

**УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНОЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ  
АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА**

MANAGEMENT OF LABOR DISCIPLINE AT THE ENTERPRISES OF THE  
AGROINDUSTRIAL COMPLEX

**УДК 349.4**

**DOI 10.24411/2713-1424-2021-10027**

**Симачкова Н. Н.**, кандидат исторических наук, доцент,

Уральский государственный аграрный университет, г. Екатеринбург

**Зарубина Е. В.**, кандидат философских наук, доцент,

Уральский государственный аграрный университет, г. Екатеринбург

**Чупина И. П.**, доктор экономических наук, профессор

Уральский государственный аграрный университет, г. Екатеринбург

**Zarubina E. V.**, ethos08@mail.ru

**Simachkova N. N.**, nikolina73@yandex.ru

**Chupina I.P.**, irinacupina716@gmail.com

**Аннотация**

Предмет рассмотрения в статье – управление дисциплиной труда на предприятиях агропромышленного комплекса. В рассмотрении проблемы управления дисциплиной труда авторы опираются на положения Трудового Кодекса РФ. Особое внимание уделяется проблемам в области управления дисциплиной труда на предприятиях АПК.

**Annotation**

The subject of the article is the management of labor discipline at the enterprises of the agro-industrial complex. In considering the problem of labor discipline management, the authors rely on the provisions of the Labor Code of the Russian Federation. Special attention is paid to the problems in the field of labor discipline management at the enterprises of the agro-industrial complex.

**Ключевые слова:** предприятия агропромышленного комплекса, дисциплина труда, управление дисциплиной труда, Трудовой Кодекс РФ, укрепление дисциплины труда, исследование дисциплины труда.

**Keywords:** enterprises of the agro-industrial complex, labor discipline, labor discipline management, Labor Code of the Russian Federation, strengthening labor discipline, labor discipline research.

Вопрос о трудовой дисциплине на предприятиях агропромышленного комплекса относится и всегда относился к числу актуальных и трудно решаемых. Управление трудовой дисциплиной в организациях АПК затруднено в силу неполной или сезонной занятости персонала многих организаций, недостатка выделяемых средств и усилий на управление персоналом. Пандемия Covid-19 только обострила и усилила эти процессы.

Цель исследования определим как краткий теоретико-методологический анализ управления дисциплиной труда на современных предприятиях агропромышленного комплекса. Цель определила решение ряда взаимосвязанных задач:

- определить понятие дисциплины труда;
- выделить основные факторы, которые определяют дисциплину труда на предприятиях агропромышленного комплекса;
- выделить ключевые проблемы в управлении дисциплиной труда на предприятиях агропромышленного комплекса.

В качестве методов исследования использованы системный подход, наблюдение, анализ документов, а также методы социологического исследования дисциплины труда на ряде предприятий агропромышленного комплекса г. Екатеринбурга и Свердловской области.

Дисциплина труда – основа основ управления человеческими ресурсами и эффективности деятельности предприятий агропромышленного комплекса. Определение дисциплины труда закреплено в 189 статье Трудового Кодекса Российской Федерации: «...обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим законом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором» [1]. Таким образом, дисциплина труда на предприятии представляет собой комплекс законодательно закрепленных организационно-правовых мер, обеспечивающих порядок осуществления трудовой деятельности на предприятии и отражающих требования к каждому работнику.

Исследователи отмечают, что управление трудовой дисциплиной и рациональным использованием рабочего времени на предприятиях АПК, особенно в условиях неполной или сезонной занятости, тесно связано с системой предпринимаемых мер по формированию стабильных трудовых коллективов. Здесь в полной мере проявляется зависимость: чем выше уровень трудовой дисциплины, тем ниже коэффициент текучести кадров на предприятии и наоборот [2, с. 153].

Исследованиями также доказана тесная связь эффективности использования человеческих ресурсов на предприятиях агропромышленного комплекса с повышением уровня образования и квалификации сотрудников, организацией наставничества на предприятии [3, с. 41], организацией досуга персонала, условиями труда, санитарно-бытовыми условиями, а также степенью удовлетворенности сотрудников организации своей трудовой деятельностью.

Управление трудовой дисциплиной на предприятии включает в себя анализ эффективности использования трудовых ресурсов в каждом подразделении организации, учет и контроль рабочего времени каждого сотрудника и, при необходимости, разработку и внедрение кадровых

мероприятий, направленных на укрепление трудовой дисциплины. К таким мероприятиям на предприятиях АПК, например, чаще всего, относятся: проведение обучения персонала с целью повышения его квалификации, использование дополнительных мер поощрения, строгий контроль опозданий на работу (например, с помощью внедрения системы электронных пропусков), прием на работу строго на конкурсной основе, гибкое использование материальных и нематериальных способов трудовой мотивации и стимулирования сотрудников организации.

Подчеркнем, что гибкое использование материальных и нематериальных способов трудовой мотивации и стимулирования персонала организации занимает особое место среди мер по укреплению дисциплины труда на предприятии [4, с. 179]. Характерной особенностью современных систем мотивации и стимулирования персонала является то, что оплата труда каждого сотрудника зависит не только от его индивидуальных результатов, но и от результатов работы каждого подразделения и каждого сотрудника организации.

Практика показывает, что ведущую роль в укреплении дисциплины труда на предприятии играют руководители низовых структурных подразделений: бригадиры, мастера, начальники цехов, отделов и секторов, которые постоянно и тесно связаны с трудом и бытом сотрудников организации и оказывают повседневное непосредственное влияние на производственную деятельность и морально-психологическое состояние каждого сотрудника [5, с. 48].

Отметим, что сознательная дисциплина возникает на основе понимания всеми сотрудниками организации единства целей, а единство целей основывается на чувстве взаимной ответственности сотрудников за выполнение порученных им участков работ. Тем не менее, в современных организациях агропромышленного комплекса нарушения трудовой, производственной и технологической дисциплины встречаются достаточно часто. На предприятиях АПК все еще велики потери рабочего времени,

связанные с опозданиями, прогулами, пьянством и другими нарушениями трудовой дисциплины.

Для управления дисциплиной труда в организации существуют традиционные, проверенные временем и весьма эффективные способы, которые использует администрация. К таким способам, в первую очередь, относится сочетание методов поощрения и наказания сотрудников организации.

Поощрение – группа методов воздействия на сотрудников организации, которые представляют собой меру признания заслуг этого сотрудника и выражается в определенном материальном и моральном измерении. Взыскание – мера наказания за нарушение дисциплины труда или иных обязательств сотрудника предприятия.

В Трудовом Кодексе РФ предусмотрены такие меры материального и морального поощрения сотрудников современных предприятий, как благодарность, премия, награждение почетной грамотой, награждение ценным подарком и ряд других. В организациях используются и другие меры поощрения, которые применяются администрацией совместно или по согласованию с профсоюзной организацией [1].

Если меры убеждения не оказывают должного воздействия, то к работнику могут быть использованы меры принуждения или дисциплинарного воздействия: замечание, выговор, строгий выговор, а также применение экономических санкций за систематическое нарушение трудовой дисциплины. Подчеркнем, что в Уставах предприятий могут быть предусмотрены иные дисциплинарные взыскания для отдельных категорий сотрудников. Специалисты по управлению персоналом при наложении дисциплинарного взыскания на сотрудника организации рекомендуют учитывать регулярность и тяжесть совершенного проступка, а также совокупность обстоятельств, при которых проступок был совершен [6, с. 385 ].

Отметим также, что если повседневная работа по поддержанию и укреплению дисциплины труда является постоянной заботой администрации предприятия, то вся обстановка и морально-психологический климат способствуют укреплению трудовой дисциплины и эффективной работе каждого сотрудника.

В процессе исследования управления трудовой дисциплиной на ряде предприятий агропромышленного комплекса г. Екатеринбурга и Свердловской области были выделены следующие факторы, понижающие дисциплину труда:

1. Недоработки в системе набора персонала.
2. Невысокое качество должностных инструкций.
3. Недостаточный контроль за соблюдением дисциплины труда на ряде предприятий.
4. Несправедливость в оплате труда и оценке заслуг сотрудников предприятий.
5. Просчеты в системе мотивации и стимулировании труда сотрудников ряда организаций.

При этом, в ряде организаций АПК, как показало проведенное исследование, не соблюдаются элементарные требования техники безопасности, не соблюдаются технологические нормы производства сельскохозяйственной продукции, наблюдается терпимое отношение к низкой трудовой и исполнительской дисциплины.

Отметим, что низкой трудовой дисциплине наряду исследованных предприятий в значительной мере способствует атмосфера отчуждения, которая в последние годы сложилась на этих предприятиях, а также очень большой разрыв в доходах высшего слоя управляющих и остальной части персонала таких организаций. Отмеченные факторы, влияющие на дисциплину труда, в своей совокупности отражают непростую ситуацию с управлением трудовой дисциплины на исследованных предприятиях агропромышленного комплекса.

По итогам проведенного исследования отдела кадров предприятий был предложен комплекс мероприятий по укреплению дисциплины труда, который охватывает выделенные проблемы в работе с персоналом на исследованных предприятиях.

Таким образом, дисциплина труда на предприятиях агропромышленного комплекса – это не только приход сотрудников на работу без опозданий и их пребывание на рабочем месте в течение рабочего дня, но и соблюдение установленной технологии производства сельскохозяйственной продукции, обеспечение надлежащего качества производимых продуктов питания, соблюдение режима работы производственных мощностей и требуемой производительности труда. А это значит, что от соблюдения дисциплины труда напрямую зависит эффективность работы организации.

### **Литература**

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации. – [Электронный ресурс].
2. Адамчук В.В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда М.: НОРМА - ИНФРА-М, 2015. 470с.
3. Горбунова О. С., Бражник М. В. Человеческий капитал сельского хозяйства и проблемы его роста // Аграрное образование и наука. 2018. № 1. С. 41.
4. Симачкова Н. Н., Дамбаева И. В., Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б. К проблеме оценки эффективности системы мотивации персонала в организации. В сборнике: Теория и практика управления сельским хозяйством. Материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 80-летию со дня рождения доктора экономических наук, профессора А. Л. Пустуева. 2019. С. 176-181.
5. Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Фатеева Н. Б. Проблемы управления персоналом на предприятиях АПК. В сборнике: Повышение

управленческого, экономического, социального и инновационно-технического потенциала предприятий, отраслей и народно-хозяйственных комплексов. Сборник статей IX Международной научно-практической конференции. Под общей редакцией Ф. Е. Удалова, В. В. Бондаренко. 2018. С. 46-50.

6. Эрадова Л. Н. Анализ эффективности производственной деятельности предприятия. 6-е изд. перераб. и доп. М.: Изд-во «Дашков и К», 2018. 542 с.

### **Literature**

1. The Labor Code of the Russian Federation. – [Electronic resource].
2. Adamchuk V. V., Romashov O. V., Sorokina M. E. Economics and sociology of labor M.: NORM-INFRA-M, 2015. 470s.
3. Gorbunova O. S., Brazhnik M. V. Human capital of agriculture and problems of its growth // Agrarian education and science. 2018. No. 1. p. 41.
4. Simachkova N. N., Dambaeva I. V., Zarubina E. V., Fateeva N. B. On the problem of evaluating the effectiveness of the personnel motivation system in the organization. In the collection: Theory and practice of agricultural management. Materials of the All-Russian scientific and practical conference dedicated to the 80th anniversary of the birth of Doctor of Economics, Professor A. L. Pustuev. 2019. pp. 176-181.
5. Zarubina E. V., Simachkova N. N., Fateeva N. B. Problems of personnel management at agricultural enterprises. In the collection: Improving the managerial, economic, social, innovative and technical potential of enterprises, industries and national economic complexes. Collection of articles of the IX International Scientific and Practical Conference. Under the general editorship of F. E. Udalov, V. V. Bondarenko. 2018. pp. 46-50.
6. Eradova L. N. Analysis of the efficiency of the production activity of the enterprise. 6th ed. reprint. and additional M.: Publishing house "Dashkov and K", 2018. 542 p.