

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОВМЕЩЕНИЯ ПРОФЕССИЙ И ФУНКЦИЙ НА ЗАО «АТЛАНТ»

И.В. Магдысюк, 3 курс

*Научный руководитель – А.В. Копытовских, к.т.н., доцент
Полесский государственный университет*

Разделение труда неразрывно связано с организационной формой построения структуры аппарата управления.

В основу построения организационной структуры ЗАО «Атлант» должны быть положены следующие принципы:

- 1) оптимальная степень централизации функций управления, обеспечивающая возможность централизованного решения вопросов принципиального характера и децентрализованного – тех, которые целесообразно решать на низких уровнях управления;
- 2) функциональная специализация, исключая «распыление» выполнения той или иной функции подразделениями и обеспечивающая полную ответственность каждого из них;
- 3) соблюдение установленного норматива численности работников в структурных подразделениях [1, с. 59].

Применительно к труду принцип специализации заключается в закреплении за каждым подразделением определенных функций, работ, операций и возложении на них полной ответственности за конечные результаты его деятельности.

При максимальной централизации управленческих работ на крупных предприятиях и объединениях широко используется функциональная специализация. В этом случае функции, связанные

с перспективным планированием, выработкой технической политики, конструкторской подготовкой производства, реконструкцией предприятия, финансированием, материально-техническим снабжением и др., требующие централизованного решения, закрепляются за структурными подразделениями предприятия. Для решения определенной задачи возможна и предметная специализация отдельных управленческих подразделений, например при создании и освоении новых изделий, реконструкции отдельных производств и т.п.

Регламентация содержания труда работников ЗАО «Атлант» предполагает:

1) определение полного перечня функций, работ, операций, которые должны быть возложены на служащих согласно выбранному виду специализации;

2) определение объема, периодичности и формы информации, необходимой работнику для исполнения возложенных на него функций, закрепленных за ним работ, операций;

3) установление перечня показателей, характеризующих важнейшие результаты деятельности работника и порядок количественной оценки каждого показателя.

Общепринятыми формами регламентации содержания деятельности служащих предприятия являются положения о структурных подразделениях и должностные инструкции [2, с. 115].

Положение о структурном подразделении как нормативно-правовой регламент определяет его роль и место в системе управления предприятием, обеспечивая четкое разграничение функций, прав и ответственности органов управления с учетом их специфики.

Должностные инструкции, являясь организационно-распорядительным документом, обеспечивают четкость распределения функций внутри структурного подразделения, исключение неоправданного параллелизма и дублирования работ, взаимосвязь в работе персонала, занимающего различные должности.

Говоря об организации труда как о функции управления, необходимо отметить, что на данном предприятии эта функция осуществляется на основе иерархической структуры, предусмотренной в Учредительных документах и закрепленной в должностных инструкциях работников.

Разделение и кооперация труда определяют социальную структуру коллектива, которая соответствует иерархической схеме подчиненности и предполагает разделение его на социальные группы в зависимости от профессий и квалификации.

Нужно отметить, что здесь осуществляют свою деятельность следующие категории персонала:

– руководитель – в лице директора предприятия;

– специалист – в лице главного бухгалтера;

– работники – в лице менеджеров по продажам [3, с. 183].

Таким образом, кооперация труда внутри бригад, которая базируется не на формальной расстановке работников по рабочим местам мастером или начальником участка, а на участии самих рабочих в данном процессе, способствует формированию позитивного социального климата в коллективе. Кроме того, в первичных коллективах легче решаются многие внутренние проблемы и конфликтные ситуации.

Совмещение профессий на ЗАО «Атлант» представляет собой выполнение одним рабочим функций и работ, относящимся к разным профессиям. Оно позволяет ряд таких условий рационального внутрипроизводственного разделения труда, как обеспечение полной загрузки работников, устранение монотонности труда, повышение его содержательности, обеспечение роста квалификации и расширение трудового профиля рабочих.

Технологическая специализация в сфере управленческой деятельности заключается в структурном выделении вычислительных, документационных и коммуникационных операций из состава работ по всем функциям и сосредоточении их в соответствующих специализированных подразделениях.

При решении задачи разделения и кооперации труда в рамках организационной структуры на ЗАО «Атлант» следует учитывать необходимый численный и квалификационный состав работников подразделения, характер выполняемой работы, специализацию и регламентацию содержания деятельности работников.

Список использованных источников

1. Организация, нормирование и оплата труда: учеб. пособие /А. С. Головачев, Н. С. Березина, Н. Ч. Бокун и др.; Под общ. Ред. А. С. Головачева. – М.: Новое знание, 2012. – 496 с.

2. Пашуто В. Организация и нормирование труда на предприятии – МЫ.: Новое знание, 2001 – 211 с.

3. Основы научной организации труда. Учебник для студентов экономических ВУЗов и факультетов. – М.: Экономика, 2013. – 269 с.