

# ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ДИСЦИПЛІНАРНИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ ТА РЕГІОНІ

Лутай Л.А.

Україна, Донецькій національний університет економіки і торгівлі імені Михайла  
Туган-Барановського

*В статті розглядаються пріоритетні стратегічні напрями розвитку дисциплінарних відносин в Україні та Донецькій області, обґрунтовуються можливості менеджменту в розв'язанні проблеми сбалансованості дисциплінарних відносин на національному та регіональному рівнях*

Накопичені проблеми формування, забезпечення та розвитку дисциплінарних відносин обумовлюють необхідність розробки стратегічних підходів до управління ними на державному та регіональному рівнях. Обґрунтування цих підходів базується на ранжуванні експертами з питань управління праці та соціальної політики основних напрямів забезпечення дисципліни й порядку на макрорівні, які визначено на підставі узгодження з причинами порушень дисципліни. Станом на 01.01.2007 р. експерти оцінили стратегічні пріоритетні напрями, проранжовані за вагомістю [1, 280].

Таблиця 1

Оцінка пріоритетних напрямів забезпечення дисципліни й порядку в Україні

Стратегічні напрями	%
1. Створення належних умов для розвитку та підтримки дисципліни й порядку на особистісному, корпоративному, регіональному та державному рівнях	92,7
2. Підвищення загального рівня відповідальності за дисциплінарні порушення працівників та роботодавців	91,7
3. Розробка Національної стратегії забезпечення дисципліни й порядку в державі	90,3
4. Забезпечення координованості дисциплінарного з іншими видами законодавства (адміністративним, кримінальним, цивільним тощо). Прискорене прийняття Трудового кодексу	88,2
5. Поліпшення умов праці, боротьба із проявами грубості та жорстокості	86,8
6. Посилення відповідальності держави щодо забезпечення дисципліни й порядку	85,4
7. Створення та впровадження державної системи дисциплінарної відповідальності (СДВ)	83,1
8. Розробка, апробація та впровадження у практику державного управління та діяльності профспілок механізмів протидії неправим («тіньовим») відносинам	81,3
9. Посилення колективно-договірного регулювання договірних процесів у рамках дисциплінарних відносин	80,2
10. Створення механізму мотивації дисципліни на державному, галузевому, регіональному та корпоративному рівнях	77,1
11. Залучення державних та соціальних інститутів до формування дисциплінованості як риси особистості	75,2
12. Підвищення ролі профспілок на всіх рівнях управління дисципліною, активізація їх захисної ролі на виробництві	73,4

Слід відзначити, що створення умов для розвитку й підтримки дисципліни та порядку на всіх рівнях займає перше місце. Серед оцінених за ступенем важливості пріоритетних напрямів забезпечення дисципліни й порядку на макрорівні розрив між найбільш значущим (92,7%) - та найменш значущим (73,4%) – невеликий та становить 19,3%. Для оцінки рівня узгодженості між визначеними експертами причинами щодо порушень дисципліни на макрорівні та напрямами забезпечення дисципліни й порядку розраховується коефіцієнт рангової кореляції, який дає змогу оцінити якість результатів проведеного експертного опитування [2, с. 429]. Структура анкети дає змогу використати із цією метою парний коефіцієнт рангової кореляції, зокрема коефіцієнт Спірмена.

Для цього проранжовано відповіді експертів щодо причин порушень дисципліни на макрорівні за питомою вагою респондентів, які визначили відповідні причини, що мають дуже високий та високий вплив факторного чинника (X). Згідно із цим наводиться питома вага напрямів, які, за визначенням експертів, забезпечують дисципліну й порядок – факторний чинник (Y). За розподілом цих чинників розраховано парний коефіцієнт рангової кореляції -  $R_{xy} = 0,703$ . Значущість коефіцієнта перевірено за допомогою t-критерію, який дорівнює 3,12.

Табличне значення критерію при рівні значущості  $\alpha = 0,05$ ,  $t_a = 2,228$ ;  $t_p > t_a$ , що свідчить про статистичну достовірність або значущість коефіцієнта рангової кореляції.

Тобто має місце прямий високий рівень залежності між відповідями експертів, що підтверджує взаємну узгодженість відповідей та достатню якість результатів опитування. Визначені за експертним опитуванням напрями вирішення проблем забезпечення дисципліни й порядку виходять з аналізу причин порушень дисципліни. Це дозволяє запропонувати стратегічні пріоритетні напрями управління дисциплінарними відносинами в державі, а само:

- створення належних умов для розвитку й підтримки дисципліни та порядку на особистісному, корпоративному, регіональному та державному рівнях;
- забезпечення координованості дисциплінарного з іншими видами законодавства (адміністративним, кримінальним, цивільним тощо), прискорене прийняття Трудового кодексу;
- створення та впровадження державної системи дисциплінарної відповідальності (СДВ);
- поліпшення умов праці, боротьба із проявами грубості та жорстокості на робочому місці;

- підвищення загального рівня відповідальності за дисциплінарні порушення працівників та роботодавців;
- підвищення ролі профспілок на всіх рівнях управління дисципліною, активізація їх захисної ролі на виробництві;
- посилення колективно-договірного регулювання договірних процесів у рамках дисциплінарних відносин;
- розробка, апробація та впровадження у практику державного управління й діяльності профспілок механізмів протидії неправим («тіньовим») відносинам;
- створення механізму мотивації дисципліни праці на державному, галузевому, регіональному та корпоративному рівнях;
- залучення державних та соціальних інститутів до формування дисциплінованості як риси особистості.

Поряд з удосконалення державної політики управління дисциплінарними відносинами, не менш важливим є підвищення вагомості регіонального управління ними [3,4]. Експерти з питань управління праці та соціальної політики визначили таку вагомість напрямів забезпечення та розвитку дисциплінарних відносин в Донецькій області (у % до опитаних):

- розробити Концепцію забезпечення дисципліни праці на підприємствах області. Внести в Регіональну угоду на 2007-2008 рр. положення про забезпечення тристоронньої відповідальності за підвищення рівня дисципліни й порядку в регіоні – 62,4;
- розробити Регіональну програму подолання неправих («тіньових») відносин - 52,8;
- створити ефективну систему попередження та подолання дисциплінарних порушень, перш за все, прогулів та простоїв з вини працівника – 42,6;
- створити інституціонально-правовий механізм протидії всім видам порушень при підтримці органів місцевого самоврядування, роботодавців та профспілок – 39,5;
- забезпечення ефективної взаємодії регіональних органів управління, суб'єктів господарювання та профспілок із питань економічного стимулювання, належних умов безпечної та дисциплінованої праці, недопущення грубості та жорстокості на робочому місці – 26,9;
- при відродженні виробництва, створенні нових робочих місць забезпечити пріоритет гідних умов безпечної та дисциплінованої праці – 21,7.

Як видно з наведеного переліку, відповіді експертів доволі повільні, що свідчить про необхідність упровадження в систему звітності органів місцевого самоврядування показників вимірювання кількісного та якісного стану дисципліни за методикою, запропонованого «дерево показників» [1, 212]. Для кількісної оцінки – це повнота відпрацьованого часу, якісної – рівень освіченості населення, рівень безпеки умов праці, стан трудової поведінки. Також слід застосовувати моделі бінарного вибору (пробіт- та логік-моделі) для прогнозування типових порушень дисципліни (прогулів, простоїв тощо) з метою попередження їх виникнення та розповсюдження.

Шляхи вдосконалення дисциплінарних відносин у регіональному розрізі стосуються всього їх різноманіття. Необхідно, перш за все, розбити Концепцію забезпечення дисципліни праці на підприємствах області в рамках виконання Закону України від 08.09.2005 р. «Про стимулювання розвитку регіонів». Для підсилення охоронної складової пропонується переглянути зміст локальних правил внутрішнього трудового розпорядку у напрямі підсилення дисципліни праці, паритетності дисциплінарної відповідальності роботодавців та найманих працівників, ліквідації дублювання положень про дисципліну з колективними договорами. Для вдосконалення організації управління дисциплінарними відносинами пропонується встановлення чітких гарантій та механізмів захисту економічних, правових, соціальних і трудових прав та інтересів роботодавців і найманих працівників. Для подолання негативних наслідків розповсюдження неправових («тіньових») відносин необхідно розробити Регіональну програму їх подолання при підтримці органів місцевого самоврядування, підприємств, інших суб'єктів господарювання, профспілок. Що стосується заохочувальних дисциплінарних відносин, це, перш за все, орієнтація положень Регіональної угоди 2007-2008 рр. на зростання вартості робочої сили, механізму економічного стимулювання роботодавців за підвищення частки витрат на оплату праці у витратах на виробництво продукції, реалізація Концепції подальшого реформування оплати праці в Україні та Комплексної програми забезпечення реалізації стратегії подолання бідності тощо. Стратегія розвитку виховних дисциплінарних відносин повинна бути побудована на сприянні участі роботодавців у підготовці та підвищенні кваліфікації кадрів, виходячи з потреб підприємств, організацій та закладів регіону. Культура дисципліни повинна бути спрямована на реалізацію національних та регіональних програм з питань освіти, культури, фізичної культури та спорту, розвитку творчої самодіяльності населення, фінансування культурно-масових та спортивних заходів.

Таким чином, питання стратегічного менеджменту дисциплінарних відносин в Україні та регіоні – є засадою формування, регулювання та розвитку дисциплінарних

відносин через сполучення інтересів держави та регіонів, зміцнення їх економічної потужності, інноваційної активності та інвестиційної привабливості. Ці напрями можуть лягти в основу розробки Національної стратегії забезпечення дисципліни й порядку в державі.

#### **Перелік посилань**

1. *Лутай Л.А. Дисциплінарні відносини: стратегія розвитку та механізм забезпечення: Моногр. /МОН України. Донецький нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. – Донецьк, 2007. - 377 с.*
2. *Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Моногр. / НАН України. Ін-т економіки пром-сті.– Донецьк, 2005.– 502 с.*
3. *Мероприяття Донецького облсовпрофа по забезпеченню виконання норм и положень Регіонального соглашения на 2007–2008 годы [Електронний ресурс] // Сайт Донецької обласної професійної спілки.- Режим доступу: <<http://www.osps.dn.ua>>.*
4. *Регіональна угода між Донецькою облдержадміністрацією, профспілковими об'єднаннями Донецької області та Донецькою обласною організацією роботодавців на 2005-2006 роки [Електронний ресурс].- Елект. текстові дані.- Режим доступу: <[http://www.ospsdn.ua/index.php?option=material&task=open&type=1&content\\_id=6](http://www.ospsdn.ua/index.php?option=material&task=open&type=1&content_id=6)>.*