

ций и произведено квалификационное разделение профессий и специализаций.

Изменение систем деятельности требует не только новых квалификационных отношений в деятельности, но и пересмотра всего перечня профессий. Социально-экономическая ситуация, складывающаяся сегодня, требует рефлексивно-понимающего обеспечения самой нормированной специализированной деятельности, а значит, смены представления о квалификации.

Е. И. Сузова

Академия управления при Президенте Республики Беларусь (Минск)

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНОЙ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА

Важнейшим условием развития промышленного комплекса Республики Беларусь по пути интенсификации и повышения эффективности производства является существенное улучшение организации работы по укреплению трудовой дисциплины. Трудовая дисциплина - это отношения взаимной ответственности работников, которые имеют своей основой добровольное и сознательное выполнение в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами о труде правил поведения в соответствии с их трудовыми функциями и обязанностями.

Управление трудовой дисциплиной и рациональным использованием рабочего времени тесно связано с системой работы по формированию стабильных трудовых коллективов, с повышением качества труда. Давно замечено, что чем выше уровень дисциплины, тем меньше текучесть и наоборот. Анализ состояния трудовой дисциплины на промышленных предприятиях республики показал, что основными видами нарушений трудовой дисциплины являются:

- прогулы;
- появление на работе в нетрезвом состоянии;
- хищение;
- несвоевременное или не в полном объеме выполнение своих трудовых обязанностей, неполное и нерациональное использование рабочего времени для производительного труда.

Управление процессом укрепления трудовой дисциплины и рациональным использованием рабочего времени обеспечивается за счет осуществления следующих видов работы:

- анализ и оценка состояния трудовой дисциплины на промышленном предприятии и его структурных подразделениях;
- учет рабочего времени и контроль за его использованием, учет нарушений трудовой дисциплины;

– планирование и организация выполнения мероприятий, направленных на укрепление трудовой дисциплины.

Состояние трудовой дисциплины может быть оценено по следующей формуле:

$$K_{тд} = ((Чс - Чн) / Чс) \cdot ((Фпл - Тпв) / Фпл)$$

где $K_{тд}$ - коэффициент трудовой дисциплины; $Чн$ - численность работников, допустивших нарушения трудовой дисциплины, чел.; $Чс$ - среднесписочная численность рабочих за оцениваемый период; $Фпл$ - плановый фонд рабочего времени, чел. - часы; $Тпв$ - сумма внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени из - за нарушений трудовой дисциплины, чел. - часов.

Идеально, но не достижимо состояние, когда $K_{тд} = 1$.

Рассмотрим динамику изменения состояния трудовой дисциплины на примере Брестского электротехнического завода (БЭТЗ) (см. таблицу).

Состояние трудовой дисциплины на БЭТЗ (1996 – 1998 гг.)

Наименование показателей	1996	1997	1998
Количество прогулов	24	24	28
Количество появлений на рабочем месте в нетрезвом состоянии	7	11	11
Количество хищений	1	1	–
Несвоевременное или не в полном объеме выполнение своих трудовых обязанностей (количество случаев)	–	–	–
Коэффициент трудовой дисциплины	0,944	0,935	0,928

Из данных таблицы видно, что на протяжении 1996 – 1998 годов количество нарушений трудовой дисциплины неуклонно росло. Так если в 1996 году зафиксировано 32 нарушения (5, 64% от общей численности работающих на предприятии недобросовестно относились к труду), то в 1998 году уже 39 случаев нарушений трудовой дисциплины (7,2% работников недобросовестно относились к труду). Коэффициент трудовой дисциплины снизился с 0,944 в 1996 году до 0,928 в 1998 году. Очевидно, что применяемые на заводе меры по улучшению трудовой дисциплины, как - то обсуждение в трудовом коллективе, уменьшение отпуска на число дней прогула, наложение дисциплинарных взысканий не являются достаточно действенными.

Анализ кадровых отчетов других промышленных предприятий Республики Беларусь дает основания сделать вывод о типичности ситуации.

По мнению автора, для повышения трудовой дисциплины необходимо:

1. Ввести повсеместно систему контроля исполнительской дисциплины (в настоящее время проходит апробацию на БЭТЗ).

2. Использовать опыт Славянского керамического комбината Минстройматериалов Украины, где в отделе кадров заведен учет

работников уволенных с предыдущего места работы за нарушение трудовой дисциплины. О каждом таком работнике сообщается начальникам структурных подразделений, что позволяет осуществлять эффективный контроль за его поведением на производстве и не допустить в дальнейшем нарушения трудовой дисциплины.

3. Учитывать коэффициент трудовой дисциплины при оценке деятельности трудовых коллективов, премированию начальников цехов, участков, мастеров, бригадиров.

4. Совершенствование локальных нормативных документов предприятий, в частности должностных инструкций (практика показывает, что далеко не для всех должностей нанимателями разработаны должностные инструкции, а такое положение усложняет оценку выполнения трудовых обязанностей работником).

В.И. Борисевич, д-р экон. наук

ВЗАИМОСВЯЗЬ КАЧЕСТВА И УРОВНЯ ОПЛАТЫ ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ ОПТИМИЗАЦИИ ИХ СООТНОШЕНИЯ

Как известно, оплата труда является основным средством побуждения каждого индивида к высокопроизводительному и качественному труду. Естественным является стремление исполнителей к максимальной величине размера платы за труд. В свою очередь работодатель заинтересован в том, чтобы данные выплаты были не слишком высокими что позволяет сократить расходы, увеличить прибыль и соответственно иметь лучшие возможности для совершенствования производственной материально-технической базы, получить больший личный доход. Нахождение разумного компромисса между интересами каждой из сторон и является одной из важнейших задач организации заработной платы. Другой резерв увеличения оплаты труда - рост реализации продукции и услуг за счет наращивания объемов и обеспечения высоких потребительских свойств, в чем немаловажная роль отводится качеству труда.

Любой работник будет трудиться с высоким качеством и эффективностью, только в том случае, если реальный размер оплаты, позволяет реализовать ее важнейшие функции (достигается воспроизводство трудовых ресурсов, имеются сбережения и т.д.). Какова реальная ситуация в данной области сегодня и что на наш взгляд необходимо предпринять в будущем.

Следует отметить, что в настоящее время условия оплаты труда жестко регламентируются и контролируются органами государственного управления. В том числе, в производственной сфере это установление размера оплаты руководителей, ограничение возможностей трудовых коллективов и администрации по перемоту тарифной ставки 1-го разряда ЕТС, величины премирования и т.д. Такие действия объясняются необходимостью ограничения роста денежных доходов, а соответственно и покупательной способности, который превосходил бы возможности экономики производить та-