

# Роль дисциплины труда в инновационной экономике



**Л. Ю. Куракина,**

*к. э. н., доцент, зав. кафедрой управления персоналом, Северный филиал Российского государственного университета инновационных технологий и предпринимательства в Великом Новгороде*

*e-mail: Lubov.Kurakina@novsu.ru, miup@mail.ru*



**С. Ю. Кряжова,**

*студент, кафедра маркетинга и управления, факультет управления, Новгородский государственный университет им. Ярослава Мудрого (НовГУ)*

*e-mail: kryazhova.svetlana@gmail.com*

*В статье рассматривается сущность, особенности и принципы инновационной экономики; дисциплина труда представлена как важный фактор развития инновационной экономики; раскрыты типичные ошибки в деятельности предпринимателей относительно совершенствования кадровой политики в современных условиях.*

**Ключевые слова:** инновационная экономика, принципы инновационной экономики, дисциплина труда, методы управления дисциплиной труда, типичные ошибки руководителей.

**В** современном мировом экономическом пространстве ряд стран (США, Германия, Япония, Австралия, Канада, Швеция, Финляндия, Сингапур, Израиль и др.) занимают лидирующее превосходство благодаря развитому венчурному бизнесу как важной составляющей инновационной экономики.

Инновационная экономика (экономика знаний, интеллектуальная экономика) — тип экономики, основанной на потоке инноваций, на постоянном технологическом совершенствовании, на производстве и экспорте высокотехнологичной продукции с очень высокой добавочной стоимостью и самих технологий. Следовательно, в основном прибыль создает интеллект новаторов и ученых, информационная сфера, а не материальное производство (индустриальная экономика) и не концентрация финансов (капитала).

Некоторые исследователи (Э. Тоффлер, Ф. Фукуяма, Д. Белл, Дж. Нейсбит и др.) считают, что для большинства развитых стран в современном мире именно инновационная экономика обеспечивает мировое экономическое превосходство страны, которая ее создает [1, 9, 14].

Йозеф Шумпетер, анализируя различия между ростом и развитием экономики, выявил характерные инновационной экономики: создание нового товара, с которым потребители еще не знакомы, или нового качества товара; создание нового метода производства; открытие нового рынка; открытие нового источника факторов производства; создание новой организации

отрасли, например, достижение монополии или ликвидация монопольной позиции [13].

В инновационной экономике человеческий капитал выступает мощным стимулятором, порой замещающим физический и природный [7]. Не только интеллектуальные возможности трудового коллектива способствуют инновационному развитию предприятия, но особую значимость приобретает и трудовая дисциплина коллектива.

Трудовая дисциплина влияет не только на производительность труда, но так же и на самого работника, имидж компании и текучесть кадров. Правильно организованные мероприятия по улучшению данного аспекта приводят к значительному уменьшению потерь времени, производственных травм и заболеваний на предприятии и к повышению чувства собственного достоинства у работников, появлению дружного, сплоченного коллектива.

Эффективная, плодотворная деятельность любого предприятия невозможна без оптимального уровня дисциплины труда персонала. Укрепление дисциплины в организации должно рассматриваться как резерв повышения производительности труда, результативности их деятельности, конкурентоспособности организации в целом. Следует отметить, что такой резерв не требует больших капитальных вложений и дает быструю отдачу.

Дисциплина труда рассматривается не только как элемент организации труда, но и с нормативно-правовой точки зрения, так как неразрывно связана

с трудовыми правоотношениями. Это обязанность соблюдать дисциплину труда, со стороны работника и создание условий труда, необходимых для соблюдения персоналом дисциплины труда, со стороны работодателя.

В соответствии с Трудовым кодексом, дисциплина труда — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором [11].

Дисциплина труда предполагает соблюдение работниками установленных на данном предприятии правил распорядка дня, правил поведения и ответственность за их нарушения. Для определения состояния трудовой дисциплины используется показатель степени использования рабочего времени, который может быть определен путем проведения фотографий рабочего дня, анализа данных статистического учета о числе лиц, совершающих нарушения и тому подобное.

В Трудовом кодексе Российской Федерации закреплены методы поощрения и принуждения, как методы воздействия на дисциплину труда. Но следует отметить, что ранее в «Кодекс законов о труде Российской Федерации», который утратил силу с 1 февраля 2002 г., различали три метода: поощрение, принуждение, а также убеждение.

Дисциплина труда на производстве состоит из двух элементов: технологической и производственной дисциплины, то есть из соблюдения технологии производства и непрерывность процессов, согласованность, ритмичность работы.

Дисциплина труда позволяет: повысить качество труда каждого сотрудника, а также всего производства в целом; увеличить новаторство, эффективность производства и процент эффективного использования рабочего времени; снизить количество производственных травм и профессиональных заболеваний [8].

Рассмотрим особенности дисциплины труда в современных условиях.

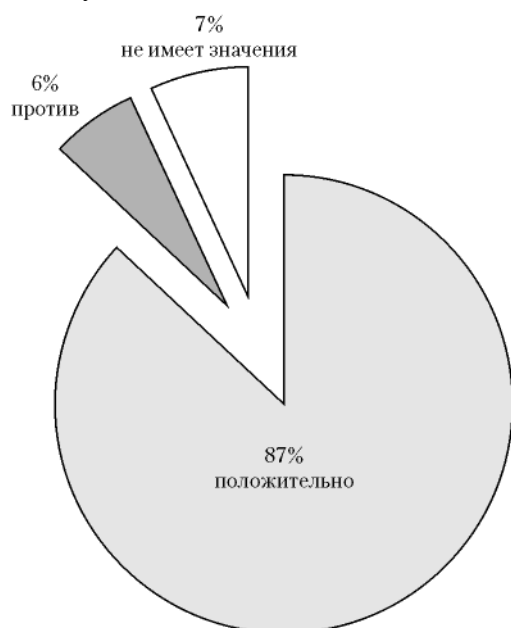


Рис. 1. Отношение опрошенных к зонам отдыха, %

Многие российские работодатели в погоне за прибылью и уменьшением затрат часто не создают необходимые условия (экономические, организационные) труда для выполнения норм и соблюдения трудовой дисциплины персоналом.

Исследовательский центр портала Работа@Mail.Ru провел опрос и выяснил, что каждый третий россиянин не доволен своим местом работы. Стоит отметить, что 31% опрошенных готовы сменить условия труда на более комфортные, даже если зарплата станет меньше [5].

Как показывают исследования, в последние годы одной из главных особенностей является все возрастающее значение для сотрудников организации зон отдыха (наличие кухни, тренажерного зала, теннисного стола, бесплатного автомата с кофе), что положительно сказывается не только на мотивации сотрудников, но и на дисциплине труда. «Тенденция повышения требований сотрудников к обустройству офисного пространства за последние годы объясняется изменениями на рынке труда: из рынка работодателя в период кризиса он превратился в рынок кандидата. Зачастую сегодня именно кандидат диктует условия, а работодатель вынужден усиливать инструменты как привлечения новых сотрудников, так и их дальнейшего удержания», — говорит Александр Сергеев, руководитель проектов по подбору персонала.

Согласно исследованиям рекрутинговой компании «Бигл», в котором приняли участие 730 человек, было выявлено, как подобные нововведения отразятся на работе персонала [10].

Электронный журнал «Zarplata.ru» провел опрос: «предусмотрены ли в вашей компании комнаты отдыха для сотрудников», в котором приняли участие 783 человека. 70% из опрошенных выбрали вариант, что комнаты отдыха не предусмотрены, сотрудники вкалывают без отдыха, даже пообедать не всегда успевают. Остальные 30% разделились поровну между вариантами «Комнаты отдыха присутствуют, так как наше руководство заботится об эмоциональном

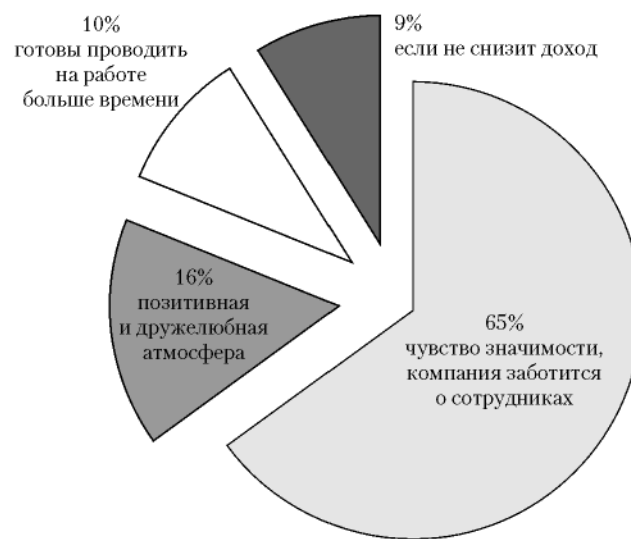


Рис. 2. Заинтересованность работающих в зоне отдыха, %

и физическом состоянии работников» и «Если и существуют, то рядовым сотрудникам об этом ничего неизвестно» [2].

Из данного исследования следует вывод, что при наличии подобных привилегий для работников у них возникает чувство значимости, готовность проводить больше времени на работе, улучшается атмосфера труда, что благотворно сказывается на трудовой дисциплине. К сожалению, большинство предпринимателей (около 85%) не уделяют внимания этому аспекту, что негативно влияет на сотрудников, особенно, если существует фирма-конкурент с лучшими условиями.

Одним из комплексов мер укрепления дисциплины труда является улучшение организаторской и воспитательной работы, направленной на устранение потерь рабочего времени на производстве. В последние годы особое внимание получил вопрос рационального использования рабочего времени, а так же оптимизация оснащения рабочего места. Если данные условия не соблюдаются, работник теряет сознательное отношение к труду, снижается производительность труда, проявляются в коллективе такие качества, как халатность, некачественное выполнение обязанностей, увеличивается число опозданий и невыходов на работу.

«Во многих организациях сотрудники выполняют бесполезные обязанности» — так утверждает «HR-Journal» [4].

На вопрос — «Есть ли у вас бесполезные, по вашему мнению, обязанности?» утвердительно ответили 38% опрошенных, 44% респондентов считают, что бесполезных обязанностей у них нет, а 18% затруднились ответить однозначно.

Следует отметить, что чем больше численность компании, тем больше шанс, что ее сотрудникам придется выполнять бесполезную работу. Так у организации, где штат сотрудников не более 10 человек наличие бесполезных обязанностей признали 31% из опрошенных, а на предприятиях с количеством сотрудников от 500 до 1000 человек количество положительных ответов достигло 46%.

При этом следует отметить, что 75% из опрошенных поставили в известность руководителя, но только 1% изменили ситуацию, остальные предприниматели не обратили на это никакого внимания.

Опрос профессионального журнала «Работа и зарплата» подтвердил важность правильной организа-

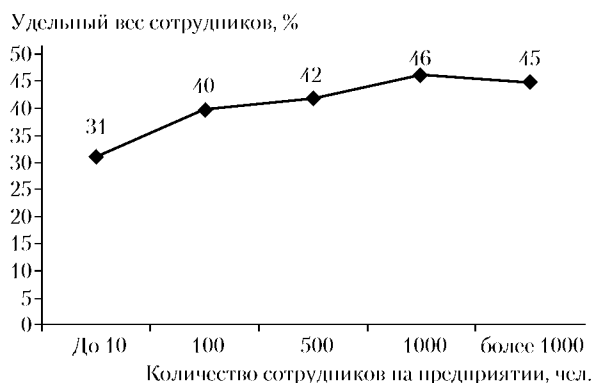


Рис. 3. Количество бесполезных обязанностей в различных организациях

ции рабочего места. 83% из опрошенных считают, что повышается производительность труда, улучшается отношение к работе, так как все всегда под рукой, что создает удобства и освобождает от лишних действий, и только 17% не придают этому аспекту никакого значения [6].

Основным методом укрепления дисциплины труда является так называемый метод убеждения, так как он является принципом поведения персонала в процессе труда, принципом сознательности и самодисциплины.

Особое место в укреплении дисциплины труда приобретает умение правильно использовать стимулы к труду и реализовать интересы работников. Нельзя укреплять дисциплину труда, повышать активность людей, не проявляя внимания к их жизненным условиям, к личным интересам. Никогда нельзя забывать про мотивацию сотрудников, про что, к сожалению, не обращают внимания многие российские предприниматели.

Сайт «KellyServices» провел исследование, в котором приняли участие 783 человека, с целью выяснить, важно ли для сотрудника, чтобы работодатель создавал все условия для самореализации сотрудников [3].

Как видно из результатов исследования, практически все сотрудники заинтересованы в создании условий самореализации. Теория и практика показали, что наибольшую эффективность использования персонала и наилучшую дисциплину труда обеспечивают такие формы и методы организации деятельности персонала, которые усиливают роль человека в принятии решений, повышая при этом значение самоорганизации работника в трудовом процессе.

Предпринимателям следует обратить внимание, что плохое отношение к сотруднику, игнорирование интересов работников приводит к неуважительному отношению к организации и увеличивает количество потерь рабочего времени, связанных с опозданиями, прогулами, пьянством и другими нарушениями дисциплины.

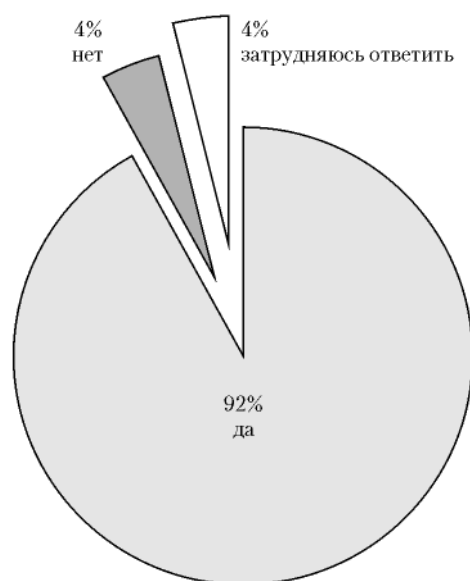


Рис. 4. Значение условий для самореализации персонала, %

Важное значение для улучшения трудовой дисциплины имеет формирование стабильных трудовых коллективов, создание дружеской уютной атмосферы. Как известно, благоприятный психологический климат способствует сплоченности сотрудников, повышает их лояльность к организации и снижает текучесть кадров. Эту точку зрения разделяет и каждый третий участник опроса сайта «SuperJob» (33%). По словам респондентов, счастливыми на рабочем месте они бывают в первую очередь благодаря общению с коллегами. При этом женщины, являясь существами более чувствительными и разговорчивыми, выбирали этот вариант ответа заметно чаще, чем мужчины (45% против 22%) [12].

К сожалению, очень многие руководители все еще не понимают значимость данного фактора, хотя в последние годы этому вопросу стали уделять гораздо большее значение.

Не смотря на все перечисленное выше, хотелось бы отметить, что проблема дисциплины труда рассматривается в основном с нормативно-правовой точки зрения. Многие предприниматели наивно полагают, что если детально регламентировать организационное поведение сотрудников, их функции, алгоритмы действий и указать санкции (взыскания, наказания) в случае отклонений от регламента, то этого будет достаточно для создания дисциплины. Однако, при отсутствии мотивов дисциплинированного поведения, повисить дисциплину труда не удастся. Даже более того: некорректные усилия некоторых «дисциплинаторов» приводят к обратному результату, в частности, к увеличению потерь, снижению результативности труда.

В условиях развития инновационной деятельности (в обществе с инновационной экономикой) должно совершенно измениться отношение к главной производительной силе общества — человеку высокоинтеллектуального, высокопроизводительного труда, где основой выступает его трудовая дисциплина.

## Список использованных источников

1. Д. Белл. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования/Пер. с англ. Изд. 2-е, испр. и доп. М.: Academia, 2004.
2. В вашей компании предусмотрены зоны отдыха для сотрудников? <http://www.zarplata.ru/book/421/vote.aspx>.
3. Для вас важно. Чтобы наниматель создавал все условия для самореализации сотрудников? <http://www.kellyservices.ru/RU/About-Us/knowledge-hub-russia>.
4. Исследование подготовлено компанией HeadHunter. [http://www.hr-journal.ru/articles/research/research\\_956.html](http://www.hr-journal.ru/articles/research/research_956.html).
5. Каждый третий россиянин не доволен своим местом работы. [http://dag.rus4all.ru/job\\_msk/20130322/723949293.html](http://dag.rus4all.ru/job_msk/20130322/723949293.html).
6. Как вы считаете, правильная организация рабочего места повышает производительность труда? <http://www.zarplata.ru/book/404/vote.aspx>.
7. Ю. А. Корчагин. Человеческий капитал и инновационная экономика России: монография. Воронеж: ЦИРЭ, 2012.
8. Л. Ю. Куракина. Организация труда персонала: учебное пособие. Великий Новгород, 2012.
9. Дж. Нэбитт, П. Эбурдин. Что нас ждет в 1990-е гг. Мегатенденции. Год 2000. М.: Республика, 1992.
10. Отношение работников к зонам отдыха. <http://www.beagle-group.ru>.
11. Статья 189. Дисциплина труда и трудовой распорядок. [http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14\\_38.html#p3448](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_38.html#p3448).
12. Счастливыми на работе нас делают коллеги и зарплата. [http://www.superjob.ru/community/life/52643/?utm\\_source=&utm\\_medium=&utm\\_campaign](http://www.superjob.ru/community/life/52643/?utm_source=&utm_medium=&utm_campaign).
13. Й. А. Шумпетер. Теория экономического развития. М.: Изд-во Эксмо, 2007.
14. Э. Тоффлер. Глава 2. Архитектура цивилизации. Третья волна. М.: АСТ, 2004.

## The role of the discipline of labor in innovative economy

**L. Yu. Kurakina**, PhD in Economics, Docent, Head of the Department of Human Resource Management, North Branch ITBU in Veliky Novgorod.

**S. Yu. Kryazhova**, student, Department of Marketing and Management, Faculty of Management, Yaroslav-the-Wise Novgorod State University(NovSU).

This article examines the nature, characteristics and principles of the innovation economy, labor discipline is presented as an important factor in the development of innovative economy; disclosed typical errors in the activities of entrepreneurs on how to improve personnel policy in the modern world.

**Keywords:** An innovative economy, the principles of innovation economy, work discipline, work discipline management techniques, common mistakes managers.

## XVII Международный Форум «Российский промышленник»

С 2 по 4 октября 2013 г. в Санкт-Петербурге будет проходить XVII Международный Форум «Российский промышленник».

Форум проводится ежегодно с 1997 г. и является ведущим конгрессно-выставочным мероприятием Северо-Запада России, крупнейшей площадкой для обмена опытом, демонстрации достижений промышленных компаний России и зарубежных стран, а также обсуждения актуальных проблем развития промышленного потенциала.

Проведение Форума содействует реализации инновационного развития экономики Северо-Западного региона, инженерному, энергетическому и транспортному оснащению промышленных предприятий, обеспечению их квалифицированными кадрами, организации системы субконтрактинга и кооперации, формированию промышленных кластеров, повышению качества и конкурентоспособности продукции. Форум предоставляет площадку для демонстрации новейших разработок и способствует их продвижению на международные и региональные рынки сбыта.