# **ВВЕДЕНИЕ**

Прежде чем приступить к рассмотрению данной темы считаю нужным выявить степень актуальности и важности, рассматриваемых в данной работе вопросов Актуальность дисциплины труда в современный период обусловлена рядом факторов:

1. научно-технический прогресс усложняет производственные связи на предприятиях, в отраслях и в экономике в целом, а это требует повышенной четкости и точности в организации взаимодействия всех производственных звеньев;
2. в современном высокомеханизированном и автоматизированном производстве резко возрастает цена единицы рабочего времени в связи с тем, что при этом вовлекается в производственный процесс значительно большее количество высокопроизводительных орудий труда;
3. радикальное изменение системы хозяйственного управления в условиях рыночной экономики с особой остротой выдвигает требование ответственности каждого работника не только за свой личный труд, но и за успех персонала, как первичного подразделения, так и всего предприятия.

Проблема дисциплинированности работников существует давно, однако, на мой взгляд, некоторое обострение её актуальности наблюдается именно в настоящий период. Такая ситуация сложилась во многом из-за низкой материальной заинтересованности работников или иными словами низкой оплаты труда

Выбирая тему курсовой, главным образом ориентировалась на то, что дисциплина труда занимает значительное место в организации производства и повышении производительности предприятия.

Целью данной курсовой работы, является рассмотрение дисциплины труда на предприятии. То есть, как организовать работу, чтобы соблюдались правила внутреннего распорядка и труд был наиболее эффективным. Но следует помнить, что дисциплина труда настолько специфична, что правильно организовать ее довольно проблематично.

При написании курсовой работы ставились следующие задачи:

* изучить теоретические аспекты вопроса;
* проанализировать дисциплину труда на предприятии РУП с/к «Заря».
* разработать предложения по совершенствованию организации труда на данном предприятии.

 Курсовая работа состоит из трех глав, каждая из которых включает в себя отдельные разделы. В первой главе будут рассмотрены понятие дисциплины труда и методы ее укрепления. Во второй главе - краткая характеристика предприятия, показатели эффективности работы предприятия, анализы потерь рабочего времени и текучесть кадров. В третьей главе будут предложены пути и методы укрепления дисциплины труда на предприятии РУП с/к «Заря».

Данная работа помогает развить столь необходимые хорошему менеджеру качества искусного организатора, пробуждая в студентах творческую инициативу, и лишний раз укрепляет уверенность в правильности, выбранной специальности.

При написании курсовой работы использовались научные труды таких ученых, как Рофе А.И. Меликьяна Г.Г. и т.д., так как считаю, что они наиболее точно и подробно раскрывают данную тему.

# **1. Дисциплина труда как элемент его организации.**

## 1.1.Сущность и значение дисциплины труда.

Осознание важности и необходимости ориентации на укрепление трудовой дисциплины становиться актуальным вопросом многих предприятий в различных отраслях не зависимо от форм собственности. Человеческий фактор является определяющим в сложной системе социально-экономического взаимодействия, так как именно человек в результате интеллектуальной и физической деятельности создает технологии, технику, капитал. Улучшение организации труда и укрепление трудовой и производственной дисциплины, как проявления человеческого фактора, во всех звеньях и на всех уровнях, от работника до руководителя предприятия, не требуют каких-либо капиталовложений и составляют реальный и значительный резерв подъема экономики. И наоборот - можно с достаточной уверенностью утверждать, что в основе всех катастроф в обществе, не связанных с природными катаклизмами, повинен человек, нарушивший дисциплину.

Само же слово дисциплина произошло от латинского disciplina означавшего определенный порядок поведения людей, отвечающий сложившимся в обществе нормам права и морали, а также требованиям той или иной организации.

 Как видно смысл слова кардинально не менялся и носит весьма широкий характер. К изучению проблемы дисциплины привлекаются различные науки – право, экономика, социология, философия, менеджмент, кибернетика, психология. Так с точки зрения экономических наук, дисциплина труда как отношение подчинения определенным правилам, требованиям, установленному порядку осуществления трудовой деятельности – это объективная необходимость, свойственная всякому совместному, коллективному труду. Развивая эту мысль, добавлю, что общественное производство независимо от экономического строя предполагает согласованную деятельность людей, а она немыслима без определённой организации труда и без того, чтобы каждый участник производства в отдельности и все работники вместе подчинялись единым общим правилам ведения трудового процесса.

Однако следует признать, что сегодня нет общепризнанного определённого понимания дисциплины. В научных работах по данной теме она трактуется по разному. По мнению авторов этих работ, дисциплина, - это:

-форма связи между людьми, средство обеспечения организованности и порядка;

* состояние управления, соотносящее поведение индивидуума с нормой общественной жизни. Дисциплина особый вид общественных отношений, включает отношения ответственности, упорядоченности, организованности, исполнительности. Объектом отношений дисциплины являются коллективы и люди, субъектом – органы управления или руководители;[2, с 7]
* общественная связь, единство воли и действия, соблюдение общественного порядка;
* порядок поведения людей, отвечающий сложившимся в обществе нормам права и морали или требованиям какой-либо организации. Уровень дисциплины определяется степенью совпадения интересов человека, его потребностей с нормами поведения;[1, с 4]
* совокупность правил поведения, требуемых от работника. Из этих правил складывается внутренний трудовой распорядок. Это в субъективном смысле подчинение работника установленному распорядку труда, подчинение указаниям руководителя и контролю за процессом труда и контролю за процессом труда. Это авторитарные общественный отношения, отношения руководства и подчиненных. Трудовая дисциплина отражается в обязанностях работника;

-фактическое поведение человека в дисциплинарных отношениях;

* соблюдение работником определенного порядка в процессе труда;[2, с 8]

Действующее законодательство о труде Республики Беларусь также не содержит единого определения понятия трудовой дисциплины. Наиболее устоявшимся и часто применяемым является определение трудовой дисциплины как добросовестного выполнения работником своих обязанностей, предусмотренных трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, творческое отношение к своей работе, бережное отношение к оборудованию и материальным ценностям, четкое исполнение приказов и распоряжений руководителей и достижение высоких результатов в труде.

Из понятия трудовой дисциплины выделяется более узкое понятие дисциплины производственной, под которой понимается выполнение работником установленных технологических правил и производственных инструкций.

Дисциплина труда предполагает сознательное отношение к труду, добросовестное подчинение работников определенному внутреннему трудовому распорядку, установленному в организации, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени, бережное отношение к оборудованию и материальным ценностям нанимателя, четкое исполнение приказов и распоряжений руководителей. Обеспечение дисциплины труда на производстве – процесс двухсторонний, в котором участвуют как сами работники, так и наниматель. Работники обязаны: трудиться честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда. В свою очередь наниматель обязан: правильно организовать труд работников, обеспечить дисциплину труда, соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников.[12, с 239]

Дисциплина труда обеспечивается властью нанимателя, опирающейся на нормы трудового права и конкретные разделы трудового договора, заключаемого в письменной форме с каждым принимаемым на работу работником.

Общественное производство независимо от экономического строя предполагает согласованную деятельность людей, а она немыслима без определенной организации труда и без того, чтобы каждый участник производства в отдельности и все работники вместе подчинялись единым общим правилам.

 В научной литературе выделяют три вида дисциплины:

1. Исполнительская дисциплина – использование каждым сотрудником своих обязанностей. Недостаток этого вида дисциплины, хотя он очень привлекателен, например, для государственной или военной службы, состоит в том, что работнику не предоставляют права и более того, не хотят, чтобы он их имел и проявлял какую-либо активность;
2. Активная дисциплина – использование прав при исполнении обязанностей. Этот вид дисциплины более предпочтителен, так как работник проявляет в своем поведении активность – активно пользуется своими правами;
3. Самодисциплина – это исполнение работником своих обязанностей и исполнение им своих прав на основе самоуправления. Она также включает проявление работником активности большей, чем требует норма права.[4, с 17]

Наряду с видами, существуют также побудительные источники дисциплины:

1. Воздействие авторитарной власти или жестко предопределенной социальной необходимости определяет исполнительскаядисциплина, которая может утверждаться внеэкономическими и экономическими методами;
2. Осознание необходимости соблюдения каждым членом общества юридически установленных или традиционно сложившихся норм и правил поведения означает сознательную, активную дисциплину;
3. Внутреннее самоубеждение индивида, предъявляющего к себе лично высокие требования, выражают самодисциплину.[4, с 19]

Дисциплина в фирме – показатель уровня её организации, нравственного здоровья коллектива. Так основная цель фирмы по отношению к персоналу – воспитать не исполнительную дисциплину и даже не активную дисциплину, а самодисциплину.

На практике употребляется много разновидностей понятия ''дисциплина'': 1)трудовая, 2) производственная,3) исполнительская, 4) технологическая, 5) плановая, 6) финансовая, 7) договорная и др.

Такое разнообразие определяется тем, что те или иные правила, требования, нормы устанавливаются разными ведомствами и органами, которые трактуют соблюдение установленных ими правил как соответствующую дисциплину.

Соблюдение всех установленных правил на предприятии определяется обобщающим понятием - дисциплиной труда.

*Трудовая дисциплина* предполагает четкое соблюдение персоналом предприятия установленных правил внутреннего трудового" распорядка (своевременное начало и окончание рабочего дня, обеденного перерыва, регламентированных перерывов на отдых), норм поведения на предприятии.

*Технологическая дисциплина* – точное выполнение всех требований технологии данного производственного процесса, режимов и способов его ведения, технологии деятельности.

*Плановая дисциплина* предполагает порядок составления планов, их согласования, утверждения и выполнения. Этот порядок устанавливается в постановлениях Совета Министров Республики Беларусь, приказах министерств и на других уровнях управления.

*Конструкторская дисциплина* предполагает обязанность специалистов строго соблюдать требования чертежей и другой конструкторской документации при изготовлении продукции.

*Договорная дисциплина* характеризуется организацией хозяйственных отношений предприятий на договорной основе, строгим соблюдением договорных обязательств и ответственность хозяйствующих субъектов за нарушение обязательств по договорам.

*Дисциплина исполнения (исполнительская дисциплина)* – это своевременное и квалифицированное исполнение приказов, указаний, предписаний руководителями, специалистами и возглавляемыми ими коллективами предприятий, учреждений, организаций, правилами ведения трудового процесса.

*Производственная дисциплина* подразумевает своевременное выполнение производственных заданий, бережное отношение к оборудованию, инструменту, оснастке и другим материальным ценностям, точное исполнение распоряжений и указаний руководящего персонала, соблюдение правил, установленных производственными и должностными инструкциями, правил охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и пожарной охраны.

Повышение дисциплины труда является одним из важных условий высокой организации труда и общего экономического подъема. И наоборот, недостаточно высокий уровень дисциплины приводит к потерям, дополнительным затратам, дезорганизует производство.

Научный подход к организации труда требует строгого трудового распорядка на производстве, ритмичной и равномерной работы по графику. График помогает организовать слаженную работу, обеспечивает четкое взаимодействие отдельных подразделений предприятия, служит важным средством укрепления производственной и трудовой дисциплины. Он мобилизует весь персонал и отдельных работников на более производительное использование рабочего времени, сокращение простоев оборудования и ликвидацию других потерь.

Научная организация труда предполагает четкую организацию рабочих мест и их обслуживания, создание наиболее благоприятных условий труда. Правила внутреннего трудового распорядка, помимо других вопросов, устанавливают обязанность руководителей обеспечить работникам все условия для бесперебойной работы: вовремя выдать наряды или другие производственные задания, снабдить всех инструментами, материалами, обеспечить исправность оборудования.

Должностные инструкции руководителей определяют их обязанности, связанные с приемом людей на работу, с управлением процессами труда. Основной обязанностью администрации является такая организация труда, при которой каждый работник трудится по своей специальности и в соответствии со своей квалификацией, ибо неправильное использование кадров противоречит интересам не только производства, но и работника. На хорошо организованном предприятии четко регламентируют различные формы общественных связей и отношений между участниками трудового процесса.

На работников возлагаются определенные обязанности. Так, в ст. 2 Кодекса законов о труде Республики Беларусь для работников устанавливаются следующие обязанности:

1. добросовестно трудиться;
2. соблюдать установленные нормы по охране труда;
3. бережно относиться к имуществу нанимателя и принимать меры к предотвращению ущерба;
4. выполнять письменные и устные распоряжения и инструкции нанимателя в соответствии с предоставленными ему полномочиями;
5. содействовать повышению производительности труда;
6. обеспечивать соблюдение установленных требований к качеству производимой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг,
7. не разглашать коммерческую тайну нанимателя;
8. повышать свою квалификацию по предложению нанимателя и за его счет;
9. подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда;
10. исполнять иные обязанности, вытекающие из действующего законодательства, коллективного и трудового договоров.

**Факторы, влияющие на состояние дисциплины труда.**

Состояние дисциплины труда в конкретной организации зависит от многих факторов и условий. Под *факторами* следует понимать причины, которые порождают нарушения трудовой дисциплины или сокращают их численность. Условия сами непосредственно не влияют на рост либо уменьшение количества нарушений трудовой дисциплины, но способствуют этому через определенные факторы или группы факторов. *К условиям* можно отнести, например, совершенствование материального и морального стимулирования, прочие социально-экономические, а также организационные предпосылки. Прогулы, опоздания, преждевременный уход с работы, пьянство и другие нарушения внутреннего трудового распорядка порождаются, прежде всего, такими факторами, как несвоевременное доведение производственных заданий, необеспеченность материалами и инструментом, неупорядоченность режима работы структурных подразделений, лечебно профилактических учреждений, слабый контроль со стороны руководителей за работой подчиненных работников и др.[17, с 6]

1.2.Пути и методы укрепления дисциплины труда.

Особое место в укреплении дисциплины труда приобретает умение правильно использовать стимулы к труду и реализовать экономические интересы работников. Нельзя укреплять дисциплину труда, повышать активность людей, не проявляя внимания к их жизненным условиям, к личным интересам. Материальный интерес тесно связан с общественно-производственной деятельностью людей. Он является стимулом трудовой деятельности. Характерная особенность современной системы стимулирования состоит в том, что оплата труда работников непосредственно зависит не только от результатов их индивидуального труда, но и от общих итогов работы всего персонала предприятия.

Сознательная дисциплина возникает на базе понимания персоналом предприятия единства целей, которое основано на чувстве взаимной ответственности работников за выполнение порученной им работы. Тем не менее, в нашем обществе нередки случаи нарушения трудовой, производственной и технологической дисциплины. В экономике все еще велики потери рабочего времени, связанные с опозданиями, прогулами, пьянством и другими нарушениями дисциплины.

Для поддержания и укрепления дисциплины труда сочетают методы убеждения и принуждения. Убеждение - главное направление деятельности в регулировании общественных отношений, оно связано с широким использованием воспитательных мер и мер поощрений за труд. Принуждение - метод воздействия на нарушителей дисциплины труда. Здесь применяют меры общественного и дисциплинарного воздействия. Дисциплина обеспечивается, прежде всего, сознательным отношением работников к труду и поощрением за добросовестный труд.

Предусматриваются следующие меры поощрения: благодарность, выдача премии, награждение ценным подарком, награждение почетной грамотой. Могут быть предусмотрены и другие поощрения, которые применяются администрацией совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации.

К недобросовестным, недисциплинированным работникам законодательство предусматривает возможность, и необходимость применения мер дисциплинарного и общественного воздействия.

Воспитательную роль могут играть советы первичных подразделений, советы бригадиров, советы работников предприятий, учреждений, организаций.

В производственных бригадах, работающих по единому наряду с оплатой по конечному результату, объективно создается обстановка нетерпимости к нарушителям дисциплины труда. В коллективах этих бригад возрастает взаимная требовательность работников друг другу в сочетании с взаимопомощью и поддержкой. Создание благоприятной психологической атмосферы на предприятии и в подразделении, уверенность каждого, что его мнением дорожат руководитель и персонал, оборачиваются стремлением работников участвовать в управлении производством, в росте сознательности и дисциплинированности, в повышении самодисциплины. Если меры убеждения не оказывают должного влияния на работника, по отношению к нему могут быть использованы меры принуждения, дисциплинарного воздействия: привлечение к административной и материальной ответственности на основе действующих норм права, а также применение экономических санкций за нарушение трудовой дисциплины. Администрация предприятия, учреждения, организации может применять дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, строгий выговор. В уставах предприятий и положениях о подразделениях могут быть предусмотрены для отдельных категорий рабочих и служащих также и другие дисциплинарные взыскания.

При наложении дисциплинарного взыскания необходимо учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он совершен. Рекомендуется учитывать также поведение работника в предшествующий нарушению дисциплины период.

В современных условиях главным фактором поддержания высокой дисциплины труда на предприятии может быть воспитание у работников чувства моральной и материальной ответственности за успех работы подразделений и всего персонала в целом. Там, где руководители предприятий и их подразделений проявляют заботу о персонале, совмещая это с высокой требовательностью, подкрепляемой мерами морального и материального воздействия на людей, там следует ожидать и хороших результатов труда.

Большая роль в укреплении дисциплины труда принадлежит руководителям низовых структурных подразделений - бригадирам и мастерам, начальникам групп, секторов, отделов и т.п., которые наиболее тесно связаны с трудом и бытом работников, непосредственно влияют на производственную деятельность и состояние работников.

Для решения задач укрепления дисциплины труда используется такая форма социального партнерства, как коллективный договор, который является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем. В содержание коллективного договора могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по вопросам оплаты труда, денежных вознаграждений, пособий, компенсаций, условий и охраны труда, льгот для обучающихся без отрыва от производства работников с учетом выполнения определенных в договоре показателей. Несоблюдение и невыполнение таких показателей, естественно должны сказываться на материальных условиях нарушителей дисциплины.

Повседневная работа по поддержанию и укреплению дисциплины труда постоянная забота администрации. Вся обстановка на предприятии должна способствовать соблюдению дисциплины труда и тем самым способствовать успешному решению стоящих перед ним задач.

Во многих организациях пренебрегают элементарными требованиями техники безопасности, не соблюдают технологические нормы производства, смирились с низкой трудовой и исполнительской дисциплиной, упускают из виду, что укрепление дисциплины и правопорядка - важнейшая основа обеспечения общественной безопасности, ускорения социально-экономического развития страны, улучшения жизни людей. Проанализировав литературу, считаю, что такое дробление дисциплины имеет значение для организации труда в каждом конкретном случае. С экономико-правовой точки зрения подобное деление (и закрепление в кодексе) дисциплины на трудовую и производственную (и тем более технологическую) нецелесообразно и не логично. Во-первых, все виды производственной дисциплины находят свое закрепление в локальных нормативных актах, которые определяют трудовой распорядок работников, то есть выполнение производственной дисциплины входит в подчинение установленному трудовому распорядку. И, во-вторых, ни в Трудовом Кодексе, ни в других нормативных актах не существует отдельного вида ответственности за нарушение производственной дисциплины. То есть производственная дисциплина входит в содержание понятия дисциплины труда.

В юридическом плане дисциплина труда на предприятии представляет собой совокупность организационно-правовых мер, обеспечивающих порядок трудовой деятельности и отражающих меры требовательности к каждому работнику.

Трудовая дисциплина может быть и вне организации, например, руководящий работник ж/д., находясь и вне своего кабинета должен соблюдать определенные формы поведения, тоже относится и к работникам прокуратуры и иным работникам правоохранительных органов. Всякий совместный труд требует организации, а для этого требуется установление правил, и поэтому ясно, что без трудовой дисциплины трудовой процесс большого количества работника невозможен. Она заключается не только в своевременной явке/уходы с работы, а надо соблюдать технологическую дисциплину, технические правила и определенные организационные правила, все это вместе складывается в определенный порядок, который должен соблюдаться всеми участниками работы. Вопрос о трудовой дисциплине в нашей стране всегда относился к числу трудно решаемых. Несмотря на то, что при СССР были достаточно жесткие меры, когда был период, что за опоздание на 20-ть минут была предусмотрена уголовная ответственность.[1, с 23]

Анализируя сложившуюся в целом по республике ситуацию по ухудшению трудовой дисциплины, считаю, что основной причиной такой ситуации надо признать безответственность, халатность, пьянство, корысть, индивидуализм, максимизацию потребления материальных благ.

В целях укрепления общественной безопасности и дисциплины Совету Министров Республики Беларусь, республиканским и местным органам государственного управления и другим государственным органам и организациям необходимо:

**1.1**. повсеместно проводить обследование объектов социально-бытового и культурного назначения независимо от форм собственности и принять необходимые решения о выполнении ремонтных работ и об эксплуатации строений, находящихся в аварийном и ветхом состоянии;

**1.2**. организовать во всех коллективах и по месту жительства граждан обучение действиям в условиях чрезвычайных ситуаций;

**1.3**. включить в перечень критериев оценки работы руководящих кадров всех уровней показатели состояния трудовой и исполнительской дисциплины, обеспечения безопасного труда в возглавляемых ими отраслях, областях, городах, районах и организациях;

**1.4**. обеспечивать безусловное и немедленное расторжение контрактов с работниками за нарушение правил охраны труда и техники безопасности, повлекшее увечье или смерть. За причинение государству, юридическим или физическим лицам имущественного ущерба, распитие спиртных напитков в рабочее время или по месту работы, а с руководителями - за не обеспечение должной трудовой дисциплины подчиненных, сокрытие фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины либо за не привлечение виновных лиц к ответственности, установленной законодательством;

**1.5**. регулярно анализировать практику реагирования на обращения граждан. По выявлении фактов бюрократизма и волокиты, нарушения порядка рассмотрения обращений, определенного законодательством, незамедлительно принимать к виновным лицам меры материального и административного воздействия;

1.6. принять необходимые решения:

* о повышении персональной ответственности руководителей за выпуск и реализацию продукции, не соответствующей требованиям стандартов, неосуществление мер по соблюдению производственной дисциплины;
* об усилении контроля над качеством разрабатываемой проектно-сметной документации, строительства, ремонта и реконструкции объектов производственного и социально-бытового назначения;
* о возмещении материального ущерба, причиненного в результате нарушения законодательства, непринятия надлежащих мер по защите жизни и здоровья людей.

Министерств информации, печатные и электронные средства массовой информации должны

* систематически освещать организаторскую и воспитательную работу по повышению трудовой и исполнительской дисциплины, наведению общественного порядка, по профилактике пьянства и алкоголизма, в том числе среди участников дорожного движения;
* исключить пропаганду жестокости, насилия и других аморальных проявлений.[6, с 1]

Также считаю необходимым выделить следующие факторы, способствующие низкой дисциплине на предприятии:

1. Несправедливость в оплате труда и оценке заслуг сотрудников;
2. Сложная производственная и организационная структура;
3. Низкое качество должностных инструкций;
4. Необоснованная система отбора персонала;

Воздействуя на каждый из этих факторов, при помощи при помощи методов описанных в последней главе, можно в значительной степени повлиять на трудовую дисциплину на предприятии.

Низкой трудовой дисциплине в значительной мере способствует атмосфера отчуждения, которая в последние годы усилилась на предприятиях Беларуси, а также зачастую неоправданный разрыв в доходах высшего слоя управляющих и основной части персонала.

Все перечисленные выше факторы, влияющие на уровень трудовой дисциплины, в своей совокупности отражают сложившуюся ситуацию с трудовой дисциплиной. В Беларуси это уже привело к снижению инвестиций, доходов и уровня жизни.

Социально-экономическое развитие страны, повышение темпов экономического роста за счет интенсификации производственного процесса, ускорение научно-технического прогресса требует решительного повышения организованности и порядка на производстве,

принятия действенных мер по укреплению трудовой дисциплины, добросовестного отношения к труду, сокращения потерь рабочего

времени.

# **2. Анализ и оценка состояния дисциплины труда на РУП с/к «Заря».**

## 2.1. Краткая характеристика предприятия.

По совокупности природных и агроклиматических особенностей территории района относится к южной агроклиматической зоне, для которой характерен сравнительно теплый климат. Сумма активных температур в этой зоне составляет 2400-2500 градусов Цельсия. В отдельные годы она может снижаться до 1800-2000 градусов Цельсия и повыситься до 2800-3000 градусов Цельсия. Вегетационный период длится 195-210 дней с началом 10-15 апреля и окончанием 15-30 октября.

В целом природные и климатические условия района благоприятны для возделывания большинства сельскохозяйственных культур, характерных для данного агроклиматического пояса, а на их основе – для производства необходимых кормов и интенсивного развития животноводческих отраслей.

Важная роль в формировании агроклиматических условий территории принадлежит господствующим направлениям ветров (с преобладанием западных и северо-западных), рельефу (в основном плосководновоссточный с большим количеством слобосточных и бессточных понижений) и внутренним процессом пахотного горизонта, сложившихся под влиянием естественноисторических, биологических и агроклиматических процессов их развития.

РУП с/к «Заря» был расположен на пахотных землях экспериментальной базы «Криничная» с качественной их оценкой 18 баллов в 2 км южнее д. Бибики. Расстояние до железнодорожной станции 9 км, до г. Мозырь – 16 км.

РУП с/к «Заря» располагает на песчаных почвах с уровнем грунтовых вод на 4 м.

Таблица 1.

**Характеристика агроклиматических условий хозяйства**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование показателей** | **Числовое значение** |
| Агроклиматическая зона Республики Беларусь | Южная |
| Абсолютная минимальная температура | -26, -27 градусов  |
| Абсолютная максимальная температура, градусов | +37  |
| Средняя температура, градусов | +6,1  |
| Средняя температура самых жарких суток, градусов  | +26,5  |
| Максимальный снежный покров (1 раз в 5 лет), кг/см2   | 50 |
| Сейсмичность территории, баллов | < 5  |
| Глубина промерзания, см | 80 – 125  |
| Среднее количество осадков, мм | 658 |
| Толщина снежного покрова, см | 19 |
| Максимальная скорость ветра (1 раз в 5 лет), м/сек | 22 |

Такие климатические условия обуславливают специализацию хозяйства.

Свиноводческий комплекс с законченным производственным циклом предназначен для равномерного воспроизводства, выращивания и откорма 36000 голов в год, а также для переработки свинины в готовую продукцию и ее реализацию.

Данный комплекс представляет собой замкнутую систему сараев, связанных сетью коридоров, отдельно стоящих перерабатывающего комплекса, молочного и убойного цехов. Ферма по производству молока находится в д. Борборов, ферма по выращиванию молодняка крупного рогатого скота находится в д. Млынок, а птицефабрика в д. Михайловская Рудня. Сеть магазинов находится в г. Мозырь и один магазин в г. Калинковичи (схема 1).

Аппарат управления комплекса заключается в том, что за каждым работником закреплен начальник, который координирует его работу. Так, например, за работой продавца наблюдает заведующая магазином, за заведующей – начальник фирменной торговли, который подчиняется непосредственно директору (схема 2).

На протяжении последних 3 лет структура земельного фонда хозяйства изменялась за счет присоединения земель низко рентабельных колхозов. Таким образом, увеличилась общая земельная площадь на 35 га, в том числе пашни – на 33 га, сенокосы – на 4 га, пастбища – на 3 га. За счет проводимых мелиорированных работ сократилась площадь прудов и водоемов. В хозяйстве с 2002 года появились орошаемые земли (табл. 2).

Таблица 2.

**Структура земельного фонда**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Угодья** | **2003** | **2004** | **2005** |
| Общая земельная площадь, га | 3245 | 4217 | 4217 |
| Всего сельхозугодий, га | 2183 | 3103 | 3103 |
| В том числе:Пашня, га | 2133 | 2720 | 2719 |
| Сенокосы, га | 44 | 46 | 46 |
| Пастбища, га | 6 | 6 | 7 |
| Пруды и водоемы, га | 49 | 49 | 49 |
| Наличие орошаемых земель, га | 282 | 282 | 282 |

Качественная оценка почв зависит от их структуры, микроклимата, уровня грунтовых вод, состава земель и применяемых удобрений. При создании с/к «Заря» качество угодий оценивалось в 27 баллов, пашни – 33, кормовых угодий в 15,4 балла. Хозяйство, применяя агрономические средства, привело качество угодий к 33,3, пашни – 35,4, кормовых угодий к 20 баллам.

Себестоимость продукции растениеводства зависит от многих факторов: климатических условий района, погодных условий, балла плодородия почвы и т. д. От себестоимости и затрат на выращивание продукции растениеводства зависит рентабельности данной отрасли, чем выше себестоимость тем ниже рентабельность. Рентабельность и себестоимость продукции растениеводства можно проследить в таблице 3.

Таблица 3.

**Себестоимость продукции растениеводства.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование культуры** | **Себестоимость ед. продукции, тыс. руб.** | **Рентабельность, %** |
| **2003** | **2004** | **2005** | **2003** | **2004** | **2005** |
| Овес | 115 | 116 | 113 | -9 | -4,1 | 4,1 |
| Озимая рожь | 85 | 93 | 121 | 43,2 | 40 | 3,8 |
| Тритикале | 163 | 163 | 97 | 36 | 47 | 57,9 |
| Яровой ячмень | 109 | 107 |  | 12 | 11 |  |
| Свекла | 19 | 21 | 28 | -23 | -25 | -31,7 |
| Кукуруза | 15,4 | 15 | 18 | 15 | -4 | 20 |
| Сено | 63,1 | 66 | 138 | -35 | -33 | -31 |
| Силос | 21,1 | 24 | 28 | -2 | -15 | 21,4 |

Объем реализации, величина прибыли, и уровень рентабельности зависят от производственной, снабженческой, сбытовой и маркетинговой деятельности предприятия – эти показатели отражают все стороны хозяйствования. Эффективности работы ферм комплекса зависит от его загруженности и технологической схемы производства продукции. Для анализа используются следующие показатели: поголовье, затраты, рентабельности, себестоимость, расход кормов и т. д. проследив работу комплекса за последние три года можно определить, что комплекс наращивает производственные мощности, реконструирует помещения, а также расширяет перерабатывающие цеха. Это обеспечивает рост поголовья скота, повышает рентабельность производства.(табл.4-5 )

Таблица 4

**Эффективность работы участка откорма**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2003** | **2004** | **2005** |
| Поголовье, гол. | 16775 | 16292 | 16529 |
| Поступило на откорм, гол. | 33837 | 37115 | 40232 |
| Снято с откорма, гол. | 34448 | 36897 | 39151 |
| Произведено свинины, гр. | 2915 | 2983 | 2935 |
| Затраты участка, млн. руб. | 2109 | 2508 | 3177 |
| Себестоимость, руб. | 723 | 841 | 1012 |
| Рентабельность, % | 15,5 | 28,7 | 47 |
| Расход кормов на 1 кг привеса, к. ед. | 4,8 | 4,6 | 4,5 |

Таблица 5

**Эффективность работы фермы по производству молока**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2003** | **2004** | **2005** |
| Поголовье коров, гол. | 541 | 556 | 571 |
| Произведено молока, т. | 1932 | 2234 | 2456 |
| Удой от коровы, т. | 5666 | 5768 | 5965 |
| Средняя жирность, % | 4,0 | 3,7 | 4,0 |
| Затраты участка, млн. руб. | 463 | 483 | 533 |
| Себестоимость, руб. | 240 | 248 | 267 |
| Рентабельность, % | 42 | 26 | 42 |
| Расход кормов на 1 кг привеса, к. ед. | 0,8 | 1,0 | 0,8 |

Торговая деятельность – это посредническая деятельность по продвижению товаров от производителя к потребителю. В системе агропромышленного комплекса продукция сельскохозяйственных и промышленных предприятий реализуется в основном оптом. Однако в последние годы многие предприятия создают свои фирменные магазины, через которые продают свою продукцию. Так РУП с/к «Заря» начал открывать свои магазины в 2001 году. На сегодняшний день открыто 5 магазинов, расположенных в г. Мозырь и г. Калинковичи Гомельской области. Данные магазины являются рынком сбыта продукции, производимой комплексом.

От рынков сбыта зависят объем продаж, средний уровень цен, выручка от реализации продукции, сумма полученной прибыли и т. д.

Прибыль от торговой деятельности представляет собой разность между суммой валового дохода и издержек обращения. Ее величина зависит от многих факторов: выручки, себестоимости продукции и т.д.

Рентабельность работы предприятия может характеризоваться разными показателями.

Так прибыль предприятия в 2003 году составила 325 млн.р., а рентабельность 6,9%. По данным таблицы 25 можно сказать, что развитие фирменной торговли необходимо предприятию, так как она окупила затраты на покупку и ремонт магазинов, но и дала прибыль, которая с каждым годом увеличивается.(табл. 6)

Таблица 6

### Эффективность работы фирменной торговли

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатель** | **2003** | **2004** | **2005** |
| Выручка, млн. р. | 10811 | 15876 | 16324 |
| Себестоимость товара и затраты по торговле, млн. р. | 10406 | 15467 | 15897 |
| Прибыль, млн. р. | 405 | 409 | 427 |
| Рентабельность, % | 6,9 | 7,2 | 7.4 |

## 2.2. Анализ потерь рабочего времени за счет прогулов, простоев и других неуважительных и уважительных причин работников.

Недостаточно высокий уровень дисциплины труда приводит к потерям, дополнительным затратам, дезорганизует производство.

Экономические потери из-за низкой дисциплины труда выражаются:

* в прямых потерях рабочего времени из-за отсутствия работников на рабочих местах по неуважительным причинам (опоздания, преждевременный уход с работы, самовольные отлучки без производственной надобности);
* в содержании дополнительной численности персонала для подмены на особо важных рабочих местах работников, отсутствующих по неуважительной причине;
* в снижении коллективных результатов труда отделов, бригад, смен, участков, объединенных не только одной целью и общей заинтересованностью в конечном результате, но и определенной расстановкой отдельных исполнителей;
* в потерях рабочего времени, связанных с увольнением работников за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины;
* в поломках и простоях оборудования, в появлении брака, снижении качества продукции и других негативных последствиях, связанных с нарушением установленного порядка труда и технологии производства.

За 2005 год зарегистрировано 59 случаев нарушений трудовой дисциплины. Привлечено к дисциплинарной ответственности за прогулы – 3 человек; за появление на работе в нетрезвом виде - 47 человек; уволено по инициативе нанимателя - 8 человек.

К основным видам нарушений трудовой дисциплины относятся: опоздания на работу в начале смены и после обеденного перерыва; преждевременный уход с работы на обеденный перерыв и в конце смены; прогулы; появление на работе в нетрезвом виде; несвоевременное или не в полном объеме выполнение трудовых обязательств; неполное и нерациональное использование рабочего времени для производительного труда.

 Рассчитаем по имеющимся данным уровень дисциплины на предприятии. Уровень трудовой дисциплины традиционно определяется следующими способами:

1. Н/М, где Н – кол-во нарушителей, а М – общее число работающих;
2. 1-П/РВ, где П – сумма потерь рабочего времени из-за нарушений, РВ – сумма отработанного рабочего времени;
3. (абсолютный фонд рабочего времени – непроизводительные потери)/ абсолютный фонд рабочего времени \* 100%.

Проведем расчет по первой формуле:

59(кол-во нарушений)/793(кол-во работников)=0,074. Показатель характеризует относительную долю работников, к которым применялись дисциплинарные взыскания. Сравним его с аналогичным показателем 2004 года: 126/936=0,135.

Можно отметить некоторое повышение уровня дисциплины на РУП с/к «Заря». Вероятнее всего это связано с работой управленческого аппарата по укреплению труда.

Управление трудовой дисциплиной и рациональным использованием рабочего времени на предприятии тесно связано с системой работы по формированию стабильного трудового коллектива, что обусловлено их взаимозависимостью: давно замечено, что чем выше уровень дисциплины, тем меньше текучесть, и наоборот. Различными научными исследованиями доказана тесная связь состояния трудовой дисциплины с повышением уровня образования и квалификации рабочих, условиями труда и санитарно-бытовыми условиями и, в целом, удовлетворенностью трудом.

Таблица 7

**Потери времени за счет прогулов, простоев по уважительным и неуважительным причинам работников**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование показателя** | **Единица измерения** | **С начала года,****всего** |
| 2004  | 2005  |
| **Всего явок и неявок на работу**. В том числе: | Человеко-дней | 336713 | 282641 |
| Отработанное время | Человеко-дней | 229320 | 195871 |
| Выходные и праздничные дни | Человеко-дней | 73008 | 59475 |
| Неявки по уважительным причинам | Человеко-дней | 21536 | 17623 |
| **Потери рабочего времени.** В том числе: | Человеко-дней | 12849 | 9672 |
| Отпуска без сохранения заработной платы по семейно-бытовым и другим уважительным причинам | Человеко-дней | 4419 | 3325 |
| Отпуска, предоставляемые по инициативе нанимателя | Человеко-дней | 8424 | 6344 |
| Прогулы и другие неявки из-за нарушения трудовой дисциплины | Человеко-дней | 6 | 3 |
| Число отработанных человеко-часов | человеко-часов | 1718540 | 1427400 |
| Численность работников, совершивших прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины | человек | 24 | 18 |
| Число случаев прогулов и других нарушений трудовой дисциплины | единиц | 24 | 18 |
| Средняя численность работников, по которым приводятся данные об использовании рабочего времени | человек | **936** | **793** |

## 2.3 Анализ текучести кадров.

Состояние дисциплины труда часто связывают с таким явлением, как *текучесть кадров.* Текучесть кадровявляется одним из важнейших факторов ослабления трудовой дисциплины на предприятиях, влекущим за собой экономические потери: потери рабочего времени и средств на подготовку кадров, снижение трудовой активности и производительности труда работника принятием решения о смене места-работы; выбытие людей на более или менее длительный срок из трудового процесса в связи с переходом на другую работу и др. В социальном отношении процесс текучести тормозит формирование стабильных трудовых коллекти­вов с нормальным внутренним социально-психологическим климатом.

С другой стороны, текучесть кадров — это реально существующий социально-экономический процесс их движения, с которым необходимо считаться. Перемещения работников за пределы предприятия или организации, а также внутрипроизводственное движение кадров между отдельными участками, цехами, службами обусловлены неудовлетворенностью определенными сторонами трудовой деятельности или быта, неблагоприятными отношениями внутри коллектива и другими причинами, требующими тщательного анализа. От организации учета и анализа этих причин во многом зависит успех работы по ликвидации негативных последствий плохой дисциплины труда и текучести кадров.

Аналитическое исследование состояния трудовой дисциплины опирается на следующие данные на 2005 год (табл. 8): списочный состав РУП с/к «Заря» составляет 793 человека, из них руководителей - 31, специалистов - 52, рабочих – 313. Доля руководителей соответственно составляет 3,9%, что на 0,91 процентных пункта выше, чем аналогичный показатель за 2004 год.

Такая тенденция повышения доли руководителей не может рассматриваться как положительная по многим причинам: растут непроизводительные расходы, увеличивается относительная нагрузка на непосредственно производственный персонал. Кроме того, такая тенденция находиться в противоречии с международной практикой, где за редким исключением, почти нет необходимости держать более 100 человек управленческого персонала. В некоторой степени чрезмерное количество управляющих может вызвать коллизию в управлении и негативное отношение со стороны рабочих, что негативно влияет на уровень трудовой дисциплины.

Предприятие ведет активную работу по обучению своих работников и по повышению их квалификации.

Таблица 8

**Численность рабочих**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование вида****деятельности** | **Численность рабочих, человек** |
| **2003** | **2004** | **2005** |
| Всего, включая наемный персонал | **625** | **936** | **793** |
| В том числе:с/Х. производство, включая наемный персонал | **338** | **399** | **396** |
| Из него: рабочие, колхозники | 286 | 319 | 313 |
| Служащие | 52 | 80 | 83 |
| Из них:руководители | 23 | 28 | 31 |
| Специалисты | 29 | 52 | 52 |
| Не основная деятельность, включая наемный персонал | **287** | **537** | **397** |
| подсобное производство:ремонт тракторов и машин | 8 | 9 | 9 |
| Мясная | 86 | 89 | 91 |
| Лесопильная | 8 | 8 | 8 |
| Розничная торговля | 92 | 124 | 152 |
| Строительство хозяйственным способом | 20 | 24 | 17 |
| птицеводческая |  | 83 | 29 |
| Молочная | 7 | 12 | 9 |
| Трактористы, водители, комбайнеры | 35 | 46 | 43 |
| Водители грузовых автомобилей | 31 | 42 | 39 |

#### За истекший год принято на работу 26 человек, из них молодых специалистов - 4 человек. Уволено за 2004 год - 142 человека, т.е. примерно каждый 6 работник. Таким образом, текучесть кадров в 2005 году текучесть кадров составила 18%. Рассчитаем коэффициент постоянства кадров по следующей формуле: Кск =1–Ру/(Рср+Рп)*.*

#### Кск = 1 –142/(793+26)= 0,827. Данный коэффициент отражает уровень организации производства на предприятии и наряду с коэффициентом текучести кадров служит для оценки реакции трудящихся на неудовлетворенность трудом, его организацией, оплатой и условиями труда на рабочем месте.

# **3. Пути и методы укрепления дисциплины труда на предприятии.**

Процесс укрепления трудовой дисциплины и рационального использования рабочего времени на предприятии можно разбить на следующие три этапа:

* анализ и оценка состояния трудовой дисциплины в организации и ее структурных подразделениях;
* учет рабочего времени и контроль над его использованием, учет нарушений трудовой дисциплины;
* планирование и организация выполнения мероприятий, направленных на укрепление трудовой дисциплины.

Прежде всего, для эффективного укрепления трудовой дисциплины считаю необходимым наличие системы оценки состояния трудовой дисциплины, которая наиболее полно отражала бы фактическое состояние дисциплины на предприятии. Уровень трудовой дисциплины традиционно определяется следующими способами:

1) Н/М, где Н – кол-во нарушителей или нарушений, а М – общее число работающих;

2) 1-П/РВ, где П – сумма потерь рабочего времени из-за нарушений, РВ – сумма отработанного рабочего времени;

3) (абсолютный фонд рабочего времени – непроизводительные потери)/ абсолютный фонд рабочего времени \* 100%. [3, с 87]

Такие формулы долгое время удовлетворяли практику, но сегодня они уже не обеспечивают необходимого ускорения работы по укреплению трудовой дисциплины. Наиболее верной оценкой состояния трудовой дисциплины будет следующая**: *(Чс – Чн)/Чс\*(Фпл – Тпв)/Фпл* ;** где ***Чс* –** среднесписочная численность работников, ***Чн* -** численность работников, допустивших трудовые нарушения; ***Фпл* –** плановый фонд рабочего времени, чел.-часы; ***Тпв*-** сумма внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени из-за нарушений трудовой дисциплины.

Учитывая отклоняющееся и активное поведение, авторы одной из работ по проблеме измерения уровня дисциплины предлагают следующую систему измерения: ***Уд=1 – М / ( Н – М – n )*** где, М – число всех нарушений; Н – величина характеризующая нормативное поведение коллектива; n – число всех поощрений. По этой формуле 1 – эталон, когда все работники соблюдают дисциплину. Отклонения от нее характеризуют существующий уровень.[3, с 90]

Важной проблемой так же является обеспечение взаимосвязи между оплатой и качеством труда каждого работника. Достаточно приемлемой для всех категорий работников может быть следующая модель интегрированной оценки труда каждого работника:

1. Темп выполнения обычной, (не новой) работы:

а) очень медленно; б) медленно; в) средне; г) быстро; д) очень быстро.

2. Инициативность;

а) предпочитает опробованные приемы, безынициативен; б) иногда вносит предложения; в) средний уровень; г) часто вносит предложения; д) всегда предлагает оригинальные, реальные идеи.

3. Умение и готовность принимать решения:

а) перекладывает ответственность на другого; б) уклоняется от

ответственности; в) средний уровень; г) любит принимать решения;

д) ищет ответственную работу.

4. Взаимоотношения в коллективе:

а) конфликтный человек; б) любит спорить; в) нейтрален; г) в меру

контактен; д) активно контактен.

5. Уровень качества работы:

а) много ошибок; б) небрежен в работе; в) средний уровень; г) старательный; д) высокий уровень.

Имеющийся набор факторов (5) и степеней их проявления (а, б, в,г, д) позволяет достаточно широко и объективно оценить качество, труда. Количественные значения степени развития каждого из факторов могут быть следующими: а — 2 балла, б — 4, в — 6, г - 8, д —10. Среднее количество баллов качества труда каждого из работников находится путем деления полученной суммы на пять. Материальное поощрение труда за высшее требование должно начинаться в случаях, когда средняя бальная оценка превышает 6.

Кроме того, данная модель может применяться для выявления наиболее сильных сторон конкретного работника при определении его возможного перевода на иную должность, работу. Так для кандидата на управленческую должность обязательно необходимо наличие высокого уровня мотивации, инициативности, умения и готовности принимать решения, взаимоотношения в коллективе. Скорость и качество работы возможны на уровне выше среднего или даже среднем.

Как способ укрепления дисциплины в настоящее время могут быть использованы современные информационные технологии, например электронные пропускные автоматы которые не только пресекают вход на территорию предприятия посторонних лиц, но и соединенные с ЭВМ позволяют отслеживать время приходов и уходов каждого работника.

Следует отметить, что применение такого метода, значительно повысит уровень самодисциплины, что в конечном итоге найдет свое отражение во всех элементах работы предприятия.

Регулирование трудовых отношений, в частности дисциплина труда, на предприятии РУП с/к «Заря» осуществляются в соответствии с трудовым кодексом Республики Беларусь и коллективным договором. По коллективному договору наниматель обязуется:

1. Нанимать, увольнять, повышать по службе (работе), переводить, перемещать и поощрять работников, исходя из возможностей, целей и задач совхоза-комбината «Заря», применять взыскания соизмеримо с тяжестью нарушений в соответствии с действующим Трудовым кодексом Республики Беларусь.
2. Обеспечить первоочередное право на трудоустройство специалистов с высокой квалификацией и при наличии свободных рабочих мест.
3. К нарушителям трудовой дисциплины, расхитителям собственности предприятия, применять предусмотренные действующим трудовым кодексом Республики Беларусь меры дисциплинарного, материального и общественного воздействия:
	* уменьшать очередной отпуск на число дней прогулов и переносить отпуск на осенне-зимний период;
	* лишать премий за премируемый период при наличии ниже перечисленных взысканий в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Премия % | Стаж % |
| Замечание | 25 |  |
| Выговор | 60 | 15 |
| Прогул, хищение, хулиганство, употребление на рабочем месте спиртных напитков, наркотических средств, а также появление на рабочем месте и в рабочее время в нетрезвом состоянии | 100 | 25 |

* лишать права на получение дополнительной материальной помощи в натуральном выражении за месяц, в котором получено взыскание;
* за допущение тяжелого или смертельного несчастного случая на производстве лишать всех видов премий на 100%
* при выявлении фактов нарушения правил внутреннего трудового распорядка виновные лица лишаются натуроплаты за месяц, в котором допущено нарушение. В случае хищения материальных ценностей на производственном участке, виновные лица в хищении, а также весь коллектив участка лишаются натуроплаты за месяц, в котором произошло хищение.
1. За неоднократное попадание в медвытрезвитель, появление в общественных местах в нетрезвом состоянии, пьяный дебош в семье и другие нарушения в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, допущенные в нерабочее время, принимать отдельное решение администрации и профсоюзного комитета с/к «Заря» с учетом мнения администрации и профсоюзного комитета, подразделений (участков), допускающее применение мер, предусмотренных п. 3.
2. В течение 5-ти дней производить разбор нарушений общественного порядка, материалы предоставлять в ОК предприятия.

**Профсоюзный комитет обязуется.**

1. Обеспечить защиту всех трудовых, социально-экономических, жилищно-бытовых, личных интересов и прав членов трудового коллектива на основе действующего Трудового кодекса Республики Беларусь.
2. Контролировать на правах общественного контроля правильность найма, увольнения и перевода работников, повышение в должности.
3. Способствовать укреплению трудовой дисциплины, порядка и организованности. Не защищать лиц, допускающих прогулы, пьянство на работе и хищение.

**Администрация и профсоюзный комитет обязуются:**

1. Все возникающие споры и конфликты разрешать в соответствии с действующим Трудовым кодексом Республики Беларусь.