

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНОЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ: ПРОБЛЕМЫ, ПУТИ РЕШЕНИЯ

Коновальчик Г.О.

Государственный институт управления и социальных технологий БГУ, г. Минск, Республика Беларусь

Непрерывное развитие техники и технологии производства, рост ее масштабов диктует новые, более высокие требования к трудовой дисциплине, обуславливают необходимость ее дальнейшего укрепления. Однако на предприятиях пока ограничиваются отдельными мерами по укреплению трудовой дисциплины, без учета всех факторов ее определяющих, что в значительной мере снижает их результативность. Еще бытует мнение, что укрепление трудовой дисциплины – это задача кадровой службы, общественных организаций и линейных руководителей, функциональные же подразделения, работа которых фактически влияет на состояние трудовой дисциплины, не проявляют подлинной заинтересованности в этом вопросе.

Все это свидетельствует о назревшей необходимости выделения в системе управления промышленным предприятием относительно самостоятельного объекта управления – трудовой дисциплины.

Общим результатом управления трудовой дисциплиной является процесс ее укрепления. Достижение этого результата связано с решением комплекса задач укрепления трудовой дисциплины, которые в системе управления являются его специальными функциями (задачами).

Установление таких специальных функций (задач) является важнейшим компонентом в построении системы управления трудовой дисциплины (см. таблицу).

По каждой задаче из числа функциональных подразделений и общественных организаций предприятия устанавливается орган управления, осуществляющий

руководство работой по их реализации, который наделяется в пределах закрепленных за ним задач соответствующими полномочиями: правом привлекать в качестве участников исполнения другие структурные подразделения предприятия, давать им задания, требовать должного исполнения руководящих документов. Например, служба главного технолога является органом управления по задаче сокращения нарушений трудовой дисциплины, связанных с тяжелыми производственными условиями. Она привлекает к этой работе отдел главного конструктора и отдел техники безопасности, координирует работу по сокращению ручного труда, снижению у работников физических и нервных перегрузок, которые затрудняют исполнение трудовых обязанностей.

Таким образом, в работе по управлению участвуют все подразделения, службы и общественные организации предприятия. Данное обстоятельство острее ставит вопрос о головном органе управления, который бы в период между заседаниями комиссии по укреплению трудовой дисциплины осуществлял бы руководство и контроль за исполнением решений комиссии и указаний дирекции в области укрепления трудовой дисциплины. Таким органом может стать или отдел кадров, или отдел организации и оплаты труда, в зависимости от конкретных условий на каждом предприятии.

Многостороннее содержание проблемы укрепления дисциплины труда требует комплексного подхода для ее решения. Основные моменты технологии управления дисциплиной труда должны быть закреплены отраслевыми и местными нормативными документами. **МЕРЫ**

Таблица – Задачи и содержание укрепления трудовой дисциплины на предприятии

Задачи	Основное содержание работы	Орган управления, участники исполнения
Воспитание сознательности и ответственности у работников за исполнение своих трудовых обязанностей	Применение мер поощрения за добросовестный труд и мер воздействия за нарушение трудовой дисциплины, организация работы с вновь поступившими, учет нарушителей трудовой дисциплины	Руководители подразделений, ОК, профком
Повышение уровня руководства трудовыми коллективами	Подбор, расстановка и воспитание руководящих кадров, повышение квалификации руководителей	Руководитель предприятия, ОК
Устранение причин, препятствующих нормальному исполнению работниками своих трудовых обязанностей	Повышение уровня обеспечения цехов, участков, бригад, рабочих мест материалами и инструментами, улучшению энергетического, наладочного, ремонтного и транспортного обслуживания, совершенствованию учета внутрисменных потерь рабочего времени	ОМТС, ОГТ, ОГМ, ООТиЗ, ОГЭ, линейные руководители
Создание организационно-технических условий, облегчающих исполнение работниками своих трудовых обязанностей	Разработка и внедрение мероприятий по сокращению ручного тяжелого, монотонного труда, охране труда, улучшению санитарно-гигиенических условий на основе внедрения прогрессивной технологии, средств механизации и автоматизации, широкого применения ЭВМ	ОГМ, ОГК, ОТБ, ООПУ, линейные руководители
Создание организационно-технических условий, содействующих соблюдению работниками трудовой дисциплины	Совершенствование систем табельного учета, пропускного режима, охраны объектов и имущества, учета рабочего времени и т.п. на основе внедрения технических средств ЭВМ и т.п.	ОК, ООТиЗ, ИВЦ, ВОХР, бухгалтерия
Создание экономических условий, содействующих добросовестному исполнению работниками своих трудовых обязанностей	Совершенствование организации, нормирования и оплаты труда, стимулирования за выполнение и перевыполнение плановых заданий по укреплению трудовой дисциплины, развитие внутривыпускного, бригадного хозрасчета и коллективного подряда, улучшение планирования и учета выполнения норм выработки и нормирования заданий и т. д.	ООТиЗ, ПЭО, профком, руководители подразделений