н.А. Инвестиции в персонал в условиях кризиса как стратегический фактор конкурентоспособности / Н.А. Александрова, Л.И. Васильцова // Аграрный вестник Урала. – 2016. – №5 (147). – С. 88–94.
2. Боссиди Л. Искусство результативного управления / Л. Боссиди. – М.: ООО «Изд-во «Добрая книга», 2014. – 288 с.
3. Галюк А.Д., Гришина Е.А. Пути повышения привлекательности HR-бренда компании для молодых специалистов / А.Д. Галюк, Е.А. Гришина // Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования. – Уральский федеральный университет, 2018. – С. 1686–1693.
4. Гарбер И.Е. Психология управления: методические материалы к учебному курсу / И.Е. Гарбер. – Саратов: Издательский центр «Наука», 2018. – 100 с.
5. Глумаков В.Н. Организационное поведение: учебное пособие / В.Н. Глумаков. – М.: Вузовский учебник, 2016. – 352 с.
6. Дроздов И.Н. Управление развитием организации. – Владивосток: ПИП-ПККГС, 2015. – 109 с.
7. Шаталова Н. Социальные технологии как важнейший элемент механизма управления персоналом / Н. Шаталова, Н. Александрова, А. Галюк [и др.] // Кад-ровик. – 2010. – №5–1. – С. 64–69.