

Марченко Ирина Сергеевна, студентка,
Федеральное государственное бюджетное
Образовательное учреждение высшего образования
«Ростовский государственный университет путей сообщения»,
г. Ростов-на-Дону

**ПРОБЛЕМА ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ КОМПАНИЙ
СТРОИТЕЛЬНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ
THE PROBLEM OF LABOR DISCIPLINE OF COMPANIES
IN THE CONSTRUCTION SECTOR OF THE ECONOMY**

Аннотация: в статье идет речь о проблемах трудовой дисциплины и поисках их решения. Автором проанализированы основные причины проблем трудовой дисциплины, статистические данные результатов их решения.

Abstract: the article deals with the problems of labor discipline and the search for solutions. The author analyzes the main causes of labor discipline problems, statistical data on the results of their solution.

Ключевые слова: трудовая дисциплина, работодатель, сотрудник, корпоративная культура, мотивация, устойчивость бизнеса.

Keywords: labor discipline, employer, employee, corporate culture, motivation, business sustainability.

Трудовая дисциплина является одним из фундаментальных аспектов успешного функционирования любой организации. В условиях современных экономических реалий, полной конкуренции и быстрого технологического прогресса, нарушение трудовой дисциплины может привести к серьезным потерям для предприятия, снижению его конкурентоспособности и эффективности. Эта работа нацелена на выявление основных проблем, связанных с трудовой дисциплиной, анализ причин их возникновения, а также описание практических примеров решений и оценку их эффективности.

Трудовая дисциплина – это совокупность норм и правил, обязательных для всех работников и регулирующих их поведение в процессе трудовой деятельности. Она обеспечивает эффективное выполнение задач и достижение целей организации.

В организациях должны быть созданы безопасные условия труда и надлежащая охрана труда. В Российской Федерации обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя в соответствии со статьей 212 Трудового Кодекса [1].

Таким образом, например, работодатель же обязан предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, отвечающую требованиям охраны труда и гигиены труда, а также создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Основные проблемы трудовой дисциплины могут варьироваться в зависимости от специфики отрасли, корпоративной культуры и структуры управления. Однако, можно выделить несколько ключевых из них:

- Несоблюдение рабочего графика. Частые опоздания, преждевременные выходы с работы и прогулы нередко рассматриваются как одна из серьезных проблем трудовой дисциплины.
- Нарушение норм и правил безопасности. Несоблюдение инструкций по безопасности может приводить к травматизму на рабочем месте, ухудшению здоровья сотрудников и даже к судебным разбирательствам.



- Низкая мотивация и вовлеченность сотрудников. При отсутствии должного уровня мотивации работники теряют интерес к своим обязанностям, что отражается на общем результате деятельности предприятия.

- Проблемы коммуникации. Недостаток или неэффективное общение внутри коллектива может способствовать возникновению недовольства, межличностных конфликтов и снижения производительности.

- Неадекватное управление. Недостаточное внимание со стороны руководства к вопросам дисциплины часто становится причиной более глубоких системных проблем в организации.

Причины проблем с трудовой дисциплиной в организациях могут быть связаны как с внутренними факторами, так и с внешними обстоятельствами. Разберем каждую категорию более подробно.

Внутренние причины проблем с трудовой дисциплиной.

1) Организационная культура.

Отсутствие четких стандартов поведения. Когда в компании нет ясных норм и правил поведения, сотрудники могут не понимать, что именно от них ожидается, что ведет к снижению дисциплины.

Недостаток приверженности ценностям компании. Без четко сформулированных и поддерживаемых ценностей сотрудники могут не видеть смысла следовать внутренним регламентам.

2) Управленческие ошибки.

Неквалифицированное руководство. Лидеры, которые не способны эффективно управлять командой и принимать обоснованные решения, способствуют хаосу и дезорганизации.

Отсутствие системы мотивации. Без стимулов для обеспечения высокого уровня дисциплины сотрудники могут утратить интерес к поддержанию продуктивного рабочего процесса.

Нехватка открытой и конструктивной обратной связи. Когда работники не получают отзывов о своем выполнении обязанностей, они не могут понять, где и как необходимо улучшаться, что снижает дисциплину.

3) Стресс и выгорание.

Плохие условия труда. В условиях постоянного давления и переутомления сотрудники могут испытывать стресс, приводящий к пониженной заинтересованности в выполнении своих обязанностей и соблюдении дисциплины.

Непосильные рабочие графики. Экстремальные нагрузки без должного отдыха и восстановления способствуют выгоранию и, как следствие, снижению дисциплины.

Внешние причины проблем с трудовой дисциплиной.

1) Экономическая нестабильность.

Финансовые кризисы и инфляция. Эти факторы могут создавать ощущение неопределенности и неуверенности в завтрашнем дне у сотрудников, которые могут потерять мотивацию и интерес к поддержанию рабочих стандартов.

Высокий уровень безработицы. Могут возникать опасения за свои рабочие места, что приводит к напряженности и снижает моральный дух.

2) Социальные изменения.

Изменения в ожиданиях нового поколения работников. Современные работники, особенно молодые специалисты, все больше ценят баланс между работой и личной жизнью, что иногда конфликтует с традиционными подходами к рабочей дисциплине.

Изменения в общественном восприятии и технологиях. Быстро меняющийся мир с новыми технологиями и социальными ожиданиями может отвлекать и дезориентировать сотрудников, вызывая снижение уровня дисциплины.



Эти факторы требуют от компаний адаптации и гибкости в подходах к управлению трудовой дисциплиной, что позволит эффективно справляться с подобными вызовами и поддерживать продуктивную и мотивированную рабочую среду [2].

Для решения проблем трудовой дисциплины необходим комплексный подход. Рассмотрим на примере известных компаний эффективность методов борьбы с нарушениями трудовой дисциплины.

Разработка системы мотивации. Компания Google известна своим оригинальным подходом к мотивации сотрудников. Они предоставляют свободу выбора в проектах, разрабатывают индивидуальные планы карьерного роста, а также предлагают гибкий график работы. Эти меры способствуют высокой продуктивности и низкой текучести кадров. Эффективность: По данным внутреннего анализа Google, такие практики привели к увеличению производительности труда на 20% и укреплению корпоративной лояльности [3].

Улучшение корпоративной культуры. Знаменитый ритейлер Zappos акцентирует внимание на создании дружелюбной и открытой атмосферы, что поддерживает высокое вовлечение сотрудников. Руководство компании активно вовлечено в процессы, предлагает программы наставничества и межличностного взаимодействия. Эффективность: Это привело к снижению уровня текучки сотрудников до 15% ниже среднего показателя по отрасли и увеличению удовлетворенности клиентов, что напрямую связано с дисциплиной и вовлеченностью сотрудников.

Обучение и развитие персонала. Компания IBM внедрила программы непрерывного обучения и повышения квалификации для своих сотрудников, включая тренинги по стресс-менеджменту и развитию личных навыков.

Эффективность. Такие инициативы снизили уровень стресса на рабочем месте и повысили производительность почти на 25% в течение двух лет после внедрения программы [4].

Обратная связь и коммуникация. В компании Microsoft внедрение регулярных встреч один-на-один между руководителями и подчиненными способствовало улучшению коммуникации. Это помогло минимизировать возникновение недоразумений и конфликтов. Эффективность: Работники стали более вовлеченными, наблюдается сокращение количества жалоб на руководство, и на 30% повысилась удовлетворенность работой [5].

Технологические решения для мониторинга дисциплины. Применение цифровых инструментов, таких как программы для отслеживания рабочего времени и проектного управления, позволяет более эффективно управлять дисциплиной на рабочих местах. Эффективность: В компании Slack внедрение таких систем позволило на 40% сократить случаи нарушения рабочего режима и улучшить координацию команд [6].

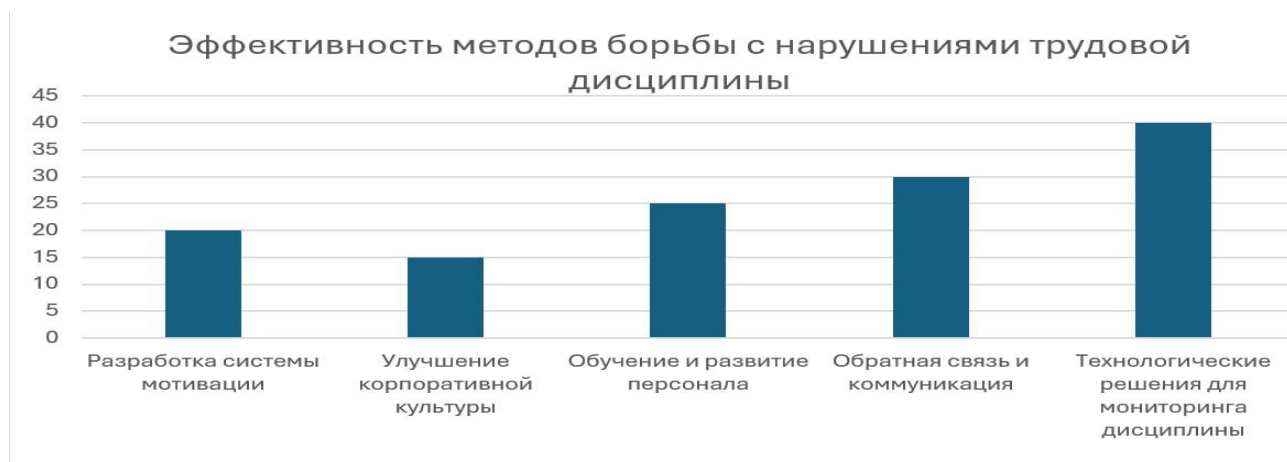


Рисунок 1 эффективность методов борьбы с нарушениями трудовой дисциплины



Решение проблем трудовой дисциплины требует комплексного подхода, включающего в себя множество аспектов, связанных с управлением персоналом и организацией рабочего процесса. В современном мире, где изменения происходят с высокой скоростью, организациям необходимо адаптироваться и разрабатывать стратегии управления трудовой дисциплиной, которые отражают их уникальные особенности и специфику. Такой подход должен учитывать корпоративную культуру, отраслевые стандарты, законодательные нормы и индивидуальные характеристики сотрудников.

Одним из ключевых шагов в управлении дисциплиной является создание атмосферы доверия и открытости, где сотрудники ощущают свою ценность и значимость для компании. Это возможно благодаря внедрению инновационных методов управления, ориентированных не только на выполнение непосредственных рабочих обязанностей, но и на поддержание личностного роста и профессионального развития. Такие методы включают коучинг, менторинг и регулярные обучающие сессии, которые помогают развивать навыки и повышать мотивацию сотрудников.

Эффективное управление трудовой дисциплиной ведет к повышению производительности за счет того, что каждый сотрудник понимает свою роль в достижении общих целей компании и стремится к высокой эффективности. Это также способствует снижению текучести кадров, поскольку сотрудники чувствуют заботу о своем развитии и справедливое отношение со стороны руководства. Снижение текучести помогает сэкономить ресурсы на подбор и обучение новых сотрудников, а также сохранить накопленные знания и опыт в компании.

Кроме того, создание положительного имиджа на рынке труда – важный аспект, способствующий привлечению талантливых специалистов. Компании, которые демонстрируют высокий уровень управления трудовой дисциплиной и создают благоприятные условия для работы, становятся более привлекательными для соискателей, что дает им дополнительное конкурентное преимущество.

В долгосрочной перспективе все эти усилия по улучшению дисциплины приводят к укреплению позиции компании в сложных условиях мировой экономики. Постоянное развитие, гибкость в подходах к управлению и готовность к инновациям формируют основу, которая позволяет компании оставаться конкурентоспособной и устойчивой. Это особенно важно в эпоху цифровой трансформации, где компании должны быстро реагировать на изменения и активно интегрировать современные технологии в свою деятельность.

Таким образом, комплексный подход к решению проблем трудовой дисциплины – это не только наведение порядка и следование регламентам, но и создание такой корпоративной среды, которая способствует самореализации сотрудников и устойчивому развитию бизнеса. Это многоуровневый процесс, который требует постоянного внимания, гибкости и стратегического планирования.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 26.12.2024) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
2. Как исправить дисциплину в коллективе <https://delo-press.ru/journals/staff/psikhologiya-upravleniya/63297-chto-delat-esli-sistematicheski-narushaetsya-trudovaya-distiplina/> (дата обращения 26.12.24).
3. Как в Google мотивируют сотрудников <https://hr-portal.ru/story/kak-v-google-motiviruyut-sotrudnikov> (дата обращения 26.12.24).
4. 12 примеров корпоративной культуры <https://atlanty.ru/media/9-vdokhnovlyayuschikh-primerov-korporativnoy-kultury/> (дата обращения 26.12.24).



5. Как сплотить людей в корпорации: опыт Microsoft
<https://www.vedomosti.ru/management/articles/2019/09/09/810747-kak-splotit-lyudei-microsoft> (дата обращения 26.12.24).

6. Полное руководство по Slack для эффективной работы
<https://pro-dgtl.ru/blog/services/tpost/b8xvyab0j1-polnoe-rukovodstvo-po-slack-dlya-effekti> (дата обращения 26.12.24).

