

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра менеджмента и маркетинга

**Управление трудовой дисциплиной в организации (на примере ООО
«ГК СБСВ КЛЮЧАВТО»)**

**АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ**

студентки 5 курса 541 группы

направления 38.03.03 Управление персоналом

Экономического факультета

Шиховой Алёны Вадимовны

Научный руководитель

профессор, д.э.н.

Л.А. Александрова

подпись, дата

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

Л.И. Дорофеева

подпись, дата

Саратов 2024 г.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Вопрос об укреплении трудовой дисциплины на предприятиях в нашей стране всегда относился к числу актуальных и трудно решаемых. В теории и на практике выделен и исследован комплекс производственных факторов, определяющих дисциплину труда на предприятии.

К таким факторам относятся: организация процесса труда, санитарно-бытовые условия, а также удовлетворенность трудом и качеством трудовой жизни сотрудников организации. На состояние дисциплины труда в организации существенно влияют механизация и автоматизация производственных процессов и реальный уровень вовлечения сотрудников в управление производственными процессами.

Теоретическая основа работы представлена работами авторов, изучающих особенности регулирования трудовой дисциплины на современных предприятиях: Гусева А. В., Дашков Л.П., Демидова Н.В., Долбунов А. А., Дудина А.А., Ермилов С.И., Забрамная Е. Ю., Ивановская Л.В., Йеттер В., Китаевская О.Н., Картушина Е.Н., Кони́на И. А., Николаев А.Г., Саликова Н.М., Соломанидина Т.О., Стахеева Л.М., Чупрова В.Н. и др.

Цель работы – систематизация направлений и оценка перспектив совершенствования системы дисциплины труда персонала в ООО «ГК СБСВ-КЛЮЧАВТО».

Согласно цели исследования необходимо выполнить следующие задачи:

1. Рассмотреть понятие и значение трудовой дисциплины в организации и нормативно-правовые основы регулирования дисциплинарных отношений в организации.
2. Изучить процесс управления трудовой дисциплиной в организации .
3. Изучить методы управления дисциплиной в трудовом коллективе.

4.Представить организационно-экономическую характеристику ООО «ГК СБСВ-КЛЮЧАВТО».

5.Проанализировать особенности применяемой системы дисциплины труда различных категорий персонала.

6.Оценить эффективность управления дисциплиной труда в ООО «ГК СБСВ-КЛЮЧАВТО».

7.Сформулировать перспективные направления совершенствования системы дисциплины труда персонала в ООО «ГК СБСВ-КЛЮЧАВТО».

8.Предложить автоматизацию процесса управления трудовой дисциплиной в ООО «ГК СБСВ-КЛЮЧАВТО».

9.Рассчитать экономическую эффективность предложенных мероприятий.

В исследовании определены перспективные направления совершенствования системы дисциплины труда персонала в ООО «ГК СБСВ-КЛЮЧАВТО».

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трёх разделов, заключения, списка использованных источников.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В главе 1 Теоретические основы управления трудовой дисциплиной организации автором раскрываются понятие дисциплины труда, его цели, задачи, виды, а также методы, инструменты.

Трудовая дисциплина и дисциплина труда — это термины, которые обычно используются взаимозаменяемо для описания системы норм и правил, обеспечивающих порядок и эффективность на рабочем месте.

Трудовая дисциплина влияет на различные аспекты производственного процесса, включая социальные, экономические, технические, политические и другие цели, способствуя их эффективному достижению. Она является ключевым элементом экономических и правовых отношений внутри организации.

Соблюдение трудовой дисциплины способствует улучшению производственных показателей и оказывает положительное воздействие на морально-психологическую атмосферу в коллективе. Трудовая дисциплина, представляющая собой комплекс моральных принципов и законодательных норм, обеспечивает достижение организацией экономических, технических и других производственных целей. Важность трудовой дисциплины обусловлена необходимостью учета множества факторов, при этом, поддержание дисциплины невозможно без создания адекватных условий труда, обеспечения справедливой оплаты, высокого уровня организации производства и материально-технического обеспечения сотрудников. Таким образом, контроль за трудовой дисциплиной является ключевой и неотъемлемой частью управленческой работы на предприятии, особенно в отделе управления персоналом, располагающем специфическими методами и инструментами для воздействия на дисциплину.

К примерам нарушений трудовой дисциплины можно отнести следующее:

1. Неявка работника на рабочее место без уважительных причин более чем на три часа в течение рабочего дня, пребывание не на своем рабочем месте, а в другом помещении или на территории организации, где он не должен выполнять свои рабочие обязанности.
2. Отказ работника выполнять трудовые обязанности без уважительных причин после изменения норм труда в соответствии с установленным порядком, учитывая, что по трудовому договору он обязан работать в соответствии с правилами внутреннего распорядка. Важно помнить, что отказ от работы из-за изменения существенных условий труда не считается нарушением дисциплины и может служить основанием для расторжения трудового договора согласно пункту 7 статьи 77 Трудового кодекса.
3. Отказ или уклонение работника от прохождения медицинского осмотра без уважительных причин, если это требуется по его профессии, а также

отказ от обучения и сдачи экзаменов по технике безопасности и правилам эксплуатации в рабочее время, если это является обязательным условием для допуска к работе.

В главе 2 АНАЛИЗ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В ООО «ГК СБСВ-КЛЮЧАВТО» автор дает общую организационно-экономическую характеристику деятельности ООО «ГК СБСВ-КЛЮЧАВТО», а также проводит анализ видов, форм и методов развития дисциплины труда.

Основной вид деятельности организации: деятельность холдинговых компаний.

Исследуемая компания занимается продажей автомобилей и комплектующими к ним (предпродажное, послепродажное обслуживание). К комплектующим относятся автозапчасти, шины, автомасла. Также ООО «ГК СБСВ-КЛЮЧАВТО» осуществляет сервисное обслуживание автомобилей в период гарантии и постгарантийный период.

ООО «ГК СБСВ-КЛЮЧАВТО» нацелено на достижение максимальной эффективности и прибыли на рынке, а структура управления предприятием обеспечивает ясное распределение функций и эффективное взаимодействие между подразделениями.

Изучив особенности трудовой дисциплины в ООО «ГК СБСВ-КЛЮЧАВТО», можно сделать вывод, что за исследуемый период увеличилось количество прогулов сотрудников. На самом высоком уровне менеджер магазина тратит свое время на 40%. В организации создана система наказаний за нарушения трудовой дисциплины, однако отсутствует система контроля за этими нарушениями.

Таким образом, в исследуемой организации обеспеченность кадрами на достаточно высоком уровне, отсутствует текучесть кадров, имеется незначительное движение по численности, что говорит о положительном внутреннем имидже ООО «ГК СБСВ-КЛЮЧАВТО», а снижение существующей на предприятии численности специалистов является результатом отсутствия на рынке труда хороших специалистов с высокой квалификацией. В процессе исследования проведен анализ рабочего дня руководителя Волгоградского филиала ООО «ГК СБСВ-КЛЮЧАВТО» и сделан вывод о том, что примерно 40% рабочего времени сотрудник тратит на посторонние нужды и дела, что говорит о проблемах трудовой дисциплины.

Подводя итог, можно сказать, что исследуемая организация недостаточно эффективно использует рабочее время. К настоящему времени установлено, что значительная часть рабочего времени тратится на перекуры и беседы вне работы.

Однако, на наш взгляд, основная проблема заключается в том, что руководитель выполняет задачи, за которые отвечают другие сотрудники (например, обработка входящей документации и реагирование на жалобы потребителей).

В главе 3 НАПРАВЛЕНИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В ООО «ГК СБСВ-КЛЮЧАВТО» автор обосновывает, как формируется дисциплина труда персонала, а также предложены предложения по повышению дисциплины труда.

Для совершенствования дисциплины труда в ООО «ГК СБСВ-КЛЮЧАВТО» предлагается внедрение системы СКУД.

Необходимость повышения трудовой дисциплины персонала ООО ГК «СБСВ-КЛЮЧАВТО» была определена по нескольким причинам:

- 1) несовершенство документов, регулирующих трудовую дисциплину;

2) Пренебрежение работниками режимом труда и отдыха;

3) Отсутствие контроля за трудовой дисциплиной сотрудников и отсутствие заинтересованности в ней со стороны руководства института.

Все входные и выходные факторы сохраняются контроллером реестра и затем используются для создания отчета. Система АСУ позволяет сравнивать время пребывания сотрудника на рабочем месте с его индивидуальным графиком работы, тем самым получая необходимые отчеты по трудовой дисциплине. Отчет можно создать за любой период и по каждому сотруднику. На передней панели контроллера расположен цветной ЖК-дисплей, на котором отображается время прихода/ухода сотрудника. Нарушения (опоздания, преждевременные уходы, ошибки, например, попытка снова зарегистрировать «вход» вместо «выхода» выделяются цветом и сопровождаются звуковым сигналом.

Основные цели внедрения СКУД на объект:

- Защита от внешних угроз недоброжелателей.
- Повышение дисциплины сотрудников.
- Следование правилам внутреннего распорядка.
- Обеспечение сохранности имущества организации и личных вещей.
- Анализирование полученной информации.

Чтобы вычислить окупаемость (O_k) всего проекта внедрения СКУД необходимо начальные затраты разделить на сумму вычисленных экономий:

- $O_k = 1800000 / 583661 = 3$ месяца
- Таким образом, полная окупаемость установки СКУД при использовании усредненных данных составляет 3 месяца. Это прекрасный показатель в сегменте систем контроля доступа.
- Уже на третий месяц компания может получить реальную экономию денег. И в качестве поощрения она сможет сэкономить средства

перераспределить на годовую премию. Подобные действия благоприятно отразятся на производительности труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В исследовании определено, что в самом общем виде под дисциплиной понимаются нормы, правила и приказы, которые сотрудники должны соблюдать при участии в деятельности в организации или в отношениях с обществом. Эти правила и приказы могут быть стандартизированы в юридических документах или могут быть просто моральными правилами или даже внутренними правилами компании.

Соблюдение трудовой дисциплины позволяет получать максимальную отдачу от вложения сил со стороны работников, стимулирует работодателя к созданию благоприятных условий для трудовой деятельности. Ее установление направлено на снижение несчастных случаев и заболеваний на рабочих местах, уменьшение простоев оборудования.

В процессе исследования проведен анализ рабочего дня руководителя Волгоградского филиала ООО «ГК СБСВ-КЛЮЧАВТО» и сделан вывод о том, что примерно 40% рабочего времени сотрудник тратит на посторонние нужды и дела, что говорит о проблемах трудовой дисциплины.

Рассмотрев особенности трудовой дисциплины в ООО «ГК СБСВ-КЛЮЧАВТО» можно сделать вывод, что в исследуемом периоде увеличилось число прогулов сотрудников. На высшем уровне, у директора филиала происходит растрата рабочего времени на 40%. В организации выстроена система наказаний за нарушение трудовой дисциплины, однако нет системы, которая помогает отслеживать эти нарушения.

Внедрение автоматизированной системы позволит полностью отслеживать действия сотрудников предприятия, упростит их работу и позволит поднять уровень трудовой дисциплины.

Успешная реализация внедрения СКУД в деятельность ООО «ГК СБСВ-КЛЮЧАВТО» приведет к снижению дисциплинарных нарушений. Ожидаемый прирост прибыли за год при реалистическом прогнозе составил 4,95 тыс.руб., что равно 15% от чистой прибыли за 2024 год.