

УДК 349.225.6

МЕТОДЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА**М. В. Новицкая**

Могилевский институт МВД Республики Беларусь,
старший научный сотрудник отдела организации
научной, международной и издательской деятельности
e-mail: mariya-nov@mail.ru

И. Г. Кузьма

Могилевский институт МВД Республики Беларусь,
курсант 2 курса факультета милиции

***Аннотация.** Статья посвящена исследованию методов обеспечения дисциплины труда, дается их характеристика и обозначаются особенности. Выделены действенные средства воздействия, применяемые нанимателем в целях повышения уровня дисциплины труда и ее укрепления.*

***Ключевые слова:** дисциплина труда, убеждение, стимулирование, поощрение, принуждение, работник, наниматель.*

***Annotation.** The article is devoted to the study of labor discipline methods enforcement, their characteristics and features. The effective means used by the employer in order to increase the level of labor discipline and strengthen it are highlighted.*

***Keywords:** labor discipline, persuasion, stimulation, encouragement, coercion, employee, employer.*

Проблема укрепления дисциплины труда является актуальной для любого современного государства, при этом ее решение достаточно затруднительно. К факторам, влияющим на дисциплину труда, относятся: особенности организации производственных процессов и процесса трудовой деятельности, санитарно-бытовое обеспечение и удовлетворенность им работников, а также уровень развития производственной демократии.

Необходимо указать, что трудовая дисциплина на производстве обеспечивается непосредственным общественным воздействием на работника в процессе труда путем обращения к его сознательности, энтузиазму, а также на его поведение через экономические интересы (индивидуальные и коллективные) и прямым принуждением нарушителей трудовой дисциплины к надлежащему исполнению их трудовых обязанностей. Дисциплина труда основана на сознательном отношении работников к своим трудовым обязанностям, на понимании ими действующих норм и правил поведения. Она характеризуется тем, что работники добровольно и ответственно выполняют возложенные на них обязанности [1, с. 44].

В целях создания необходимых организационных и экономических условий для высокопроизводительной работы применяются методы обеспечения трудовой дисциплины.

Термин «метод» рассматривается как «способ практического осуществления чего-нибудь» [2, с. 340]. Под методами укрепления дисциплины труда понимаются основанные на нормах законодательства и локальных нормативных правовых актах способы воздействия на работников и нанимателей, направленные на надлежащее выполнение своих обязанностей.

К наиболее действенным методам обеспечения дисциплины труда относятся методы убеждения, стимулирования и принуждения. Указанные методы призваны формировать активность личности и ее ответственность за результаты деятельности. Следует отметить их единство и взаимодействие, несмотря на явную полярность их содержания и способов воздействия на работника. Единство проявляется в целевом назначении, возможности непосредственного воздействия на волю и сознание лица, осуществляющего трудовую функцию.

По характеру воздействия убеждение и принуждение различны. Так, принуждение обеспечивает совершение действий субъектом трудового права (работника) вопреки его воле, при его психическом сопротивлении подчиниться требованиям нанимателя. В свою очередь, методы убеждения и стимулирования побуждают к поведению, соответствующему его воле, т. е. работник, например, может воспринимать волю нанимателя как правильное и должное, соглашаться с ней и исполнять ее как собственную волю.

Не вызывает сомнения необходимость использования обоих методов с целью стимулирования правомерного поведения и исключения совершения неправомерных проступков. Вопрос лишь в их разумном и рациональном использовании.

Отметим, что на сегодняшний день убеждение считается важнейшим и первостепенным методом обеспечения трудовой дисциплины. Посредством убеждения оказывается воздействие на сознание работника с целью стимулирования его к качественному, высокопроизводительному труду либо предотвращения дисциплинарных проступков. Опыт трудовых коллективов свидетельствует, что правовые методы убеждения воздействуют значительно эффективнее, чем методы принуждения. Г. Б. Шишко указывает, что социально-психологическими исследованиями установлено, что внимательность к работникам и благоприятная атмосфера могут поднять производительность труда [3].

Убеждение выступает в нескольких формах:

– Выступления руководителей. Выступления руководителей, с одной стороны, одна из наиболее мощных, энергетически заряженных и действенных форм убеждения, с другой стороны, и наиболее сложный, требующий

тщательной подготовки и регулярных тренировок инструмент. Руководителю необходимо тщательно готовиться к публичному выступлению перед коллективом: четко сформулировать цель и конкретные результаты, которых необходимо достигнуть, спрогнозировать влияние излагаемой информации на сотрудников и возможность формирования желаемой мотивации и направленности деятельности работников.

– Индивидуальные беседы. Процедура проведения беседы должна подчиняться определенным правилам: 1) она должна быть строго индивидуальной; 2) необходимо учесть особенности убеждаемых, их эмоциональный настрой; 3) должна быть создана атмосфера доверия и благожелательности; 4) убеждающий должен глубоко верить в собственную правоту, разбираться в вопросе; 5) во время беседы нельзя терять логику рассуждений и мышления; 6) доводы должны апеллировать к чувствам, желаниям, мотивам.

– Организационная дискуссия. Дискуссия (от лат. *discussio* — исследование) — свободное обсуждение сложных актуальных проблем, конфликтных ситуаций, отношений между людьми, что включают в себя противоречия. Дискуссия предусматривает общение на основании доказательств и аргументов с целью поиска истины путем всестороннего сопоставления разных точек зрения. Проведение дискуссии подчиняется некоторым правилам: 1) в дискуссии критике подвергаются идеи, а не их носители; 2) целевая установка оппонентов — не победа, а поиск эффективных (приемлемых) решений; 3) необходимо побуждать всех участников к обсуждению проблемных вопросов; 4) внимательно выслушивать противоположную точку зрения; 5) изменить точку зрения под воздействием неоспоримых фактов и убедительных аргументов.

Резюмируя, отметим, что с помощью убеждения можно воздействовать на внешние по отношению к определенному субъекту ценности и установки, которые в условиях свободного выбора трансформируются в его внутренние, личные идеи, установки и ценности.

Следующим методом является стимулирование как метод воздействия на поведение работника в процессе выполнения трудовых обязанностей через мотивацию. Мотив выступает в качестве причины, которая побуждает работника к действию. Правовой стимул только тогда становится побудительной силой, когда затрагивает интересы субъекта и превращается в мотив. При этом, как отмечает А. В. Малько, правовой стимул может и не возыметь должного эффекта, если он не принимается личностью и не отвечает какому-либо ее стремлению [4, с. 149].

Основное назначение стимулов в трудовом праве — это удовлетворение материальных и моральных потребностей работника посредством предоставления льгот, установления надбавок, применения мер поощрения.

Стимулирование способствует профессиональному росту работника, что, как следствие, влияет на повышение эффективности производства, укрепление дисциплины труда, обеспечивая реализацию производственных интересов.

Обобщая отечественный и зарубежный научный опыт о стимулирующих факторах в организации, В. Н. Якимов указывает на наличие трех основных групп стимулирующих факторов в зависимости от характера их воздействия на работников: материальное стимулирование; косвенно-материальное стимулирование; мотивация или организационные и нравственно-психологические (моральные) побудительные силы [5, с. 62].

В настоящее время распространено применение таких способов материальной мотивации, как выплата ежемесячных премий, премий на праздники и дни рождения, премий за продолжительный стаж работы и установление надбавок за перевыполнение работы. Для работников, занятых в сфере торговли или предоставления услуг, в качестве материальной мотивации может быть установление премии в виде процентов от выручки. В данном случае заработок работника не имеет четко обозначенной верхней границы, а напрямую зависит от профессионализма работника и его умения организовать сбыт товаров и реализовать услуги [6].

Косвенно-материальное стимулирование представляет собой компенсационный пакет, или соцпакет, который организация предоставляет работнику. Содержание компенсационного пакета (бенефитов) зависит от уровня занимаемой должности, авторитета в организации. В научной литературе указываются два блока компенсаций работникам — обязательные (установлены законодательством государства — оплата больничных листов; оплата ежегодных отпусков; отчисления на обязательное пенсионное страхование); добровольные (имеют добровольную основу, устанавливаются и действуют внутри организации — добровольное медицинское страхование; медицинское обслуживание работников, вышедших на пенсию; оплата дополнительных дней отпуска; оплата обучения, дополнительного образования, возмещение затрат на сотовую связь) [7].

Мотивация, или организационные и нравственно-психологические (моральные) побудительные силы, — это разновидность стимулирования, регулирующая поведение работника, направленная на обеспечение сознательного отношения к трудовой деятельности и добросовестного исполнения должностных обязанностей посредством использования предметов и явлений, специально предназначенных для выражения общественного признания, способствующих повышению или снижению его престижа (объявление благодарностей, награждение грамотой, замечания, выговоры и т. д.).

Ю. В. Родионова выделяет три основные проблемы морального стимулирования, снижающие его эффективность: недостатки правового регулирования процедур стимулирования; отсутствие должной информированности работников о действующей в организации системе стимулирования; проблема девальвации моральных стимулов, т. е. снижение их стимулирующей силы [8, с. 19].

Разновидностью правовых стимулов являются поощрения за труд. В юридической литературе сформировалось устойчивое мнение, что поощрение — это публичное признание заслуг работника [9, с. 25]. Так, например, ст. 196 Трудового кодекса Республики Беларусь нанимателю предоставлено право поощрять работников. Работники поощряются за какие-либо трудовые заслуги, успехи в труде. Отметим, что в трудовом законодательстве конкретные виды поощрений не определены. Для работников с обычными условиями труда виды поощрений определяются коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка. Виды и критерии поощрений для отдельных категорий работников, в отношении которых действуют уставы и положения о дисциплине, закрепляются в этих документах.

Согласно ч. 3 ст. 196 Трудового кодекса Республики Беларусь, за особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам в соответствии с законом.

В случаях, когда для укрепления трудовой дисциплины применения методов убеждения оказывается недостаточно, к нарушителям трудовой дисциплины применяются методы принуждения. Принуждение, как отмечалось выше, это форма неодобрения поведения работника, которая состоит в том, что его вынуждают подчиняться установленным правилам поведения вопреки его воле. В качестве правовых средств принуждения выступают меры дисциплинарного взыскания и иные меры дисциплинарного воздействия.

Принуждение применяется как исключение, когда иные методы оказываются малоэффективными. Поскольку применение правовых средств принуждения сопряжено с наступлением для нарушителя дисциплины труда серьезных негативных последствий (моральных, материальных), оно должно быть обоснованным, зависеть от обстоятельств, при которых совершен проступок, тяжести проступка, предшествующей работы и поведения работника на производстве. Для применения методов принуждения характерны следующие особенности:

- метод принуждения применяется только в отношении работников, состоящих в трудовых правоотношениях с нанимателем, которые по своей вине нарушают правила внутреннего трудового распорядка;
- применение мер принуждения за нарушение трудовых обязанностей осуществляется только в соответствии с законодательством; расширение перечня дисциплинарных взысканий по инициативе нанимателя не допускается;

– в законодательстве отсутствуют нормы, которые содержали бы указания, за какое нарушение следует применять ту или иную меру дисциплинарного взыскания.

Таким образом, метод принуждения, оказывая воздействие на сознание и волю работников, допустивших нарушение трудовой дисциплины, направлен на исправление их поведения и вырабатывает привычку в дальнейшем быть дисциплинированным.

В заключение отметим, что дисциплина труда представляет собой обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее исполнение трудовых обязанностей. Поскольку ее обеспечение, а также создание необходимых организационных и экономических условий для высокой производительности труда возложено на нанимателя, то один из основных акцентов должен быть сделан на формирование у работников чувства ответственности за успехи в своей трудовой деятельности и всего трудового коллектива в целом. Совмещение мер морального и материального воздействия на работников со стороны нанимателя повышает уровень дисциплины труда и укрепляет ее. Среди действенных средств воздействия, применяемых нанимателем, следует отметить техники убеждения, разработку системы стимулов, способствующих профессиональному росту работника, заключение коллективных договоров, в которых закрепляются конкретные виды поощрения, их критерии и порядок применения, а также проведение тщательного исследования причин, мотивов и обстоятельств совершения дисциплинарных проступков и привлечение виновных к дисциплинарной ответственности.

1. Шишко Г. Б. Трудовая дисциплина : монография. Минск : Молодежное научное общество, 2000. 127 с. [Вернуться к статье](#)

2. Ожегов С. И. Словарь русского языка. 8-е изд., стер. М. : Советская энциклопедия, 1970. 900 с. [Вернуться к статье](#)

3. Шишко Г. Б. Правовые методы обеспечения трудовой дисциплины [Электронный ресурс] // Информационный портал. 2022. URL: law.bsu.by/pub/26/1_Chichko.doc (дата обращения: 16.03.2022). [Перейти к источнику](#) [Вернуться к статье](#)

4. Малько А. В. Стимулы и ограничения в праве : монография. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Юристъ, 2003. 250 с. [Вернуться к статье](#)

5. Якимов В. Н. Стимулирование и мотивация труда в организации // Государство и гражданское общество: политика, экономика, право. 2012. № 4. С. 61–67. [Вернуться к статье](#)

6. Зулкарнеева В. В. Стимулирование персонала как метод повышения трудового потенциала организации [Электронный ресурс] // Актуальные вопросы экономики и управления : материалы V Междунар. науч. конф., Москва, 20–23 июня 2017 г. М. : Буки-Веди, 2017. С. 93–96. URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/222/12528/> (дата обращения: 25.02.2022). [Перейти к источнику](#) [Вернуться к статье](#)

7. Генкин Б. М., Коновалова Г. А. Основы управления персоналом. М. : Высш. шк., 2013. 228 с. [Вернуться к статье](#)
8. Родионова Ю. В. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие. Нижний Новгород : Нижегород. гос. ун-т, 2019. 57 с. [Вернуться к статье](#)
9. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь : в 2 т. / Коллектив авторов ; под общ. ред. Л. И. Липень. Минск : Амалфея, 2020. Т. 2. 768 с. [Вернуться к статье](#)