

**ПОЛИТИКА ВЗАИМООТНОШЕНИЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
(НА ПРИМЕРЕ ОДО «ПРОДСЕРВИС-ОБЩЕПИТ»)**

*Т.А. Лавда, 6 курс
Научный руководитель – М.Н. Юхневич, ст. преподаватель
Институт предпринимательской деятельности*

Эффективность функционирования предприятия в современных условиях зависит не только от финансового состояния, маркетинговой деятельности, производства и реализации, но и от трудового коллектива предприятия, грамотного взаимоотношения организации и персонала. На поведение работников и результативность трудовой деятельности оказывают влияние такие факторы, как формы организации и оплаты труда, производственно-бытовые условия, жизненное окружение работников и т.д.

ОДО «Продсервис-Общепит» имеет статус юридического лица с правом ведения самостоятельной деятельности. Основными видами деятельности являются: общественное питание и розничная торговля (включая алкогольные напитки и табачные изделия) [1].

Организационная структура управления предприятия относится к линейно-функциональному типу. При такой структуре управления всю полноту власти берет на себя линейный руководитель, возглавляющий определенный коллектив. В данном случае функциональные структуры подразделения находятся в подчинении главного линейного руководителя. Свои решения они проводят в жизнь либо через главного руководителя, либо непосредственно через соответствующих руководителей служб-исполнителей.

Руководство ОДО «Продсервис-Общепит» использует демократический стиль управления. Все действия подчиненных согласовываются с руководящим составом предприятия, предлагаемые альтернативы берутся на вооружение, мнение персонала является приоритетным при решении возникающих проблем.

В организации практически весь руководящий состав имеет высшее экономическое образование, служащие – среднеспециальное и среднее образование. Все работники соответствуют занимаемым должностям по образованию и стажу работы. Большое внимание руководством предприятия уделяется повышению квалификации работников, и создаются все возможные условия для получения ими дополнительного образования.

Кадровую структуру предприятия характеризуют различные категории работников ОДО «Продсервис-Общепит». Согласно данным предприятия, численный состав работников предприятия питания возрос на 17 чел., в том числе на 7 мужчин и 10 женщин. Также следует отметить, что наибольшее число персонала молодые люди в возрасте с 18 до 24 лет, их доля составила 59% из общего числа работающих на предприятии. Лица с высшим образованием составили только 4 чел. в 2009г., их количество снизилось на 2чел. в сравнении с предыдущим годом. Коэффициент оборота по приему персонала на предприятии составил 0,5 в 2009г. и снизился на 0,5 по сравнению с 2008г., в том числе коэффициент оборота по приему торгово-производственного персонала составил в 2009г. 0,5. Данная разница между коэффициентами по годам связана с изменением числен-

ности в составе управления на 5 человек, о чем свидетельствует коэффициент текучести кадров, который составил в 2009г. 0,1. Коэффициент постоянства персонала предприятия составил в 2008г. 1, а в 2009г. он снизился на 0,4 до уровня 0,6. Данные свидетельствуют о том, что за год на предприятии коэффициенты оборота по приему и увольнению рабочих динамично изменялись. Однако такое изменение связано в 2008г. с открытием объекта питания, и в 2009г. с его расширением [1].

При приеме на работу существуют определенные требования: наличие диплома об окончании ВУЗа, техникума, училища или окончание курсов по специальности, опыт работы, наличие трудовой книжки, страховой карточки и санитарной книжки для обслуживающего персонала

Согласование трудовой функции и других условий трудового договора начинается с собеседования с поступающим на работу лицом. Предварительное собеседование при приеме на работу направлено на выяснение образования и определяющих личностных качеств. В свою очередь работник, поступающий на работу, информируется о коллективе в целом, трудовой функции, условиях и оплате труда, продвижении по работе. При приеме на работу соглашением сторон может быть обусловлено испытание с целью проверки квалификации работника. Наличие у работника документов о полученном образовании или профессиональной подготовке не всегда соответствует реальной квалификации данного работника, поэтому наниматель заинтересован в предварительной проверке способностей испытуемого к работе. По взаимному соглашению сторон испытательный срок может быть назначен, например, на один, на два месяца. Испытание помогает определить уровень его квалификации, соответствие выполняемой работы и изменить меры адаптации и охраны труда. После прохождения испытательного срока сотрудник обязан сдать экзамен, который подтвердит его уровень профессиональной подготовленности и гарантирует заключение рабочего контракта сроком на один год.

Тарифный разряд характеризует уровень квалификации работника. Вопрос о присвоении или повышении разряда рассматривается тарифно-квалификационной комиссией, на основании заявления и представления руководителя соответствующего подразделения.

Наименование профессий и должностей, распределение работников по категориям персонала ОДО «Продсервис-Общепит» осуществляется в соответствии с общегосударственным классификатором Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих» (ОКПД), а также Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

Взаимоотношения между предприятием и работниками отражаются в принятой и установленной в ОДО «Продсервис-Общепит» системе оплаты труда, которая производится по тарифной системе и является повременно-премиальной. Помимо основного заработка, учитывающего затраты труда, в ОДО «Продсервис-Общепит» существует система доплат, надбавок и премий направленная на стимулирование повышения квалификации и уровня мастерства персонала [1].

Все работники предприятия имеют пакет социальных гарантий. Это оплата пособий по временной нетрудоспособности, которые относятся к дополнительной заработной плате за фактически неотработанное время; оплата трудовых отпусков, предоставляемых в соответствии с законодательством.

Пособия по временной нетрудоспособности назначаются в размере 80% среднедневного (среднечасового) за рабочие дни (часы), приходящиеся на первые 6 календарных дней нетрудоспособности и в размере 100% среднедневного (среднечасового) заработка за последующие дни (часы) временной нетрудоспособности. Пособия по временной нетрудоспособности исчисляются из среднедневного (среднечасового) заработка за два календарных месяца, предшествующих месяцу, в котором наступила временная нетрудоспособность. В заработок для исчисления ПВН включаются все виды оплат, на которые начисляются страховые взносы в фонд социальной защиты населения.

Таким образом, сегодня основным стратегическим ресурсом компании являются люди, которые в ней работают. Для эффективной деятельности организации, ее развития необходимо, чтобы они были высокопрофессиональны и ориентированы на решение задач бизнеса, так как от качества трудовой деятельности персонала в результате зависит процветание не только компании, но и общества, а также уровень жизни людей. О том, что политика взаимоотношений организации и трудового коллектива ОДО «Продсервис-Общепит» эффективна говорит показатель прибыли (прибыль отчетного периода составила 244млн.руб. в 2009 году [1]).

Список использованных источников

1. Данные ОДО «Продсервис-Общепит» за 2008 – 2009 гг.