

професіонали в порівнянні з підприємством, орієнтованим на поступове розгортання великого виробництва з безліччю філій;

стиль управління, закріплений у тому числі й у структурі організації. Порівняння організації, побудованої жорстко централізованим способом, на відміну від децентралізації, показує, що цим організаціям потрібний різний склад професіоналів;

умови праці персоналу, тобто найбільш важливі характеристики робіт, що залучають або відштовхують людей: ступінь необхідних фізичних і психічних зусиль; ступінь шкідливості роботи для здоров'я; місце розташування робочих місць; ступінь свободи при рішенні завдань і таке інше;

якісні характеристики трудового колективу. Робота в складі успішного колективу може бути додатковим стимулом, що сприяє стабільній продуктивній роботі й задоволеності працею;

умови розвитку персоналу: турбота за професійний розвиток управлінського і виробничого персоналу повинні ставати на перше місце при ефективному управлінні персоналом організації.

УДК 331.108.6 : 06.046

Р.І. Біловол, к.е.н., доцент
І.С. Шкицький, І.В. Юшко, студенти
*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

УПРАВЛІННЯ ДИСЦИПЛІНОЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Чому покликана служити дисципліна? Діючи «від протилежного», почнемо з огляду загальних завдань, що постають перед системою правил і обмежень. Ці завдання можна визначити як допомога в досягненні цілей. Дисципліна є виробнича і трудова (рис. 1.).

Глава X Кодексу законів про працю повністю присвячена трудовій дисципліні. Так у статті 139 вказані обов'язки працівників. Працівники зобов'язані працювати чесно і

сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника, дотримуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір.



Рис. 1. Суть та види дисципліни

У статті 140 висвітлено забезпечення трудової дисципліни. Трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної праці, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю.

У трудових колективах створюється обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворої товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки і застосовуються в разі необхідності заходи дисциплінарного і громадського впливу.

У статті 141 йдеться про обов'язки власника або уповноваженого ним органу. Власник повинен правильно організувати працю, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу

дисципліну, неухильно додержуватися законодавства про працю, правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їхньої праці та добробуту.

Стаття 142 містить правила внутрішнього трудового розпорядку, статuti і положення про дисципліну. Трудовий розпорядок на підприємствах визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і профспілкового комітету на основі типових правил.

У статті 145 мова йде про переваги і пільги для працівників, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки. Працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу переваги та пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування (путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов і т. ін.). Таким працівникам надається також перевага при просуванні по роботі.

УДК 339.138

М.В. Гунченко, к.е.н., доцент
А.В. Антоненко, А.А. Бунецька, студенти
*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

НЕСТАНДАРТНІ МЕТОДИ МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАОХОЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Заохочення персоналу якимось оригінальним способом поряд із загальноприйнятими методами мотивації в українських компаніях також стає звичайною практикою. Основною причиною впровадження роботодавцями нестандартних програм мотивації є жорстка боротьба за фахівців, адже утримати персонал українських компаній тільки грошми і бонусами вже практично неможливо: варто конкурентові