

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА КАК РЫЧАГ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

Е. О. Феськова, студентка 3 курса ГИУСТ БГУ

Научный руководитель:

кандидат юрид. наук, доцент А. В. Олейникова (ГИУСТ БГУ)

Одна из главных задач организаций различных форм собственности и сфер деятельности – поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизацию человеческого фактора и достижение наилучших производственных результатов.

Этим занимается философия управления персоналом, которая рассматривает процесс управления персоналом с логической, психологической, социологической, организационной и этической точек зрения.

Философия управления персоналом организации заключается в том, что работники имеют возможность удовлетворить свои личные потребности, работая в организации: возможность справедливых, равноправных, доверительных взаимоотношений, полное использование своих способностей, активное участие в принятии производственных решений, пользование адекватными компенсациями, работа в безопасных условиях. При соблюдении перечисленных условий работодателями, как правило, достигается высокий уровень преданности персонала организации, а затраты на обеспечение данных условий окупаются за счет повышения эффективности труда. Таким образом, соблюдение философии гарантирует благоприятное отношение персонала и, как следствие, эффективное развитие организации [4].

Под рычагом стимулирования понимается мощное средство, применение которого позволит выполнить поставленную задачу. Такими рычагами выступают различные методы управления: экономические, социально-психологические (воспитательные) и административно-правовые.

Экономические методы управления являются способами воздействия на персонал на основе использования экономических законов и обеспечивают возможность в зависимости от ситуации как «одарять», так и «качать». Это система приемов и способов воздействия на исполнителей с помощью конкретного соизмерения затрат и результатов (материальное стимулирование и санкции, финансирование и кредитование, зарплата, себестоимость, прибыль, цена).

Социально-психологические методы управления играют важную роль в работе с персоналом, направлены на конкретную личность и, как правило, индивидуальны. Главной особенностью является направленность на внутренний мир человека, его личность, интеллект, чувства, образы, поведение. Составляющими являются внушение, убеждение, подражание,

вовлечение, побуждение, принуждение, осуждение, требование, запрещение, порицание, командование, обман ожиданий, намек, комплимент, похвала, просьба, совет и т. д.

Административно-правовые методы управления – это методы прямого воздействия, носящие директивный, обязательный характер. Они основаны на дисциплине, ответственности, власти, принуждении.

Различают пять основных способов административно-правового воздействия: организационное и распорядительное воздействие, дисциплинарная ответственность и взыскания, материальная ответственность и взыскания, административная ответственность и взыскания [3]. Философия организации оформляется в виде отдельного нормативного документа, которым в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь являются правила внутреннего трудового распорядка. Согласно статье 195 кодекса, правила внутреннего трудового распорядка устанавливаются нанимателем с участием профсоюзов на основании типовых правил внутреннего трудового распорядка, утверждаемых Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом [1, с. 84]. Настоящие Типовые правила имеют целью обеспечение труда, укрепление его дисциплины, рациональное использование рабочего времени, улучшение качества работ, содействие росту производительности труда. Однако сотрудники правилами внутреннего трудового распорядка часто довольны и недовольны, так как составление и утверждение их относится к компетенции нанимателя, который может требовать, а работники, в свою очередь, обязаны выполнять работу, обусловленную трудовым договором [2].

Ясна необходимость этого метода стимулирования, но при введении обязательного пункта в правила внутреннего трудового распорядка моральной мотивации. Она может выглядеть в виде премирования, выделения отдельного рабочего места, заботы о здоровье сотрудников (путевки в санаторий), учета сложных жизненных ситуаций (развод, переезд в другую местность, смерть родственника). Возможно создание службы по дисциплине труда, которая будет регулировать действие морального аспекта в правилах внутреннего трудового распорядка.

Таким образом, после законодательного утверждения пункта о моральном стимулировании работника обязанности нанимателя увеличатся. На наш, взгляд это повысит уровень работоспособности человека и экономику страны в целом.

Литература

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. – Минск : ИПА «Регистр», 1999. – 216 с.

2. Республиканская научно-техническая библиотека Беларуси [Электронный ресурс] / Постановление Министерства Труда Республики Беларусь 5 апреля 2000 г. № 46 «Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка» (в ред. постановлений Минтруда и соцзащиты от 07.12.2007 № 168, от 10.12.2008 № 187). – Минск, 2011. – Режим доступа : <http://rlst.org.by/metodist/laws-ntb/843>. – Дата доступа : 05.12.2011.

3. *Самылова, Т.* Менеджмент / Т. Самылова // Система методов управления. Самоменеджмент [Электронный ресурс]. – 2009. – Режим доступа : <http://manager.mpfmargtu.edusite.ru/p11aa1.html>. – Дата доступа : 05.12.2011.

4. Энциклопедия экономиста [Электронный ресурс] / Философия организации и философия управления персоналом. – 2011. – Режим доступа : <http://www.grandars.ru/college/biznes/filosofiya-upravleniya-personalom.html>. – Дата доступа : 05.12.2011.