

МАТЕРІАЛИ

**III МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ**

“ДИНАМІКА НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ’2004”

21-30 червня 2004 року

**Том 39
Управління
трудовами ресурсами**

Дніпропетровськ
Наука і освіта
2004

УДК 336
ББК 65.01

Головний редактор:

доктор економічних наук, професор Покотілов Анатолій Антонович.

Редакційна колегія:

д.ф.-м.н. Смірнов С.О., д.е.н. Ткаченко В.А., д.т.н. Марюта О.М.,
д.е.н. Биков Г.М., д.е.н. Попкова Л.В., д.е.н. Ковальов О.В.,
д.е.н. Берсуцький Я.Г., д.т.н. Морозов Ю.Д., д.е.н. Крамаренко Г.О.,
д.е.н. Галушко О.С., д.т.н. Тяг Р.Б., д.е.н. Дорофієнко В.В.,
д.е.н. Шевцова О.Й., доктор наук з державного управління Корецький М.Х.

Рецензенти:

Сазонець І.Л., доктор економічних наук, професор Дніпропетровського національного університету;

Батура А.В., доктор економічних наук, професор Дніпропетровської державної медичної академії.

Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції “Динаміка наукових досліджень ‘2004’”. Том 39. Управління трудовими ресурсами. - Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2004. - 78 с.

ISBN 966-7191-86-9

У збірнику містяться матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції “Динаміка наукових досліджень ‘2004’” з питань управління трудовими ресурсами.

Для студентів, аспірантів та викладачів.

УДК 336
ББК 65.01

ISBN 966-7191-86-9

© Колектив авторів, 2004
© Наука і освіта, 2004

Верховод И.С.

Мелитопольский государственный педагогический университет

УПРАВЛЕНИЕ ДИСЦИПЛИНОЙ ТРУДА КАК ФАКТОР УСПЕШНОЙ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

На современном этапе социально-экономического развития Украины большое внимание уделяется повышению эффективности управления производством. Обязательным условием кооперации и организации производства является обеспечение трудовой дисциплины. Именно труд и отношения в коллективе создают микроклимат, который влияет на работоспособность и удовлетворенность работой. Устранение диспропорций, вызванных нарушением трудового ритма, требует дополнительных затрат, что замедляет рост эффективности производства. Поэтому важное значение имеет управление дисциплиной труда.

Проблема дисциплины являлась объектом исследования таких ученых-экономистов как Баранский Т.К., Аверьянов Р.Я., Сонин Н.Я., Бляхман Н.С., И.Д. Крыжко и др.

Дисциплина – это сложное социальное явление, ее требования являются объективными, поскольку диктуются развитием производства, и субъективными, т.к. выполняются людьми. Типичной ошибкой руководителей является то, что они не осознают этой связи и пытаются наладить дисциплину административными методами, а не усовершенствованием организационной и экономической сторон.

Трудовая дисциплина – это форма общественных связей людей в процессе выполнения трудовых функций, с обязательным подчинением участников определенному распорядку. Дисциплина вводит личность в определенный стереотип поведения, который принят и поддерживается коллективом.

Дисциплина на предприятии является показателем уровня организации, управления и морального климата. Основной задачей управления сегодня является воспитание не исполнительской и даже не активной дисциплины, а самодисциплины [2, с. 196].

Управление трудовой дисциплиной и рациональное использование рабочего времени связано с системой работы по формированию стабильных трудовых коллективов, что обусловлено взаимозависимостью: чем выше уровень дисциплины, тем меньше текучесть кадров, и наоборот.

Хотя на предприятии предусмотрены дисциплинарные меры против нарушителей, главная задача – это соблюдение норм, а не наказание. В действительности огромное количество работников путают понятия «дисциплина» и «наказание», рассматривая их как одно и то же. Слово дисциплина происходит от лат. «disciplina» и означает обучение, правило, порядок. Наказание же – это мера воздействия на того, кто совершил проступок, кара.

Такие факторы, как сложность управления крупными комплексными, производственными, хозяйственными и социальными системами, астрономическая цена возможных ошибок и просчетов, обеспечение подконтрольности человеку технических, естественных и социальных процессов выдвигают на первый план в структуре профессиональных требований сознательную дисциплину труда, которая основывается на широком социальном мировоззрении и высоком интеллекте работников [1, с. 218].

В условиях рыночной экономики предприятие не сможет достичь успехов в конкурентной борьбе, если в трудовом коллективе не будет господствовать

высокая дисциплина труда, которая основывается на коллективной и личной заинтересованности работников в высоких конечных результатах деятельности.

Осознание каждым работником своих целей и задач одновременно связано с осмыслением своей роли в организации и своего места в конкретном взаимодействии с другими работниками, коллегами по выполняемым функциям. Более того, решение этой проблемы связано с решением другой важнейшей задачей – повышением уровня организационной культуры.

Мы считаем, что наряду с традиционными методами управления дисциплиной труда на производстве руководителям следует уделить внимание становлению культуры организации.

Организационная культура – набор наиболее важных получающих, применяемых членами организации и получаемых выражение в заявляемых организацией ценностях и нормах, дающих людям ориентиры их поведения и действий [4, с. 515].

Известно, что компании с ярко выраженной организационной культурой гораздо эффективнее используют человеческие ресурсы. Организационная культура – одно из самых лучших средств привлечения и мотивации сотрудников, а следовательно, и их поведения внутри организации [3, с 406]. Желание идентифицировать себя с коллективом, соблюдать общественные моральные нормы, «этический кодекс» предприятия, работать на достижение общих целей вызывает у работников развитие самодисциплины, побуждает к самосовершенствованию.

Дисциплина, в свою очередь является, общечеловеческой ценностью, которая объединяет людей. Только на ее основе можно построить эффективные социальные и трудовые отношения.

Литература:

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник. – К.: Знання-Прес, 2001. – 313с.
2. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навч. посібник. – К.: Кондар, 2003. – 296с.
3. Мазур И.И., Шапиро В.Д., Оньдерогге Н.Т., Эффективный менеджмент: Учеб. пособие для вузов / Под общ. ред. И.И Мазура. – М.: Высшая школа, 2003. – 555 с.
4. Управление персоналом организации: Учебник/ Под ряд. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА–М, 2003. – 638с.

Віннікова В.А.

Харківський державний університет харчування та торгівлі

СТВОРЕННЯ ФАКТОРНО-КРИТЕРІАЛЬНОЇ МОДЕЛІ ПРОФЕСІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Мета дослідження полягає в необхідності визначення факторів, що впливають на активність персоналу. З метою вирішення сформульованої мети нами було проведено вивчення думок торговельного персоналу з приводу професійної активності на основі опитування, яке встановило що найбільш важливими вважаються психологічні та соціальні фактори. Застосування методів головних компонентів дозволило виявити основні соціально-психологічні та економічні