

Список использованных источников

1. Корсак, М.М., Сурдо, А.П Основные требования к содержанию стратегии предприятия // Актуальные проблемы инновационной экономики: Вестник Харьковского нац. техн. ун-а СХ им. Петра Василенко (ХНТУСХ). – 2021. – С. 78–84

УДК 334.758.191

Алёна Урбанович
(Республика Беларусь)

Научный руководитель А.В. Грибов, к.э.н., доцент
Гродненский государственный аграрный университет

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИОННО- ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОАО «ГРОДНЕНСКИЙ МЯСОКОМБИНАТ»

Структура управления ОАО «Гродненский мясокомбинат» предусматривает линейное руководство с функциональными службами, обслуживающими и влияющими на работу производственных цехов и участков.

Все сотрудники разделены на две категории: линейный персонал, осуществляющий общее управление предприятием (руководители) и функциональный персонал, который помогает линейному выполнять его функции.

Органами управления Общества являются: общее собрание акционеров; наблюдательный совет; исполнительный орган (генеральный директор).

При разработке структуры управления в ОАО «Гродненский мясокомбинат» устанавливаются следующие нормы управляемости:

- управление (служба) создается при численности работников в штате не менее семи человек, включая должность руководителя;
- отдел создается при численности работников в его штате не менее трех человек, включая должность руководителя;
- сектор (бюро, группа) создается при численности работников в его штате не менее двух человек, включая должность руководителя;

• при необходимости в составе структурных подразделений с учетом вышеназванных норм управляемости могут создаваться:

- в управлении (службе) – отделы, секторы (бюро, группы);
- в отделе – секторы (группы).

Наименование профессий и должностей работников устанавливается в соответствии с ЕТКС и ЕКСД.

Важнейшим аспектом оплаты труда в организации является установление системы оплаты труда. Система оплаты труда в организации включает как способ установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого строится порядок исчисления заработка работника (повременная и сдельная формы оплаты труда), так и конкретные размеры тарифных ставок, окладов. Надбавки, доплаты и премии устанавливаются с целью усиления прямой зависимости заработной платы работников от конечных результатов работы подразделений и в целях совершенствования оплаты их труда.

В ОАО «Гродненский мясокомбинат при организации оплаты труда используются две формы: сдельная форма: сдельно-премиальная (система); повременная форма: повременно-премиальная по тарифу и повременно-премиальная по окладу (системы).

Оплата труда работников ОАО «Гродненский мясокомбинат» производится на основе часовых и (или) месячных тарифных ставок (тарифных окладов).

Тарифная ставка первого разряда – базовая величина, являющаяся основанием установления величины заработной платы для работников, согласно присвоенным им разрядам. Тарифная ставка первого разряда в организации устанавливается нанимателем и подлежит согласованию с профсоюзом. Повышение тарифной ставки первого разряда осуществляется в зависимости от роста производительности труда согласно разработанному «Положению о порядке повышения тарифных ставок первого разряда» на ОАО «Гродненский мясокомбинат». Положение разработано в целях повышения тарифных ставок (окладов) работников во взаимосвязи с конечными результатами и эффективностью деятельности с учетом финансовых возможностей организации.

Одним из важнейших приоритетов организации является проведение сильной социальной политики, основным

направлением которой является дальнейшее повышение уровня и качества жизни работающих. В этих целях для работников устанавливаются и выплачиваются за счет собственных средств организации вознаграждения, доплаты и прочие поощрения исходя из финансового состояния организации.

При организации заработной платы обеспечивается дифференциация размеров оплаты труда работников с учетом их личных результатов и конечных результатов работы структурных подразделений, организации в целом. При дифференциации размеров оплаты труда работников, как правило, учитываются объемы, сложность, качество выполняемых работ, уровень квалификации работника, особые условия труда.

Нормирование труда является важнейшей функцией управления организацией и рассматривается как одна из составляющих оплаты труда, поскольку дает возможность устанавливать обоснованные нормы ее расхода, способствует выявлению и использованию резервов роста производительности труда, снижению себестоимости и трудоемкости изготовления продукции, стимулирует повышение квалификации работников.

Основой нормирования труда является изучение и нормирование рабочего времени. Анализ его использования позволяет выявить уровень загрузки работника и резервы рабочего времени. Рабочее время, время отдыха регулируется в строгом соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым Кодексом РБ, Уставом ОАО «Гродненский мясокомбинат», Правилами внутреннего трудового распорядка и статьями коллективного договора. Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с трудовым, коллективным договорами, правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности. К рабочему относится также время работы, выполненной по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в государственные праздники и выходные дни).

Таким образом, организационно-хозяйственная деятельность ОАО «Гродненский мясокомбинат» полностью соответствует требованиям к функционированию, позволяет рационально использовать имеющийся кадровый потенциал и повышать производительность труда.